



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Talento docente y calidad del proceso de enseñanza
aprendizaje de los estudiantes de instituciones
educativas públicas de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Revolledo Tejada, Lourdes Mery (orcid.org/0000-0002-1307-8953)

ASESOR:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

CO-ASESOR

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

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 los
niveles

**LIMA-PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A mis padres, a mi esposo, por estar siempre en el momento indicado.

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que hicieron posible
que cumpla con este objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
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	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1 Tipo de investigación	15
3.1.2 Diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág
Tabla 1	Nivel de confiabilidad	19
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable talento docente	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias según las dimensiones del talento docente	22
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la variable proceso de enseñanza-aprendizaje	23
Tabla 5	Distribución de frecuencias según las dimensiones de la variable proceso de enseñanza-aprendizaje	24
Tabla 6	Coeficiente de correlación entre talento docente y proceso de enseñanza-aprendizaje	25
Tabla 7	Coeficiente de correlación entre la dimensión competencias profesionales y el proceso de enseñanza-aprendizaje	26
Tabla 8	Coeficiente de correlación entre la dimensión estrategias didácticas y el proceso de enseñanza-aprendizaje	27
Tabla 9	Coeficiente de correlación entre la dimensión capacitación y el proceso de enseñanza-aprendizaje	28

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Niveles de la variable talento docente	21
Figura 2 Niveles de la variable proceso de enseñanza-aprendizaje	23

RESUMEN

El presente estudio tuvo como principal objetivo demostrar la relación que subsiste entre el talento docente y su aporte en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022. Respecto a la metodología se desarrolló con un diseño cuantitativo de investigación, un paradigma positivista, un tipo de investigación básica, descriptiva, un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población estuvo constituida por 374 estudiantes y se obtuvo una muestra teniendo como resultado 190 estudiantes.

Se realizó un análisis estadístico, haciendo uso del software SPSS Versión 26. Los resultados fueron: Talento docente nivel moderado con un 85,3% y en proceso de enseñanza aprendizaje se obtuvo un nivel, también moderado con un 81,1%; si hablamos de las dimensiones se alcanzó en competencias profesionales 82.1%, en estrategias didácticas 80.0% y en capacitación 67.4%, todos en nivel moderado. En consecuencia, se establece que existe relación directa entre el talento docente y el proceso de enseñanza aprendizaje, conforme a la prueba de Rho de Spearman que obtuvo el valor de 0,614, lo que demuestra una correlación positiva y moderada entre las dos variables estudiadas.

Palabras clave: Talento, aprendizaje, calidad de la educación, competencias del docente.

ABSTRACT

The main objective of this study was to demonstrate the relationship that exists between teaching talent and its contribution to the quality of the teaching-learning process in the students of public schools in Lima, 2022. Regarding the methodology, it was developed with a quantitative research design, a positivist paradigm, a basic, descriptive type of research, a non-experimental design of cross-sectional correlational cut. The population consisted of 374 students and a sample of 190 students was obtained.

A statistical analysis was carried out, using SPSS Version 26 software. The results were: Teaching talent was at a moderate level with 85.3% and in the teaching-learning process a moderate level was obtained, also with 81.1%; if we talk about the dimensions, it was reached in professional competencies 82.1%, in didactic strategies 80.0% and in training 67.4%, all at a moderate level. Consequently, it is established that there is a direct relationship between teaching talent and the teaching-learning process, according to Spearman's Rho test, which obtained a value of 0.614, showing a positive and moderate correlation between the two variables studied.

Keywords: Talent, learning, quality of education, teacher competencies.

I. INTRODUCCIÓN

El tema de la calidad docente es bastante significativo, pues los maestros son los mediadores esenciales en las aulas de clase, lo que los convierte en agentes de gran valor en la formación académica e incluso en la maduración de la autoestima de los estudiantes; por eso es necesario distinguir cuáles son las características que debe poseer un educador eficiente y determinar si nuestros docentes cuentan con ellas.

Según datos de la Unesco, Unicef y Cepal (2022); las cifras de los maestros que corresponden a las zonas de tanto de América Latina como del Caribe son preocupantes, pues alrededor de 20% de ellos, no cuentan con la formación básica necesaria para desempeñar dicha responsabilidad; lo que amenaza el asegurar una educación que llegue a todos, que sea justa y de calidad para los estudiantes. Ante esa dura realidad se calcula que el 60% de niños del mundo (menores de 10 años), no son capaces de entender un texto sencillo. Incluso se precisa que, en los países de menos ingresos, sólo entre el 70% y el 64% de los docentes tienen la preparación mínima necesaria para ejercer su labor.

A nivel internacional en América Latina según Escrivano (2018) en nuestros países existen gran cantidad de insatisfacciones y necesidades en materia educativa, entre las cuales está la exigencia de contar con maestros con buena preparación y una notoria conciencia del efecto de su práctica en las aulas. Pues la calidad de la educación se halla sobre los hombros de los docentes, ya que ningún país puede brindar una educación de mayor calidad, si no tiene docentes preparados; por lo que nuestros sistemas educativos deben disponer de maestros con un desempeño profesional que calce con las exigencias de la época. Entonces si el soporte de la calidad educativa, radica en gran parte en las capacidades profesionales de los maestros y este requisito no se atiende el real mejoramiento de la calidad educativa no ocurrirá.

La excelencia del proceso enseñanza-aprendizaje es un tema que viene siendo preocupación desde los años 80 en el Perú. Sobre los niveles de calidad educativa en nuestro país es importante resaltar los cambios y el énfasis que se han dado en los diferentes decenios del siglo pasado ha tenido la práctica del desarrollo de enseñanza-aprendizaje. Los años 90 se caracterizaron por lograr efectos óptimos en los aprendizajes de los estudiantes, y de otro lado, lograr índices

satisfactorios que reflejen mejor calidad de la preparación de los docentes, tratando de elevar el nivel educativo de los estudiantes de educación primaria, secundaria y universitaria. La primera década del siglo XXI, se orientó a perfeccionar la preparación técnico-didáctica de los docentes, en la inclusión de ciclos de capacitación que permitan el uso y aplicación de modernas e innovadoras estrategias didácticas que debían posibilitar el avance de la calidad de la enseñanza.

Esta problemática no es exclusiva de nuestro país, pues los esfuerzos desplegados para mejorar la calidad educativa son incontables y fueron orientados al desempeño del estudiante, a la integralidad de los planes de estudio, al incremento del presupuesto destinado al sector educativo, y finalmente a la acción académica del docente. En muchos países y en el Perú se han investigado los factores y causas que originan el problema del bajo nivel académico de los estudiantes, de los mecanismos pedagógicos, psicológicos, colectivos, económicos y formativos en el funcionamiento de la enseñanza y el aprendizaje, y se han trabajado diversos proyectos y programas de intervención con la intención de mejorar las condiciones de la enseñanza-aprendizaje.

En esta investigación el problema general se expresa en las siguientes interrogantes: ¿cuál es la relación del talento docente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022?; y si los delimitamos específicamente, estos son: ¿cuál es la relación de las competencias profesionales, de las estrategias didácticas y de la capacitación permanente del docente, con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022?.

Las razones que justifican el presente estudio son comprobar el aporte que produce el talento docente en la evolución de la de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes; es importante examinar dicha problemática ya que, gran parte de los estudiantes que egresan de las instituciones educativas de Lima Metropolitana, no poseen las competencias necesarias para afrontar los metas que le exige la sociedad moderna, así mismo la problemática de la falta de capacitación y preparación docente, no es un problema actual, si no un tema estructural en nuestro país. En la justificación teórica, se busca brindar explicaciones con relación a las teorías de las variables talento docente y proceso de enseñanza aprendizaje, las

cuales son esenciales para lograr una educación de calidad. Con respecto a la justificación metodológica, por corresponder a un estudio de tipo cuantitativo, contribuirá facilitando instrumentos (cuestionarios) de las dos variables examinadas; los cuales poseen la validez y confiabilidad necesaria para poder ser aprovechados en posteriores investigaciones que tengan relación con la presente. En la justificación práctica se busca propiciar la reflexión sobre la descripción de las variables estudiadas, con la intención de conseguir que se comprenda que tanto el talento docente como el proceso de enseñanza aprendizaje están muy relacionados; entonces, si se aspira a una educación de calidad, se debe promover el talento en los docentes. Así mismo se pretende compartir la información obtenida con las instituciones educativas que formaron parte de la investigación, con el propósito de que se tome conciencia y se pueda solucionar o fortalecer cualquier debilidad encontrada.

Después de exponer la justificación correspondiente se plantea el objetivo general: Demostrar la relación del talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022; los objetivos específicos son: Demostrar la relación de las competencias profesionales, las estrategias didácticas y la capacitación del docente con la calidad del desarrollo del proceso de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

La hipótesis general: El talento docente se relaciona con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022. Las hipótesis específicas son: Las competencias profesionales, estrategias didácticas y capacitación de los docentes se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación al tema de investigación en el plano nacional podemos decir que Alanya et al. (2021) en su investigación (sobre talento humano y el desempeño de los maestros en una institución educativa en Pachacamac); usando la técnica de la encuesta; demostró que hay una relación directa entre el talento humano y el desempeño docente, algo que nos obliga a priorizar esta problemática a fin de conseguir mejoras significativas en el desempeño de los docentes, para así ir subsanando las debilidades en la enseñanza aprendizaje de nuestros estudiantes en las instituciones formativas del país. Cabe resaltar que el estudio siguió un método hipotético deductivo, tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, transversal y descriptiva correlacional.

Sánchez (2021) en su averiguación (Gerencia del talento humano y los valores interpersonales en docentes, en Tarapoto) descriptiva correlacional, de diseño no experimental transversal y de enfoque cuantitativo; comprobó que existe un vínculo importante entre las dos variables; lo que lleva a concluir que ante una deficiente gerencia del talento humano en los maestros, se produce un bajo nivel de generación de valores interpersonales; y como consecuencia de ello los docentes no muestran preocupación porque sus estudiantes logren los aprendizajes previstos en el proceso de enseñanza, que corresponde a su labor.

Reyes (2020) en su indagación (El manejo del talento humano y el ejercicio profesional en la plana docente en Chorrillos-Lima) correlacional, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, no experimental,; consiguió una vinculación importante entre el manejo del talento humano y el ejercicio profesional de los docentes; llegándose a la conclusión que si los maestros cultivan el desarrollo de su talento como profesionales y en su desempeño en aula; su labor se optimizará ya que alcanzarán cumplir con el propósito básico de la profesión docente, que es llegar a orientar adecuadamente a los estudiantes en su aprendizaje.

Cortez (2019) en su estudio (La gerencia del talento humano y la práctica académica de los docentes en Arequipa) de enfoque cuantitativo, medicinal, de tipo básica fundamental y de carácter descriptivo correlacional; logró verificar que el desarrollo cualitativo de la gerencia del Talento humano tiene una vinculación importante con la práctica académica de los docentes; ante lo cual se reconoce que si pretendemos que la educación desde el proceso inicial de enseñanza aprendizaje

consiga los objetivos trazados : que son el avance sucesivo y progresivo de los aprendizajes de los estudiantes; tenemos que darle el peso necesario al desarrollo del talento en los maestros.

Uribe y Rodríguez (2018) en su indagación (sobre manejo del talento humano y su relación con la práctica laboral de los docentes en Cajamarca) de enfoque cuantitativo, diseño transaccional-correlacional, en la aplicación de su encuesta y recolección de sus datos; pudo demostrar que existe un vínculo directo entre la gerencia del Talento Humano y el potencial mejoramiento de los docentes en su desempeño en aula; por tanto la recomendación que desde diferentes escenarios se pueda incentivar y promover el desarrollo del talento docente, para la enseñanza aprendizaje en todos los ámbitos de las instituciones educativas públicas.

Y si hablamos del ámbito internacional Cervantes y Pacheco (2021) en su trabajo (Docentes con talento, Colombia) no experimental, con un diseño exploratorio, de corte transversal y descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo, concluyó que como una sociedad en evolución, es un requisito imprescindible que los docentes posean los talentos necesarios; tales como: valores, fortalezas y habilidades que permitan ayudar a la educación plena de los estudiantes; pues sin dichas características será muy difícil conquistar los aprendizajes esenciales en los estudiantes.

Arzuaga y Meléndez (2020) en su búsqueda (Estrategias Docentes para la enseñanza y el aprendizaje – Venezuela), orientado por una método descriptivo y de naturaleza cualitativa, cuya información se consiguió por medio de la observación y diálogos semi estructurados; convino que las estrategias docentes se eligen con el propósito de facilitar en el estudiante la adquisición de aprendizajes significativos; dicho de otro modo, son un recurso organizado por el maestro con el fin de ofrecer una mejor actividad educativa y conseguir en el estudiante un aprendizaje ideal. Por lo tanto, es urgente que los docentes reflexionen sobre su desempeño y se preocupen por desarrollar sus talentos, entre los cuales están: poner en marcha estrategias de enseñanza útiles, que posibiliten la comunicación con los estudiantes y promuevan un mayor aprendizaje; algo que definitivamente garantizaría la calidad de la enseñanza aprendizaje.

Fuentes et al. (2020) en su investigación (El talento de los maestros: contribuciones a partir de la didáctica para un aprendizaje significativo, Chile) mediante el uso de entrevistas, la observación directa y un estudio de tipo cualitativo; concluyó que un docente talentoso es quien es capaz de aprovechar las estrategias necesarias para el logro del aprendizaje de sus estudiantes. A la vez que está calificado para modificar procesos y aplicar formulas novedosas con tal de conseguir orientar a lo sus estudiantes en la conquista de las actividades propuestas y de los propósitos planteados.

Villarreal et al. (2019) en su indagación (Competencias docentes y evoluciones en la enseñanza de la era digital, Colombia), usando herramientas cuantitativas y cualitativas, de enfoque mixto y con el soporte de un instrumento modelo Likert; demostró que es preciso fomentar en los maestros mayor responsabilidad en la renovación y actualización del conocimiento; así como incentivarlos a potenciar su talento, y a crear contenido digital que favorezca las competencias en los estudiantes; hechos que alcanzarán para ir mejorando la enseñanza aprendizaje conforme a los requerimientos actuales que demandan estudiantes que sepan diseñar y aplicar la tecnología como parte de su quehacer educativo.

Revelo et al. (2019) en su estudio (Las destrezas digitales del docente y su repercusión en la enseñanza–aprendizaje, Ecuador) de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y empleando como instrumento las encuestas; halló que solamente la integración de las TIC a las actividades educativas, no garantiza por sí misma, la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Lo realmente considerable es el talento docente, la forma cómo los maestros utilizan esta herramienta en cada área del conocimiento para que los estudiantes mejoren y optimicen su aprendizaje.

Una de características más evidentes del docente es que debe estar calificado en lo teórico y práctico para brindar a los estudiantes las competencias básicas y requeridas para lograr aprendizajes significativos. Durante esta etapa proceso es necesario que el docente realice su labor de enseñante a través del empleo de las estrategias didácticas más eficientes, utilizando los medios didácticos más eficaces incluyendo el uso de las TIC. La gestión académica del docente se basará en “hacer bien” su labor de enseñante, de modo que esto le

permita el crecimiento profesional del maestro y personal del estudiante, como consecuencia se incrementará el nivel de excelencia tanto del saber en calidad de conocimiento y el conocimiento para saber hacer y poder aplicarlos adecuada y oportunamente.

Las dimensiones del talento docente son: 1) Las competencias profesionales que comprende la vocación, la formación profesional, las cualidades personales para una buena comunicación con los estudiantes, capacidades intelectuales deseables, y ser un buen referente en la práctica de los valores ético-morales, 2) Las estrategias didácticas que es el manejo eficaz y eficiente de los procedimientos didácticos para que el estudiante aprenda con significatividad, en forma grata y permanente, el docente debe dominar los fundamentos pedagógicos, psicológicos, saber organizar los contenidos a enseñar, y saber cómo enlazar los conocimientos previos con los nuevos, y sobre todo, cómo aplicarlos en la vida laboral; 3) La capacitación permanente con objetivos de crecimiento personal y profesional que se perfeccionan con la asistencia a seminarios, diplomados, congresos y estudios de posgrado.

Durante la enseñanza y el aprendizaje se activan los mecanismos cognitivos de los estudiantes para aprender las competencias impartidas por el docente, se evidencian conocimientos más avanzados y practicidad de las habilidades, en los hábitos y en una nueva perspectiva cosmológica del mundo. En esta etapa se establece una conexión interactiva y positiva entre el docente y el estudiante, en la que el docente debe demostrar sus funciones generales y específicas del proceso de enseñanza-aprendizaje estimulando, dirigiendo y controlando los aprendizajes de manera participativa, activa e interactiva en dicho proceso, "enseñar" es la labor fundamental del docente, y "aprender" es la actividad propia del estudiante.

Piaget (2014) afirma que la esencia de la enseñanza y el aprendizaje es que el estudiante esté en la capacidad de aprender y sobre la base de ese conocimiento dependiendo del estadio de desarrollo operatorio, pueda saber hacer frente a circunstancias nuevas y problemáticas. La elección, planificación y ejecución de los contenidos deben ser coherentes con las competencias a desarrollar con las mejores actividades participativas y dialogantes para lograr aprendizajes significativos y que se amolden al manejo de la organización e internalización intelectual del estudiante. La particularidad de la enseñanza y el aprendizaje es que

debe conocer la semejanza o diferencia entre lo que el estudiante sabía y lo que después está preparado para aprender y saber hacerlo solo. Para que el aprendizaje sea significativo, la información debe ser potencialmente relevante (de forma lógica y psicológica), el estudiante debe estar motivado para internalizar, relacionar y aplicar lo que aprende.

La enseñanza y el aprendizaje son de calidad cuando hay una profunda labor del estudiante, en la que debe crear relaciones entre el nuevo contenido y las nociones ya disponibles en su organización cognitiva. El fundamento pedagógico del proceso de enseñanza-aprendizaje se evidencia satisfactoriamente al asociar los nuevos marcos teóricos constructivistas en el sistema educativo, en forma planificada y sistemática los contenidos para desarrollar las capacidades del estudiante que, a su vez, posibilitan la construcción de nuevos conocimientos. Debe considerarse otros contenidos que incluyen el aprendizaje y a la enseñanza de actitudes, valores y normas.

Las dimensiones del proceso E-A son: a) El factor docente que muestra un alto nivel de conocimientos conceptuales actualizados, habilidad para organizar y definir las competencias que va a enseñar, demostrar habilidades para aplicar las estrategias didácticas modernas e innovadoras con eficacia y eficiencia, para ello, debe utilizar los recursos didácticos apropiados y tener dominio de las TIC. b) El factor estudiante que debe demostrar gran nivel de motivación, demostrar suficiencia en sus capacidades intelectuales para analizar, sintetizar, inducir y deducir; saber trabajar en equipo y saber organizar su vida personal y académica. c) El sistema educativo que comprende el programa de estudio de las diferentes áreas de educación, la infraestructura física, la organización funcional de las instituciones educativas y la imagen institucional.

Ntui (2022) explicó que los docentes deben proseguir con su aprendizaje y desarrollo profesional para poder detener el desarrollo de competencias y para lograr conseguirlo se les deben presentar múltiples oportunidades de aprendizaje, tanto en presencial como en línea, para lo cual las diferentes organizaciones llámese gubernamentales como particulares tendrían que poner en marcha cursos de certificación y formación que sirvan como apoyo al desarrollo y actualización de los docentes.

Gauthier et al. (2021) nos recuerda que para obtener una idónea labor de enseñanza aprendizaje en el aula, no sólo se deben varias las actividades educativas, sino lo que se debe hacer es conseguir que la acción del docente produzca su máximo efecto; para ello se puede ir examinando en la práctica si se presenta algo que imposibilita el buen desarrollo de las actividades y rectificar la situación. Así que el docente deberá modificar las acciones planificadas si estas no consiguen el objetivo para el cual se han planteado.

Verdiyeva (2021) recapituló que los docentes deben entender que los métodos tradicionales de enseñanza, ya no son aceptados como una buena opción, por lo que debemos hacer todo lo posible por aplicar un aprendizaje activo, en dónde los estudiantes no sólo sean partícipes, sino sobre todo se convierta en personaje principal de su propio aprendizaje. Reconociendo que uno de los grandes obstáculos para la aplicación de métodos activos en el aula es una falta de adecuada organización del aprendizaje, así como de su aplicación práctica; para ello se debe hacer énfasis en los juegos, las lluvias de ideas y en las situaciones problemáticas.

Yaşar, (2021) reseñó que un gran porcentaje de estudiantes tiene opiniones positivas con relación al uso de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje; por esta razón se considera valiosa la implementación de tecnología educativa en las clases, lo que puede incluir ordenadores, pizarras inteligentes, reproductores de CD, sitios educativos y materiales de enseñanza aprendizaje que puedan vincularse con la tecnología. Como consecuencia de esto los estudiantes podrán disfrutar de las actividades a desarrollar y su rendimiento aumentará en términos de aprendizaje; dando un plus en la medida que los estudiantes aprenderán más motivados y relajados con tecnología que sin ella.

López (2021) señaló que las prácticas pedagógicas sólidas de la mano con una retroalimentación proporcionada y adecuada logra en los estudiantes progresos importantes; por eso los docentes deben estar capacitados para brindar una retroalimentación explícita, la cual unida a un conjunto bien planificado de rúbricas y criterios de evaluación claros conseguirán una mejora en la escritura y en los niveles de confianza de los estudiantes para cumplir las actividades planteadas.

Simón y Sandoval (2021) declararon lo relevante que las actividades planificadas para los estudiantes estén encaminadas a que todos tengan la posibilidad para participar en clase, para ello los docentes tienen que cuidar los niveles de dificultad y el apoyo prestado en determinadas actividades. A la vez recalca lo valioso que es que los estudiantes conozcan que el docente les presta atención, que ellos son apreciados por sus maestros; como prueba de esto los profesores tienen que moverse por la clase, revisando y preguntando cómo lo están haciendo, no sólo atender a quiénes levantan la mano, como suele ocurrir; entonces los docentes necesitan atender también a aquellos estudiantes que no son tan rápidos y requieren pensar más sus respuestas.

Feldman (2020) mostró que las prácticas profesionales o actuaciones de los docentes con el tiempo se reproducen como convenciones sociales de la pedagogía, eso significa que, en la teoría de la práctica, que las características y los desempeños de los docentes no son sólo de ellos, sino que terminan formando parte de las prácticas del lugar social, en otras palabras, de la escuela. Entonces cuando se examinan las prácticas de los maestros para proyectar programas de desarrollo profesional, se debe tener en cuenta el escenario social en el que acontece la práctica profesional de los docentes. Incluso en vista de que las prácticas de los maestros son intrínsecamente sociales por naturaleza se puede deducir que la forma más óptima de mejorar la manera en la que se enseña y se asimila es por medio de esfuerzos de colaboración en las que los mismos docentes evalúen colectivamente y hallen soluciones para responder a los problemas educativos descubiertos en la institución educativa.

Fuentes et al. (2019) afirmó que un verdadero docente talentoso es quién puede valerse de todas las estrategias requeridas para obtener el logro del aprendizaje de sus estudiantes, eso quiere decir que los docentes deben tener la capacidad para desarrollar una inteligencia práctica, dicho de otra forma, deben aprender a procesar la información de manera original de acuerdo a las exigencias de sus estudiantes, a fin de que estos alcancen a lograr los aprendizajes propuestos.

Caluvi y Gonzales (2019) precisó que los líderes escolares necesitan formación para conducirse como gestores democráticos y colaboradores frente a los retos de las escuelas. Por eso la necesidad de asegurar la sostenibilidad de la

buena práctica educativa de los maestros apreciando la formación innovadora, incrementando el presupuesto al sector educativo para ejecutar inversiones en infraestructura educativa. Por eso es fundamental que se evalúen las escuelas tanto interna como externamente, a fin de comprender su estado real y así poder ayudar a proyectar políticas educativas que logren transformaciones y avances en la calidad de la educación. Entonces es urgente comprender y optimizar la preparación y la práctica educativa de los docentes para que vaya acorde con los retos actuales del mundo globalizado.

Haslinda (2019) declaró que la gerencia del talento docente contribuye en el auge del liderazgo en los maestros en las instituciones educativas. Lo cual es provechoso porque permite el crecimiento individual de los maestros y coadyuva con la obtención de nuevas ideas y perspectivas para compartir con sus colegas y estudiantes en las instituciones educativas donde laboran, así como en las redes educativas, apoyando de esa forma la innovación y la transformación de la enseñanza. Por lo que la formación de los docentes que esté centrada en la investigación compone un reto, pero debe plantearse como un componente ineludible de la práctica pedagógica. Por ello es esencial que en la formación de los maestros no sólo se inserten disciplinas específicas, sino que se tienen en cuenta en el proyecto de estudios diversas formas de investigación, pues la formación docente no está desconectada de su labor en la enseñanza y el aprendizaje con los estudiantes, por esa razón dichas dimensiones deben considerarse simultáneamente.

Rodriguez (2016) enunció que en función de que la formación de los estudiantes es compleja y se vuelve más compleja aún en el contexto de la sociedad tecnológica y globalizada; se debe propiciar que la escuela como agente educativo contribuya de muchas maneras, con hilos importantes que tejan la red de un aprendizaje más desarrollado, pues su ausencia o escaso apoyo deja en los estudiantes muchas carencias en ocasiones insuperables en esta sociedad cada vez más desarrollada.

Los docentes distinguen que el uso de la tecnología incrementa ciertos aspectos notables en la enseñanza y el aprendizaje, tales como el alcance de los propósitos educativos, la elección de los contenidos, la estructuración de las condiciones para el aprendizaje, y la excelencia de los aprendizajes; por lo que es

esencial que tanto los maestros como las instituciones educativas procuren el uso adecuado de las ciencias aplicadas en los procesos de enseñanza y el aprendizaje. Por ello Rodríguez et al. (2017) sostiene que un adecuado programa de investigación-acción con maestros fomenta el fortalecimiento de habilidades de investigación y de capacidades en el manejo de didácticas; propiciando particularmente el desarrollo de ciertas habilidades relacionadas con la investigación, tales como la problematización, el empleo de evidencias, la argumentación, la comunicación; igualmente ayudan al progreso de actitudes como la reflexión; con esas características los maestros restablecieron su capacidad para mejorar sus prácticas docentes; pues gracias a la manifestación de dichas habilidades lograron ubicar los problemas en su zona de influencia, profundizando sus facultades para intervenir con soluciones en las problemáticas surgidas con sus estudiantes.

En cuanto a la primera variable Talento docente Sánchez (2021) precisa que, es la capacidad que tienen los docentes para entender y comprender de modo específico e inteligente, como resolver determinadas situaciones, sabiendo usar las habilidades, destrezas y experiencias adquiridas; de acuerdo con Briceño (2021) está compuesto por el conjunto de habilidades cognitivas, herramientas fundamentales y características de personalidad que el docente usa para llevar a cabo su labor educativa. Según Alanya et al. (2021) lo define como aquella capacidad o potencial que es factible de desarrollarse siempre y cuando el ambiente (la sociedad) brinde las condiciones que lo permitan, proporcionando los conocimientos experiencias y reflexiones que contribuyan a ello. Reyes (2020) define el talento docente como el conglomerado de saberes, habilidades y competencias, que dominan los docentes para en su quehacer educativo transformarlas en ideas y acciones que puedan producir beneficios a los estudiantes. Barrios et al. (2019) sostiene que el talento docente, es el conjunto de capacidades orientadas a lograr aprendizajes significativos que permiten cambios en el comportamiento de los estudiantes; para Cortez (2019) el talento docente está formado por cuatro aspectos básicos: el conocimiento, las habilidades, el juicio y la actitud que juntos posibilitan el que los docentes puedan potenciar sus habilidades y desarrollar una mejor guía para con sus estudiantes.

Para Fuentes et al. (2019) al hablar de talento docente aludimos al compuesto de capacidades intelectuales (innatas o adquiridas) que posee el docente y que, sumadas a su buen desempeño, le facilitan desempeñarse con sus estudiantes de modo destacado.

Con relación a la segunda variable proceso de enseñanza aprendizaje Según Arzuaga y Meléndez (2020) es un sistema en el que se generan estrategias con el fin de propiciar el aprendizaje en el estudiante, lo que se consigue a través de la motivación e interacción del estudiante con las estrategias y recursos que el docente pone a su alcance; lo que lo convierte en un proceso bilateral en el que es elemental aprender lo que se muestra tanto como enseñar lo que se aprende. Fortea (2019) lo establece como la actividad de adquirir saberes teóricos y prácticos bajo la dirección del docente, con la intención de lograr que el alumno amplíe su dominio sobre el entorno que lo rodea desarrollando habilidades, costumbres y la formación de una visión científica del mundo.

En palabras de Abreu et al. (2018) el proceso de enseñanza aprendizaje es el vínculo procedimental que existe entre docentes y estudiantes encaminado a la instrucción, educación, desarrollo de competencias y capacidades de los segundos; dicho de otro modo, en este proceso el maestro se constituye en el facilitador de la información y el estudiante en el protagonista principal que esta apto para construir su conocimiento tomando en cuenta la guía de los docentes. Para Choquetico y Ruiz (2016) es lograr que el estudiante adquiriera nuevas capacidades y competencias (o mejore las ya obtenidas) luego de una experiencia de aprendizaje.

Y si se habla de las dimensiones se puede decir con respecto a competencias profesionales que Beloglazov (2022) lo explica como la capacidad que debe poseer todo profesional para poder adecuarse y o adaptarse a diferentes circunstancias e incluso así ser capaz de cumplir su labor con éxito; para Briceño (2021) son los saberes, habilidades y capacidades que pueden desarrollar los docentes para entender, contribuir y transformar su labor educativa en beneficio de los estudiantes, para ello es vital que el docente conozca sus competencias y las sepa usar en favor de sus estudiantes. Castro (2019) afirma que las competencias profesionales de los docentes son el conjunto de acciones que les permiten conducir, orientar, supervisar, valorar y reflexionar sobre el proceso educativo,

considerando por supuesto la realidad en la cual se desenvuelve, a fin de poder cumplir su labor con éxito.

Acercas de la dimensión estrategias didácticas para Alanya et al. (2021) las estrategias didácticas son todos los procedimientos que usa el docente y que le son útiles para organizar, planificar, supervisar, analizar y reformular las actividades educativas con relación a los procesos de enseñar y aprender. De acuerdo con Arzuaga y Meléndez (2020) son los principios psicopedagógicos que organizan las actividades planificadas por el docente en el proceso educativo; a la vez que, también dirigen las actividades tanto del maestro, así como del estudiante en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, para conseguir los propósitos previstos. Fortea (2019) las define como los modelos de intervención en las actividades educativas (en un tiempo y momento determinado), planificadas por el docente y cuyo propósito es alcanzar resultados precisos en las labores programadas y lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Si hablamos de la dimensión capacitación según Cervantes y Pacheco (2021) lo define como la actualización de los diferentes conocimientos y habilidades con las que debe contar un docente para poder orientar su práctica pedagógica, que finalmente terminan favoreciéndolo a sí mismo como a sus estudiantes. Alanya et al. (2021) lo expone como la puesta al día de información, facultades y destrezas de la profesión docente para mantenerse vigente, poseer el conocimiento y las habilidades necesarias, a fin de poder seleccionar, destacar y rediseñar los saberes tanto en el aula como en todas las actividades educativas planificadas en mejora del aprendizaje de los estudiantes. Vásquez (2017) la explica como toda actividad efectuada de manera organizada que corresponda a las necesidades profesionales y posibilite actualizar o mejorar los conocimientos en un campo del saber; es decir la capacitación posibilita evitar el desfase y la obsolescencia en la profesión ejercida.

III. METODOLOGÍA

3. Tipo y diseño de la investigación

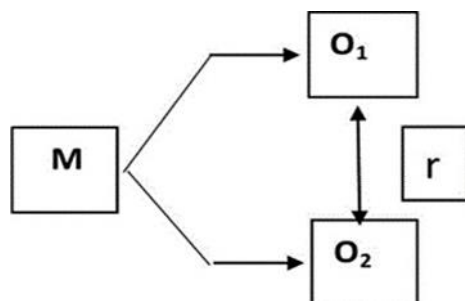
3.1.1 Tipo de investigación

Esta indagación corresponde a una exploración teórica o básica, descriptiva y correlacional; decimos que es básica porque no se hace una aplicación práctica, la información con la que contamos, únicamente da más amplitud y comprensión a los conocimientos de la parte científica, es descriptiva porque hace una narración de los hechos que se dan en una realidad y es correlacional en razón que se relacionaron las variables, en la que se tuvo el vínculo de “Talento docente” y “Proceso de enseñanza-aprendizaje”. (Hernández y Mendoza, 2018), y tiene las siguientes características: (a) Se inicia por un problema identificado; (b) Diseña objetivos y variables precisas y claras; (c) Presenta hipótesis que se deben contrastar con los estadísticos pertinentes; (d) Aplica instrumentos estructurados para facilitar el análisis de los datos recogidos.

3.1.2 Diseño de la investigación

La averiguación compete al diseño correlacional que busca determinar el grado de vinculación entre las variables X: “Talento docente” y la variable Y: “Proceso de enseñanza-aprendizaje”. Es descriptivo y de naturaleza no experimental porque la investigación realizará ninguna manipulación intencional de las variables y los fenómenos se observarán en su entorno real y habitual para posteriormente ser analizados e interpretados (Ñaupas et al., 2018).

La gráfica correlacional es la siguiente:



M = Muestra

X = Talento docente

Y = Proceso de enseñanza-aprendizaje

R = Relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Talento docente

Definición conceptual

Barrios et al. (2019), sostiene que el talento docente, es el conjunto de capacidades orientadas a lograr aprendizajes significativos que permiten cambios en el comportamiento de los estudiantes.

Definición operacional

Se diversifica en las siguientes dimensiones: competencia profesional, estrategias didácticas aplicadas y capacitación permanente. El cuestionario sobre el talento docente comprende 23 ítems. El talento docente se midió con un cuestionario elaborado en función a tres dimensiones que harán un total de 23 preguntas, las cuales se distribuirán de la siguiente manera: Competencia profesional (7), estrategias didácticas aplicadas (12), Capacitación permanente (4), las mismas que fueron trabajadas con la escala de Likert y la escala de medición: eficiente, moderado y deficiente (ver anexo 7).

3.2.2 Variable 2: Proceso de enseñanza-aprendizaje

Definición conceptual

Fortea (2019) afirma que, es la actividad de adquirir conocimientos teóricos y prácticos bajo la dirección del docente, con la intención de lograr que el alumno amplíe su dominio sobre el entorno que lo rodea desarrollando habilidades, hábitos y la constitución de una noción científica del mundo.

Definición operacional

Este constructo se divide en las dimensiones: factor docente, factor estudiante y sistema educativo. El cuestionario comprende 18 ítems, que cuenta con tres dimensiones que están distribuidas de la siguiente forma: Factor docente (6), factor alumno (6) y sistema educativo (6). Dicho cuestionario cuenta con las opciones de la escala psicométrica de Likert y la gradación de medición: eficiente, moderado y deficiente (ver anexo 7).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Está constituido por un grupo de individuos o elementos, de los cuales se desea conocer algo y que están ubicados en un mismo espacio y cuentan con características comunes (Ñaupas et al., 2018). En este caso la población estuvo constituida por 374 estudiantes de 3 instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana, las cuales son: la institución educativa José Abelardo Quiñones que cuenta con 65 estudiantes, en el último grado del nivel secundaria (VII ciclo); la institución educativa José Granda que cuenta con 210 estudiantes, en el quinto grado del nivel secundaria respectivamente (VII ciclo) y finalmente la institución educativa José María Arguedas que cuenta con 99 estudiantes (VII ciclo).

3.3.2 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Estudiantes del último grado de secundaria (VI ciclo) de las I.E. mencionadas líneas arriba.

Estudiantes que asistieron el día que se aplicaron los instrumentos.

Estudiantes que dieron su consentimiento y decidieron participar respondiendo el instrumento.

Criterios de exclusión

Los estudiantes que no pertenecen al último grado de secundaria.

Aquellos estudiantes que no acudieron el día que se aplicaron los cuestionarios.

Estudiantes que no quisieron participar

3.3.3 Muestra

Es una parte o grupo que se extrae de la población y que posee iguales rasgos a los que son parte de la población. Al aplicar la fórmula constó de 190 estudiantes de las instituciones educativas mencionadas (Ñaupas et al., 2018).

3.3.4 Muestreo

Fue probabilístico aleatorio simple. Es aquel el que cualquier miembro de la población tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra (Ñaupas et al., 2018).

3.3.5 Unidad de análisis

Los 190 estudiantes que son parte de la muestra de las instituciones educativas designadas (José Abelardo Quiñones, José Granda y José María Arguedas).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica del cuestionario, un procedimiento valioso en la investigación científica, pues consigue que el investigador tenga una visión detallada de todas las posibilidades que rodean el objeto de su interés. A través de la aplicación de la encuesta (es la agrupación de preguntas en base a dimensiones e indicadores cuyo objetivo será tener una explicación clara para medir las variables) se recogerá la información pertinente para realizar la investigación y nos permitirá obtener y elaborar datos mediante los reactivos que se plantean al sujeto de forma homogénea, lo que permite su cuantificación y tratamiento estadístico (Ñaupas et al., 2018).

La variable Talento docente se cuantificó por medio de un cuestionario de 23 interrogantes, que consideró tres dimensiones: competencias profesionales, estrategias didácticas aplicadas y capacitación permanente, cada dimensión tuvo sus correspondientes indicadores y fueron respondidos teniendo en cuenta la escala de Likert. Para la segunda variable sobre Procesos de enseñanza aprendizaje, se consideró un instrumento de 18 ítems con tres dimensiones entre las que están: Factor docente, factor alumno y sistema educativo. El cuestionario fue construido en base a los indicadores de cada dimensión.

Validación

La validez es el procedimiento en el que se evidencia la utilidad del instrumento para que tenga como propósito el medir el objeto de estudio (Sánchez et al., 2018).

El instrumento antes de ser aplicado atravesó un proceso de validación por especialistas (dos expertos temáticos y un experto metodológico), los que examinaron el constructo interno del instrumento y verificaron que este, cuente con claridad, pertinencia y relevancia para poder ser aplicado. Al detentar esos criterios pudo ser aplicado y tuvo suficiencia.

Confiabilidad

Es la suficiencia que posee un instrumento para obtener resultados precisos, bien aplicados de manera individual o grupal, logrando resultados iguales (Sánchez et al., 2018).

En la presente investigación se tuvo en cuenta aplicar a un grupo de 190 individuos, luego de aplicado se midió dicha confiabilidad con Alfa de Cronbach. Según el resultado hallado, se determinó que son confiables, entonces se procedió a su aplicación, los números se ubicaron entre 0 y 1 y al aproximarse a uno cuentan con la fiabilidad requerida (ver anexo 5).

Tabla 1

Nivel de confiabilidad

Variable	Nivel de confiabilidad
Talento docente	0,975
Proceso de enseñanza aprendizaje	0,939

3.5. Procedimiento

Para poder aplicar los cuestionarios nos acercamos a las tres instituciones educativas y solicitamos el permiso; primero de manera verbal, conversando con los directivos de las mismas; cuando nos otorgaron su venia (como ya estábamos iniciando el último mes del año) procedimos a su aplicación, antes de que los estudiantes salgan de vacaciones. Posteriormente se nos entregaron las autorizaciones. La información obtenida se subió a una hoja de Excel y se procesó con el SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Con la referencia recabada, seguidamente de la aplicación de los cuestionarios se comenzó a trabajar el aspecto descriptivo e inferencial. En el aspecto descriptivo se analizarán las variables y sus respectivas dimensiones y se distribuirá en tablas y figuras, y en el aspecto inferencial se analizarán la hipótesis general y las específicas. Al ser un estudio correlacional, la relación de las variables se llevará a cabo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Con los datos recogidos y la información sobre las variables, de las dimensiones y de los indicadores a través de la aplicación de los instrumentos, se procedió a analizar e interpretar los datos, debiendo cumplirse los siguientes pasos: (a) Se aplicó el cuestionario a la muestra en una fecha que se coordinó previamente con las autoridades de las instituciones educativas; (b) Se revisó los cuestionarios, se tabularon los datos que fueron transcritos a una tabla de datos; (c) Con los datos transcritos en la tabla de datos se procedió a contrastar las hipótesis con los estadísticos pertinentes; (d) Validadas las hipótesis se conoció el grado de correspondencia de las variables; y (e) En la discusión de los resultados se establecieron las semejanzas y diferencias con los estudios que anteceden al presente y se elaboraron las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

3.7 Aspectos éticos

Cabe resaltar que, en el transcurso del proceso del estudio, se hizo uso de los principios éticos, iniciando con que la información obtenida es verídica, atestiguando la originalidad del trabajo, pues no fue copia de algún otro trabajo que fuese afín. Con la presente investigación se pretende también (luego de concluida la misma) otorgar información a las instituciones educativas objetos de estudio, a fin de que puedan identificar fortalezas y debilidades; las cuáles puedan ser reforzadas y subsanadas, según corresponda. A la vez podemos afirmar que los miembros objetos del estudio dieron su consentimiento sobre la información brindada y la participación en esta actividad. Del mismo modo, se respetará el anonimato de los alumnos participantes, pues durante la aplicación de los instrumentos se honró la resolución de los participantes de colaborar en él de manera libre. Cada uno de los estudiantes que participaron de la muestra aplicada fueron tratados con equidad. Así mismo se practicó el principio de no maleficencia, lo que quiere decir que la totalidad de la información conseguida será únicamente de interés de la presente investigación y no será compartida, ni empleada para ningún otro fin; mucho menos perjudicar a quienes participaron en la misma, ni a las instituciones educativas que los albergan (Palencia y Ben 2013). Así mismo, cabe resaltar que se colocaron únicamente las referencias que fueron debidamente revisadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

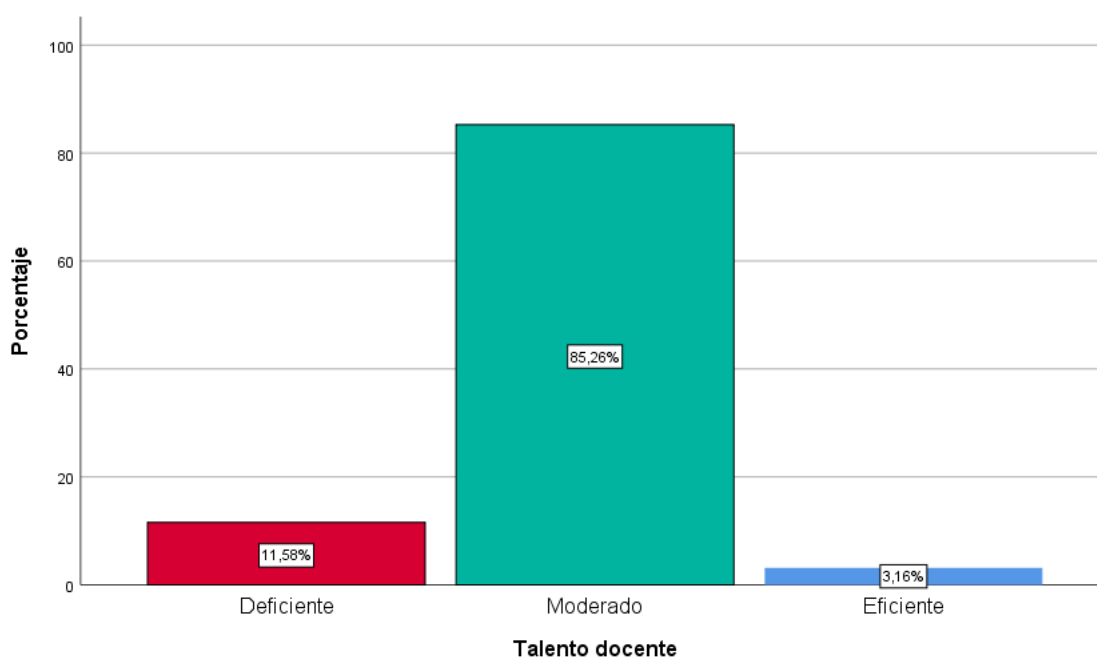
Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable talento docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	11,6	11,6	11,6
	Moderado	162	85,3	85,3	96,8
	Eficiente	6	3,2	3,2	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Figura 1

Niveles de la variable talento docente



En lo observado se advierte que, el 11,6 % de estudiantes que pertenecen a tres instituciones educativas que forman parte del estudio (ubicadas en Lima metropolitana) consideran que el talento docente se muestra de nivel deficiente. Entretanto el 85,3% estima que, es de nivel moderado y solamente el 3,2% creen que el talento docente es de nivel eficiente, todo lo dicho de acuerdo a la tabla 2 y a la figura 1.

Resultados descriptivos según las dimensiones de talento docente

Tabla 3

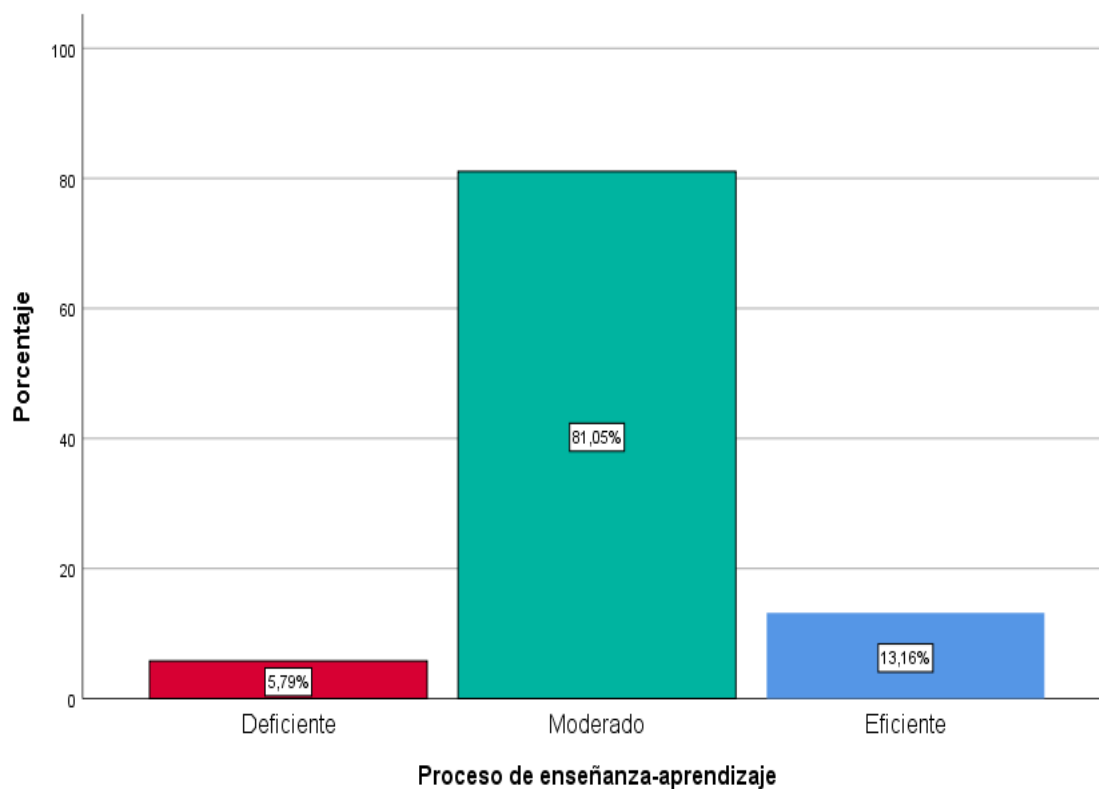
Distribución de frecuencias según las dimensiones del talento docente

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Competencias profesionales	Deficiente	22	11.6
	Moderado	156	82.1
	Eficiente	12	6.3
Estrategias didácticas	Deficiente	32	16.8
	Moderado	152	80.0
	Eficiente	6	3.2
Capacitación	Deficiente	42	22.1
	Moderado	128	67.4
	Eficiente	20	10.5

De la tabla 3 y de acuerdo con la variable talento docente y sus respectivas dimensiones, se sostiene que las cifras predominan en el nivel moderado en cada una de las tres dimensiones consideradas en dicha variable; de manera que competencias profesionales (82.1%), estrategias didácticas (80.0%), y capacitación (67.4%). Entretanto que el nivel deficiente en las mismas dimensiones obtiene un segundo lugar, así que competencias profesionales (11.6%), estrategias didácticas (16.8%), y capacitación (22.1%). Por último, la frecuencia es bastante menor con respecto al nivel eficiente, esto es que se señala un rango porcentual de (6.3%) competencias profesionales, (3.2%) estrategias didácticas, y (10.5%) capacitación. Esta información desde la óptica de los estudiantes que integran cada una de las tres instituciones educativas investigadas (ubicadas en Lima metropolitana).

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la variable proceso de enseñanza-aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	5,8	5,8	5,8
	Moderado	154	81,1	81,1	86,8
	Eficiente	25	13,2	13,2	100,0
	Total	190	100,0	100,0	

Figura 2*Niveles de la variable proceso de enseñanza-aprendizaje*

Podemos notar que, el 5,8 % de estudiantes que integran cada una de las tres instituciones educativas investigadas (ubicadas en Lima metropolitana) consideran que la enseñanza aprendizaje se sitúa en el nivel deficiente. Entretanto el 81,1% estima que el nivel es moderado y únicamente el 13,2% creen que la enseñanza aprendizaje es de nivel eficiente; esto conforme a la tabla 4 y figura 2

Resultados descriptivos según las dimensiones de proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla 5

Distribución de frecuencias según las dimensiones de la variable proceso de enseñanza-aprendizaje

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Factor docente	Deficiente	34	17.9
	Moderado	150	78.9
	Eficiente	6	3.2
Factor alumno	Deficiente	3	1.6
	Moderado	115	60.5
	Eficiente	72	37.9
Sistema educativo	Deficiente	18	9.5
	Moderado	136	71.6
	Eficiente	36	18.9

De acuerdo con la tabla 5 y al analizar la variable proceso de enseñanza aprendizaje y sus correspondientes dimensiones, se sostiene que las cantidades predominan en el nivel moderado en cada una de las tres dimensiones consideradas en dicha variable; de manera que factor docente (78.9%), factor alumno (60.5%), y sistema educativo (71.6%). Entretanto que el nivel deficiente en las mismas dimensiones se lee de la siguiente forma, así que factor docente (17.9%), factor alumno (1.6%), y sistema educativo (9.5%). Por último, la frecuencia con respecto al nivel eficiente, señala un rango porcentual de (3.2%) factor docente, (37.9%) factor alumno, y (18.9%) sistema educativo. Esta información desde la óptica de los estudiantes que estudian en las tres instituciones educativas investigadas (ubicadas en Lima metropolitana).

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: El talento docente no se relaciona con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

H₁: El talento docente se relaciona con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre talento docente y proceso de enseñanza-aprendizaje

			Talento docente	Proceso de enseñanza-aprendizaje
Rho de Spearman	Talento docente	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Proceso de enseñanza-aprendizaje	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

A partir del coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,614$) podemos afirmar que, se encontró una relación directa, moderada y positiva. entre el talento docente y el proceso de enseñanza aprendizaje. En consecuencia, se afirma que, en cara a un nivel eficiente del talento docente hay la posibilidad estadística que la enseñanza aprendizaje que se promueve en las instituciones educativas públicas de Lima será de nivel eficiente; conforme a la tabla 6.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Contrastación de las hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: Las competencias profesionales de los docentes no se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

H₁: Las competencias profesionales de los docentes se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre la dimensión competencias profesionales y el proceso de enseñanza-aprendizaje

			Competencias profesionales	Proceso de enseñanza-aprendizaje
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Proceso de enseñanza-aprendizaje	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

De la tabla 7, a partir del coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,695$) podemos afirmar que, hay una relación directa, positiva y moderada con las competencias profesionales y el proceso de enseñanza aprendizaje. Por lo cual afirmamos que, frente a docentes que sean competentes profesionalmente; existe una probabilidad estadística notable que la enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, se vuelva más eficiente.

Segunda hipótesis específica

H₀: Las estrategias didácticas de los docentes no se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

H₁: Las estrategias didácticas de los docentes se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre la dimensión estrategias didácticas y el proceso de enseñanza-aprendizaje

			Estrategias didácticas	Proceso de enseñanza-aprendizaje
Rho de Spearman	Estrategias didácticas	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
Proceso de enseñanza-aprendizaje		Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Sobre la base del coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,660$) podemos sostener que, existe una correspondencia directa, moderada y positiva; entre las estrategias didácticas aplicadas por los docentes y la enseñanza aprendizaje. Por tal razón se puede afirmar que, frente a docentes que apliquen estrategias didácticas adecuadas; existe una probabilidad estadística considerable que la enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, se enriquezca de forma provechosa; lo dicho de acuerdo a la tabla 8.

Tercera hipótesis específica

H₀: La capacitación de los docentes no se relaciona significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

H₁: La capacitación de los docentes se relaciona significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre la dimensión capacitación y el proceso de enseñanza-aprendizaje

			Capacitació n	Proceso de enseñanza- aprendizaje
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	190	190
	Proceso de enseñanza- aprendizaje	Coefficiente de correlación	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	190	190

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

Tomando en consideración el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,389$) podemos sostener que, se da una directa relación, positiva y baja entre la capacitación del docente y la enseñanza aprendizaje. De forma que se asevera que, frente a docentes que reciban capacitaciones o actualizaciones regularmente; existe una probabilidad estadística que la enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, progrese considerablemente. Lo dicho conforme a la tabla 9.

V. DISCUSIÓN

El presente capítulo se funda en una discusión basada en los resultados alcanzados luego de relacionar las variables talento docente y proceso de enseñanza aprendizaje; se trató de una investigación correlacional, la vinculación entre ambas variables se obtuvo siguiendo la correlación de Rho de Spearman, se trabajó con una muestra de 190 estudiantes, la recopilación de la información se realizó gracias a dos instrumentos (cuestionarios), los que en primer orden superaron un proceso de validación y confiabilidad.

En la presente investigación respecto al objetivo general, el cual es demostrar la relación del talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022, se halló que solamente el 3,2% de estudiantes consideran que el talento de los docentes, es de nivel eficiente; lo cual constituye una gran problemática, pues si los docentes no poseen las capacidades intelectuales y aptitudes que son requeridas para su labor educativa, esta corre un gran riesgo de no desarrollarse de manera adecuada; mucho menos óptima. Y Si analizamos la variable proceso de enseñanza aprendizaje vemos que un 81.1% de estudiantes afirman que este proceso tiene un nivel moderado en sus sesiones de clase y únicamente el 13,2% de estudiantes piensan que cuenta con un nivel eficiente; esto es muy preocupante pues quiere decir, que los estudiantes consideran que no están recibiendo una educación de calidad.

Ahora bien, de acuerdo a la tabla 6, el p-valor o significancia de las variables es (0.000) y el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,614$); por lo que podemos confirmar que hay una vinculación directa, positiva y moderada entre el talento docente y el proceso de enseñanza aprendizaje. Entonces en otras palabras, frente a una eficiente labor docente o lo que es lo mismo teniendo docentes que desarrollen adecuadamente su talento en su desempeño laboral; existe una probabilidad estadística considerable que la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, mejore significativamente. De acuerdo a lo manifestado se niega la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, donde se plantea que hay una relación importante entre el talento docente y la excelencia del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima.

Estos resultados confirman lo mencionado por Cervantes y Pacheco (2021) en su trabajo docentes con talento donde coligen que, como una sociedad en evolución, es un requisito imprescindible que los docentes posean los talentos necesarios; tales como: valores, fortalezas y habilidades que permitan ayudar al desarrollo pleno de los estudiantes; pues sin dichas características será muy difícil conquistar los aprendizajes esenciales en los estudiantes. Del mismo modo, Revelo et al. (2019) en su estudio la competencia tecnológica docente y su impresión en la enseñanza y el aprendizaje, halló que la sola integración de las TIC a las actividades educativas, no garantiza por sí solas, el adelanto de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Lo realmente considerable es el talento docente, la forma cómo los maestros utilizan esta herramienta en cada área del conocimiento para que los estudiantes mejoren y optimicen su aprendizaje.

Por lo afirmado y al analizar los resultados se corrobora que la vinculación entre talento docente y el proceso de enseñanza aprendizaje es significativa; vale decir que mientras más y mejor sea el talento de los docentes en las instituciones educativas públicas de Lima, el proceso de enseñanza aprendizaje, será mejor.

De acuerdo al primer objetivo específico, que consiste en demostrar la relación de las competencias profesionales del docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022, se pudo encontrar que sólo el 6,3% de estudiantes declaran que los docentes tienen un eficiente nivel de competencias profesionales, lo que implica un riesgo para el adecuado desarrollo de su labor educativa. Y con respecto a la tabla 7, el p-valor o significancia de las variables es (0.000) y el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,695$); lo cual nos permite asegurar que hay una relación directa, positiva y moderada entre las competencias profesionales y el proceso de enseñanza aprendizaje. Siendo así se sostiene, que frente a docentes que sean competentes profesionalmente; existe una probabilidad estadística notable que la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, se vuelva más eficiente. Conforme a lo citado se desestima la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, donde se propone que hay una vinculación notable entre las competencias profesionales de los maestros para incrementar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima.

Lo que comprueba lo antedicho por Alanya et al. (2021) en su trabajo sobre talento humano y ejercicio docente, demostró que hay una vinculación directa entre el talento humano y la actuación del docente, lo cual nos obliga a priorizar esta problemática a fin de conseguir mejoras significativas en el desempeño de los docentes, para así ir subsanando las debilidades en la enseñanza y el aprendizaje de nuestros estudiantes en las escuelas del país. También Uribe y Rodríguez (2018) en su estudio gerencia del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de los docentes, pudo constatar que se da una relación directa entre la administración del Talento Humano y el potencial mejoramiento de los docentes en su desempeño en aula; por tanto la recomendación que desde diferentes escenarios se pueda incentivar y promover el desarrollo del talento docente, para el progreso de la enseñanza y el aprendizaje en todos los ámbitos de las instituciones educativas públicas.

Igualmente Cortez (2019) en su estudio sobre el manejo del talento humano y la práctica académica del personal docente, logró verificar que el avance del manejo del talento humano tiene una relación muy importante con la práctica académica del personal docente; ante lo cual se reconoce que si pretendemos que la educación desde el curso inicial de la enseñanza y el aprendizaje, consiga los objetivos trazados : que son la mejora permanente y progresiva de los aprendizajes en los estudiantes; tenemos que darle el peso necesario al desarrollo del talento en los maestros. Lo que ratifica Reyes (2020) en su indagación la administración del talento humano y la actuación laboral en la plana docente, consiguió una vinculación relevante entre la gestión del talento humano y la práctica laboral de los docentes; llegándose a la conclusión que si los maestros cultivan el desarrollo de su talento como profesionales y en su desempeño en aula; su labor se optimizará ya que alcanzarán cumplir con el propósito básico de la profesión docente, que es llegar a orientar adecuadamente a los estudiantes en su aprendizaje.

Sánchez (2021) en su indagación sobre manejo del talento humano y los valores interpersonales en docentes, comprobó que se da una relación fundamental entre las dos variables; lo que lleva a concluir que ante un deficiente manejo del talento humano en los docentes, se produce un bajo nivel de generación de valores interpersonales; y como consecuencia de ello los docentes no muestran preocupación porque sus estudiantes logren los aprendizajes previstos en el

proceso de enseñanza, que corresponde a su labor. Siendo así y al examinar la información obtenida, aseveramos que, cuanto más, competencias profesionales posean y desarrollen los docentes en su labor educativa, la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, irá prosperando en favor de los estudiantes.

De acuerdo con segundo objetivo específico, que radica en demostrar la relación de las estrategias didácticas del docente en el incremento de la mejora de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima, 2022, conseguimos observar que simplemente el 3,2% de estudiantes estiman que las estrategias didácticas usadas por los docentes tiene un nivel eficiente; lo cual deviene en que los estudiantes no podrán entrenar su capacidad de aprender y resolver problemas, ni ser capaces de trabajar en su propio aprendizaje. Y conforme a la tabla 8, el p-valor o la significancia entre variables es (0.000) y el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,660$); en consecuencia, se asevera que existe una vinculación directa, positiva y moderada; entre las estrategias didácticas aplicadas por los maestros y la enseñanza y el aprendizaje. Por tal razón podemos afirmar, que frente a docentes que apliquen estrategias didácticas adecuadas; existe una probabilidad estadística considerable que la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, se enriquezca de forma provechosa. En correspondencia, se niega la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación donde se expone que la calidad de las estrategias didácticas aplicadas por los docentes en las instituciones educativas públicas de Lima, repercute de manera favorable en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima.

Lo dicho ratifica, lo indagado por Arzuaga y Meléndez (2020) en su trabajo estrategias docentes para la enseñanza y el aprendizaje, conviniendo que las estrategias docentes se eligen con la pretensión de asistir al estudiante en la adquisición de aprendizajes significativos; dicho de otro modo, son un recurso estructurado por el maestro con el fin de ofrecer una óptima actividad educativa y conseguir en el estudiante los aprendizajes ideales. Por lo tanto, es urgente que los docentes reflexionen sobre su desempeño y se preocupen por desarrollar sus talentos, entre los cuales están: llevar a la práctica estrategias de enseñanza útiles,

que viabilicen la comunicación con los estudiantes y promuevan un aprendizaje destacado; ello garantizaría la optimización de la enseñanza y el aprendizaje.

Indistintamente, Fuentes et al. (2019) en su investigación el talento de los maestros: contribuciones desde la didáctica para un aprendizaje con sentido, concluye que un docente talentoso es quien es capaz de aprovechar las estrategias necesarias para el logro del aprendizaje de sus estudiantes. A la vez que está calificado para modificar procesos y aplicar formulas novedosas con tal de conseguir orientar a lo sus estudiantes en la conquista de las actividades propuestas y de los propósitos planteados. De tal manera que, luego de lo expuesto y al revisar los resultados corroboramos que; si los docentes aplican estrategias educativas adecuadas, pertinentes y creativas de acuerdo a las exigencias de los estudiantes, en la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, se irá perfeccionando y ajustando a los requerimientos y exigencias de nuestros tiempos.

Al hablar acerca del tercer objetivo específico, que consiste en demostrar la relación de la capacitación permanente del docente en la optimización de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima, 2022, se pudo examinar que sólo un 10.5% de estudiantes consideran que la capacitación de los docentes tiene un nivel eficiente, lo que conlleva a que los maestros no cuenten con nuevas y mejores herramientas que les permitan lidiar con las necesidades de los estudiantes. Y de acuerdo a la tabla 9, el p-valor o significancia de las variables es (0.000) y el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,389$); de manera que podemos certificar que hay una vinculación directa, positiva y baja entre la capacitación del docente y el proceso de enseñanza aprendizaje. En este caso logramos distinguir, que frente a docentes que reciban capacitaciones o actualizaciones regularmente; existe una probabilidad estadística que la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, progrese considerablemente. Siendo así, se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación donde se plantea que la capacitación permanente del docente, aporta y es significativa en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima.

De manera correspondiente, Villarreal et al. (2019) en su indagación destrezas docentes y evoluciones en la educación en la era tecnológica, demostró

que es preciso fomentar en los maestros mayor responsabilidad en la renovación y actualización del conocimiento; así como incentivarlos a potenciar su talento, y a crear contenido digital que favorezca las competencias en los estudiantes; hechos que alcanzarán para ir mejorando la enseñanza y el aprendizaje de acuerdo a las requerimientos actuales que demandan estudiantes que sepan diseñar y aplicar la tecnología como parte de su quehacer educativo. En tal caso, después de lo presentado y al examinar las evidencias; se refrenda que si los docentes se capacitan y actualizan de manera permanente en todo lo que corresponde a su quehacer pedagógico, la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones educativas públicas de Lima, se optimizará en provecho de los estudiantes.

Según Briceño (2021) la función del docente es esencial para el progreso de habilidades, desarrollo personal, aprendizaje significativo e incluso hasta para lograr el estímulo que los estudiantes requieren durante su aprendizaje. Entonces actualmente los maestros se constituyen en un agente muy importante en el escenario educativo; porque son los encargados de guiar, de acompañar a los estudiantes; de proporcionarles un ambiente adecuado que permita que ellos mismos aprendan a construir su propio aprendizaje. Y hoy, luego de estos años de pandemia, el apoyo del docente hacia sus estudiantes va más allá de lo académico; y para que este apoyo se torne productivo, el docente debe poseer las herramientas necesarias para lograrlo; por lo que debemos proyectarnos a que el rol del docente sea eficiente.

Ramírez (2020) la profesión docente actualmente, comprende dejar de lado todo dechado tradicional de enseñanza y desarrollar competencias docentes nuevas, que estén acorde con las exigencias de los estudiantes; por ello los maestros tienen el compromiso de actualizarse, capacitarse y ser conocedores de los avances y lo que ocurre en el mundo en general. Reflexionando que vivimos en tiempos donde el conocimiento evoluciona día a día; por tal razón, los docentes deben tener como una de sus prioridades: conocer, adquirir e implementar estrategias que motiven a los estudiantes a construir su conocimiento y les permitan desarrollar capacidades y competencias, a fin de que estén preparados para afrontar exitosamente un mundo en constante cambio. En consecuencia, urge docentes con capacidad didáctica, creativos, críticos e ingeniosos que sean los facilitadores del aprendizaje que los estudiantes requieren.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El talento docente se vincula de forma relevante (p -valor = 0.000) positiva y moderada ($\rho = 0,614$) con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima en el año 2022, de manera que la hipótesis general queda comprobada.

Segunda

Las competencias profesionales se vinculan de forma relevante (p -valor= 0.000) positiva y moderada ($\rho = 0,695$) con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas de Lima en el año 2022, por lo que la primera hipótesis específica queda comprobada.

Tercera

Las estrategias didácticas aplicadas se vinculan de forma importante (p -valor = 0.000) positiva y moderada ($\rho = 0,660$) con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima en el año 2022, de modo que la segunda hipótesis específica queda constatada.

Cuarta

La capacitación docente se vincula de forma relevante (p -valor = 0.000) positiva y baja ($\rho = 0,389$) con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima en el año 2022, por consiguiente, la tercera hipótesis específica queda confirmada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Al equipo directivo de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana involucrados como unidad de análisis de la presente investigación, se les sugiere elaborar un diagnóstico e identificar las fortalezas y debilidades con relación a las capacidades intelectuales y/o aptitudes que posean los docentes, para que en función a las conclusiones alcanzadas; puedan diseñar estrategias que permitan favorecer y estimular los talentos que ya poseen los docentes; y a la misma vez, generar el desarrollo de los talentos esenciales que necesitarían tener los maestros para mejorar su práctica y alcanzar la calidad de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima. Lo cual puede llevarse a cabo haciendo uso de las matrices EFI y EFE.

Segunda

Al equipo directivo de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana involucrados como unidad de análisis de la presente investigación; se les invita a elaborar una indagación sobre las competencias profesionales con las que cuentan los docentes, relacionadas con su quehacer educativo. De tal forma que con dichos resultados puedan trazar planes que contribuyan a desarrollar nuevas y mejores competencias en los docentes, las cuales los proyecten como destacados guías y facilitadores para los estudiantes en la creación de su propio aprendizaje; consiguiendo el objetivo que todos anhelamos: incrementar la calidad de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima. Cosa que se puede poner por obra trabajando con las matrices EFI y EFE

Tercera

Al equipo directivo de las instituciones educativas públicas de Lima metropolitana involucrados como unidad de análisis de la presente investigación; se les propone que, desde las instituciones educativas, los docentes liderados por los directivos, desarrollen un aprendizaje colaborativo que posibilite a los maestros apoyarse unos a otros, compartiendo entre ellos estrategias didácticas útiles y novedosas que han evidenciado eficacia en la práctica con los estudiantes. Y con

relación a la labor de monitoreo y acompañamiento a los docentes; se propone a los directivos que, desde su posición de líderes educativos, puedan orientar en la práctica a los docentes que requieran adoptar estrategias didácticas idóneas en su ejercicio docente. Lo cual se puede ejecutar, planificando bien las semanas de gestión.

Cuarta

Al equipo directivo de las instituciones educativas públicas de Lima metropolitana, se les sugiere que organicen capacitaciones y actualizaciones docentes que sean provechosas en la aplicación de la labor del maestro. Así mismo se les recomienda que la capacitación permanente del docente se convierta en una exigencia, no solo para que los maestros estén mejor preparados como profesionales, sino también para que su formación redunde en el adelantamiento de la calidad de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Lima. Hecho que se puede realizar buscando como aliados estratégicos a instituciones privadas y públicas, que puedan apoyar en este sentido.

REFERENCIAS

- Abreu, Y., Barrera, A., Breíjo, T. y Bonilla, I. (2018). El proceso de enseñanza aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Revista de educación Mendive*, 16(4), 610-623.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6622576.pdf>
- Ahmadi, H., Zahedbabelan, A., Moradi, M. y Khaleghkhah, A. (2021). Modeling the factors affecting the consequences of talent management of teachers in secondary school education in Ardabil. *Journal of School psychology and institutions*, 10(1),1-16.
<https://acortar.link/sZglUh>
- Alanya, J., Collantez, Y., Chambi, A. y Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista propuestas educativas*, 3(6), 129-139.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706>
- Arzuaga, K. y Meléndez, R. (2020). Estrategias Docentes para el proceso de enseñanza aprendizaje. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VI(11),1-15.
<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/324/401>
- Aytaç, T. (2015). The Relationship between Teachers ' Perception about School Managers' Talent Management Leadership and the Level of Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 165-180.
<https://acortar.link/OaODVI>
- Badia, A., Chumpitaz, L., Vargas, J. y Suárez, G. (2016). La percepción de la utilidad de la tecnología conforma su uso para enseñar y aprender. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(3), 95-105.
<https://acortar.link/DUrorh>
- Bakhtiyor, R. y Jakhongir, N. (2022). The Importance of Teaching Folk Crafts to Teachers of Technological Education in the Educational Process. *Aticle Journal of pedagogical inventions and practices*, 9, 118-120.
<https://zienjournals.com/index.php/jpip/article/view/1980/1671>
- Barrios, Zuluaga, Z., García, M., Gómez, F., Santamaría, A., Castro, L. y Sánchez, A. (2019). Comunidades de práctica como marco comprensivo del talento

docente. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 11(23), 75-94.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281060621006>

Beloglazov, S. (2022, 5 de octubre). *La transformación de la educación comienza con los docentes*. Unesco.

<https://acortar.link/Eh4wGP>

Borja, I., Cortez, M. y Carillo, W. (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. Publicado en 2021 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. ED/2021/PI/15, 1-141.

<https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>

Bradley, A. P. (2016). Talent management for universities. *Australian Universities' Review*, 58(1), 13–19.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1091199.pdf>

Briceño, G. (2021, 14 mayo). *El rol del docente en la enseñanza: la importancia de un educador eficiente*. Aucal business school.

<https://acortar.link/r8lele>

Caluvi, M., González, J. (2019). Training and educational practice of secondary school teachers in Lubango, Angola. *Education and Research*, 45.

<https://www.scielo.br/j/ep/a/JdkNXTD9TLdPtgQ3KZgFMRg/?lang=en&format=pdf>

Castro, M. (2019). *Desarrollo cualitativo de la gestión del Talento humano y el Desempeño académico del personal docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, 2018*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3437>

Cervantes, D. y Pacheco, L. (2021). Docentes con talento: un estudio en la Universidad Santo Tomás, Villavicencio, Colombia. *Revista científica pedagógica Atenas*, 2(58),18-32.

<https://acortar.link/lGy6sZ>

Cheng, E. C. K. (2017). Knowledge management strategies for capitalising on school knowledge. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1), 94-109.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/VJKMS-08-2016-0045/full/html>

Choquetico, H y Ruiz, R (2016). *Clima social familiar y el logro de aprendizaje en el área de matemática en alumnos del V ciclo de educación primaria de la Institución Educativa N° 64035 Agropecuario de Pucallpa – 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional intercultural de la Amazonía].

<http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/63/1/Tesis%20Final.pdf>

Cortez, R. (2019). *Desarrollo cualitativo de la gestión del Talento humano y el Desempeño académico del personal docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, 2018*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://acortar.link/kPaZvo>

Dekarla, X., Oliveira, D. y Chapani, T. (2017). A Pesquisa na formação em exercício de professores de ciências e biología. *Revista Ensaio pesquisa em Educacao em Ciencias*, 19, 1-19.

<https://www.scielo.br/j/epec/a/NmRTqzWDrtvv3nTBdhKyWpz/?lang=pt>

DeWitt, P. (2018, 20 june). *Collaborative Professionalism. We Can't Do It Alone. Finding Common Ground*.

<https://acortar.link/E8aWTS>

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25.

<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Feldman, J. (2020). The role of professional learning communities to support teacher development: A social practice theory perspective. *South African Journal of Education On-line*, 40(1), 1-8.

http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0256-01002020000100006&lang=es

- Forteza, M., (2019). *Metodologías didácticas para la enseñanza/aprendizaje de competencias*. (2da ed.). Unitat de Suport Educatiu de la Universitat Jaume I.
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/182369/MDU1.pdf>
- Fuentes, S., Quezada, J. y, Annunziata, P. (2019). El talento pedagógico: aportes desde la didáctica para el aprendizaje significativo. *Revista Akadémiá*, 18(1), 54-87.
<https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/289/281>
- Gauthier, C., Bissonnette, S. y Bocquillon, H. (2021). Instruire ou étourdir les élèves? Réflexion critique sur l'idée qu'«il faut varier son enseignement». *Educação e Formação*, 6(3),1-6.
<https://www.redalyc.org/journal/5858/585868284011/>
- Golino, H. F., y Epskamp, S. (2017, 8 june). *Exploratory graph analysis: A new approach for estimating the number of dimensions in psychological research*. *Plos one*.
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0174035>
- Haslinda, N., Hasnaa, N. y Amirah, Siti (2019). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Growing Science*, 10(1), 225-234.
<https://acortar.link/u7dNxk>
- Hargreaves, A., y O'Connor, M. T. (2018). *Collaborative Professionalism when teaching together means learning for all*. (1ra ed.). Corwin a sage publishing company.
<https://acortar.link/u72nBM>
- Hargreaves, A., O'Connor, M. (2018). Solidarity with solidity: The case for Collaborative professionalism. *Journal Homepage*, 100(1), 20-24.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0031721718797116>
- Hernández, L y Massani, J (2018, 8 june). La formación continua de los docentes para la atención educativa a estudiantes con talento académico en la educación básica secundaria. *Conrado*, 14(63), 307-313.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300307

Hernández, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ra ed.). McGraw-hill interamericana editores, S.A. de C. V.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Ibaceta, C. y Villanueva, C. (2021). Entornos virtuales de aprendizaje: variables que inciden en las prácticas pedagógicas de docentes de enseñanza básica en el contexto chileno. *Perspectiva Educacional*, 60(3), 132-158.

<https://acortar.link/GRTCr7>

Kampen, M. (2023, 4 January). *37 Powerful Teaching Strategies to Level Up Learning in 2023*. Prodigy.

<https://www.prodigygame.com/main-en/blog/teaching-strategies/>

Kilic, E., Serin, H., Karakus, O., Ergence, O., Corbaci, E. C., & Kilic, N. (2017). Adaption of Talent Management Scale into Turkish: Sinop Unniversity Case. *Journal of Education and Training Studies*, 5(1), 124–133.

<https://redfame.com/journal/index.php/jets/article/view/1602/2182>

Kline, R. (2016). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling*. (4th Ed.). The Guilford Press.

<https://acortar.link/h8gLGE>

Kuper, N., Modersitzki, N., Phan, L. y Rauthmann J. (2021). The dynamics, processes, mechanisms, and functioning of personality: An overview of the field. *The british journal of psychology*, 112(1),1-51.

[https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjop.12](https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjop.12486)

[486](https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjop.12486)

León, J (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019*. [Tesis de maestría Universidad César Vallejo].

<https://acortar.link/kUIAQR>

López, R. (2021). Learning from a corpus of students' academic writing. *Revista Signos*, 54(106).

<https://acortar.link/YDQrVX>

- Mayuri, G. (2022, 27 marzo). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. Linked in.
<https://acortar.link/x9WW9h>
- Nikolopoulou, K. (2022). Online Education in Early Primary Years: Teachers' Practices and Experiences during the COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*, 12(2), 76.
<https://www.mdpi.com/2227-7102/12/2/76>
- Ntui, M., Aki, M. y Mbua H. (2022). Effects of armed conflicts on teaching and learning: Perspectives of secondary school teachers in Cameroon. *Journal of Education*, 86, 164-182.
<https://acortar.link/OaPnjK>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta ed.). Ediciones de la U.
<https://acortar.link/q5IXOT>
- Palencia, M. y Ben, V. (2013). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9(17), 53-65.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2361/2189>
- Prasetyo, D., Manuas, M., Wuntu, C., Rorintulus, O. y Lengkoan, F. (2022). EFL Students' Perceptions of the Effective English Teacher Characteristics. *Article Journal Pendidikan Bahasa Inggris undiksha*, 10(1), 23-30.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPBI/article/view/45709>
- Peel, D. (2015). Collaborative Professionalism. *Journal for Education in the Built Environment*, 5(2), 1-3.
<https://doi.org/10.11120/jebe.2010.05020001>
- Ramírez, L. (2020, 3 febrero). *Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI*. Institute for the Future of Education.
<https://acortar.link/GwpHRH>
- Rettew, D., Freckleton, D., Schork, N., Graf, A., Morell, Z., Lincoln, L., Smalley, S. y Hudziak, J. (2022). Psychometric Properties of a New StressRelated

- Personality Scale: *The Virtual Inventory of Behavior and Emotions (VIBE)*. *Chronic stress*. 6,1–10.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/24705470211069904>
- Reyes, V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la institución educativa trilce del distrito de chorrillos – Lima, Perú - 2020*. [Tesis de Licenciatura Universidad Privada del Norte].
<https://acortar.link/JNa8DY>
- Revelo, J., Lozano, E. y Bastidas, P. (2019). La competencia digital docente y su impacto en el proceso de enseñanza–aprendizaje de la matemática. *Espiraes Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(28), 1-20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8466473>
- Rodríguez, W. (2016). Tempo de Escola ou Tempo de Aprender?. *Revista Educação & Realidade* 41(4), 1183-1204
<https://www.scielo.br/j/edreal/a/yhsVCXggDd5FHBtGS9QDYnb/?lang=pt>
- Rodríguez, J., Ligan, K., Hernández, R. y Alhuay, J. (2017). Experiencia de innovación en desarrollo profesional docente. *Revista Interdisciplinaria*, 34(2), 407-423.
<https://www.redalyc.org/pdf/180/18054403010.pdf>
- Ruiz, M. (2022, 3 junio). *MEFE y MEFI, herramientas para análisis estratégico*.
<https://acortar.link/t4qpRh>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación y humanística*. Editado por Universidad Ricardo Palma, vicerrectorado de investigación.
<https://acortar.link/wsCmC>
- Sánchez, M. (2021). *Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”*. Tarapoto – San Martín. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
<https://acortar.link/IROfMF>
- Sarfo, K. (2020, 19 junio). How Teachers Can Make the Most of Their Unique Talents. *Revista edutopia George Lucas educational foundation*,
<https://www.edutopia.org/foreword-george-lucas>

- Simón, C., Echeita, G. y Sandoval, M. (2021). Creación de una Estructura Colaborativa entre el Alumnado, Docentes e Investigadores: Impacto en la Mejora Docente. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 15(2), 97-110.
<https://acortar.link/b29mlA>
- Uribe, C. y Rodríguez, B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14492>
- Uribe, C. (2022, 5 octubre). *La transformación educativa comienza con los docentes*. Artículo Quality Education.
<https://es.unesco.org/news/transformacion-educativa-comienza-docentes>
- Vásquez, R. (2017, 12 mayo). *La importancia de la capacitación docente*. Reseña Centro para la excelencia académica UPRRP.
<https://cea.uprrp.edu/la-capacitacion-docente-y-su-importancia/>
- Verdiyeva, T. (2021). Prospects for the application of active learning methods in Modern education. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 25(3), 1712-1726.
<https://www.redalyc.org/journal/6377/637769829012/>
- Villarreal, S., García, J., Hernández, H. y Steffens, E. (2019). Competencias Docentes y Transformaciones en la Educación en la Era Digital. *Revista Formación universitaria*, 12(6), 3-14.
<https://acortar.link/63xTvu>
- Wahidah, W. (2021). Teachers' roles on talent development of high school students in Langsa. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 22(1), 1-13.
<https://acortar.link/FFdqNb>
- Yaşar, I. (2021). The opinion of ELT students on technology-based classroom approach. *Revista Focus on ELT Journal*, 3(1), 32-45.
<https://www.redalyc.org/journal/6889/688972573004/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en estudiantes de escuelas públicas de Lima, 2022

Autor: Lourdes Mery Revolledo Tejada

Anexo 1: Matriz de consistencia							
Título: Talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en estudiantes de escuelas públicas de Lima, 2022							
Autor: Lourdes Mery Revolledo Tejada							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable(X): talento docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación del talento del docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación de las competencias profesionales del docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la aplicación de las estrategias didácticas aplicadas en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022?</p>	<p>Demostrar la relación del talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>a) Demostrar la relación de las competencias profesionales del docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>b) Demostrar la relación de las estrategias didácticas desarrolladas por el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022</p>	<p>El talento docente se relaciona con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica:1</p> <p>a) Las competencias profesionales de los docentes se relacionan con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica:2</p> <p>b) Las estrategias didácticas de los docentes se relacionan significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022.</p>	Las competencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación - Formación inicial -Habilidad comunicativa -Capacidades intelectuales -Práctica de valores 	1-7	Escala: ordinal	Eficiente (85-115) Moderado (54-84) Deficiente (23-53)
			Las estrategias didácticas aplicadas	<ul style="list-style-type: none"> -Fundamento psicológico -Fundamento pedagógico -Fases: Planificación, ejecución y evaluación -Organización de los contenidos -Activación de los conocimientos previos -Enlace de los conocimientos previos con los nuevos -Recursos didácticos -Evaluación de la estrategia aplicada 	8-19		
			La capacitación	-Objetivos	20-23		

c) ¿Cuál es la relación de la capacitación permanente del docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022?	Objetivo específico 3 c) Demostrar la relación de la capacitación permanente del docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022	Hipótesis específica:3 c) La capacitación permanente del docente se relaciona significativamente con la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de las escuelas públicas de Lima, 2022		- Contenidos -Ejes y dimensiones -Principios -Frecuencia			
			Variable(Y): proceso de enseñanza – aprendizaje				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			El factor docente	-Nivel de conocimientos conceptuales actualizados -Capacidad para organizar las competencias a enseñar - Dominio y aplicación de estrategias didácticas modernas e innovadoras -Uso de recursos didácticos -Dominio de técnicas y uso de técnicas e instrumentos de evaluación -Aplicación de TIC	1-6	Escala: ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente (66-90) Moderado (42-65) Deficiente (18-41)
El factor estudiante	-Vocación para estudiar la carrera profesional -Nivel de motivación -Capacidades intelectuales para aprender con eficiencia y rapidez -Capacidad para trabajar en equipo	7-12					

				-Habilidades y técnicas para estudiar -Capacidad para organizar su vida académica y personal				
			El sistema educativo	-Plan de estudio -Horas teóricas y de práctica -Organización funcional -Imagen institucional	13-18			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas con frecuencias y valores absolutos se presentará en tablas y gráfico de barras,					
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo, No experimental Método: Hipotético-Deductivo	Población: 374 Tamaño de muestra: 190 Tipo de muestreo: Probabilístico, aleatorio Fórmula de la Muestra	Variable X: Talento docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - Autor: Revollo Año: 2022 Variable Y: Proceso de enseñanza aprendizaje Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Revollo Año: 2022	INFERENCIAL: La contrastación de la hipótesis se hará con la prueba de regresión logística ordinal					

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Talento docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos de la variable
Talento docente	Barrios et al. (2019), sostiene que el talento docente, es el conjunto de capacidades orientadas a lograr aprendizajes significativos que permiten cambios en el comportamiento de los estudiantes.	<p>Considerado actualmente como un factor vital para el desarrollo y el éxito del sistema educativo.</p> <p>Se diversifica en las siguientes dimensiones: competencia profesional, estrategias didácticas aplicadas y capacitación permanente. El cuestionario sobre el talento docente comprende 23 ítems.</p>	<p>Competencias profesionales</p> <p>Estrategias didácticas aplicadas</p> <p>Capacitación permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vocación ✓ Formación inicial ✓ Habilidad comunicativa ✓ Capacidades intelectuales <p>Práctica de valores</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fundamento psicológico ✓ Fundamento pedagógico ✓ Fases: Planificación, ejecución y evaluación ✓ Organización de los contenidos ✓ Activación de los conocimientos previos ✓ Enlace de los conocimientos previos con los nuevos ✓ Recursos didácticos ✓ Evaluación de la estrategia aplicada <ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos ✓ Contenidos ✓ Ejes y dimensiones ✓ Principios ✓ Frecuencia 	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19</p> <p>20,21,22,23</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Eficiente (85-115)</p> <p>Moderado (54-84)</p> <p>Deficiente (23-53)</p>

			Sistema Educativo	✓ Organización funcional			
				✓ Imagen institucional.			

ANEXOS 3: Validación de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el talento docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias profesionales							
1	Considero que el nivel de formación académica de los docentes es el adecuado.	X		X		X		
2	Creo que los docentes están actualizado en las áreas a su cargo.	X		X		X		
3	Creo que hay calidad en el proceso de planificación de las sesiones de aprendizaje en su I.E.	X		X		X		
4	Pienso que los docentes poseen habilidades comunicativas y dialógicas.	X		X		X		
5	Considero que el nivel de habilidades intelectuales de los docentes (atención, memoria, elaboración de conceptos) es buena.	X		X		X		
6	Creo que los docentes cuentan con vocación docente.	X		X		X		
7	Pienso que los docentes ponen en práctica valores ético-morales en su quehacer docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias didácticas							
8	Considero que los docentes tienen habilidad para despertar la motivación en los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	X		X		X		
9	Creo que los docentes apoyan a sus estudiantes para superarse académicamente.	X		X		X		
10	Considero que los docentes tienen dominio de estrategias didácticas modernas e innovadoras.	X		X		X		
11	Pienso que el manejo de estrategias didácticas para enseñar los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los estudiantes es la I.E. es la más adecuada.	X		X		X		

12	Pienso que los docentes aplican estrategias didácticas que desarrollan las competencias cognitivas del estudiante.	X		X		X		
13	Creo que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias procedimentales de los estudiantes.	X		X		X		
14	Pienso que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias actitudinales de los estudiantes.	X		X		X		
15	Considero que los docentes desarrollan la autoestima de los estudiantes.	X		X		X		
16	Creo que los docentes fomentan la práctica de los valores ético-morales en los estudiantes.	X		X		X		
17	Pienso que los docentes propician el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Considero que los docentes utilizan recursos didácticos eficaces en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
19	Creo que los docentes emplean las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus sesiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Considero que los docentes asisten a cursos de capacitación y/o especializaciones en las áreas a su cargo.	X		X		X		
21	Creo que los ciclos de capacitación actualizan los conocimientos conceptuales de los docentes.	X		X		X		
22	Pienso que los docentes actualizan sus conocimientos sobre estrategias didácticas.	X		X		X		
23	Creo que los docentes se capacitan en temas de evaluación.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: El instrumento propuesto resulta adecuado para medir la variable Talento docente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: CAÑASACA ROSALES, ROCIO MARIBEL DNI: 10178775

Formación académica del validador: (asociado en su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES - PERU	BACHILLER EN EDUCACION	31/03/2006
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES - PERU	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN	25/08/2006
03	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO - PERU	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	16/11/2012 - 31/12/2014 Fecha de diploma: 20/12/16

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E.P. Antonio Raimondi	Docente	San Luis	2000 - 2009	Docente
02	Universidad de San Martín de Porres	Docente	Santa Anita	2019	Docente (programa de titulación)
03	I.E.P. Santa María	Directora	Lince	2012 - 2023	Directora de la I.E.

Lima, 02 de diciembre de 2022

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso de enseñanza aprendizaje

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTINENCIA ¹		RELEVANCIA ²		CLARIDAD ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Factor docente								
1	Creo que los docentes muestran dominio conceptual de las competencias del área que enseñan.	X		X		X		
2	Pienso que los docentes organizan adecuadamente las sesiones de aprendizaje de las áreas que enseñan.	X		X		X		
3	Considero que los docentes dominan y aplican en clase estrategias didácticas modernas e innovadoras.	X		X		X		
4	Creo que los docentes tienen habilidades comunicativas.	X		X		X		
5	Pienso que los docentes poseen un uso adecuado de los recursos didácticos y TIC.	X		X		X		
6	Considero que el nivel de dominio de técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes es el mejor.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Factor alumno								
7	Considero que tengo el nivel de vocación para estudiar y/o aprender.	X		X		X		
8	Creo que demuestro motivación en clase.	X		X		X		
9	Pienso que tengo habilidades para trabajar en equipo	X		X		X		
10	Considero que demuestro capacidad para sistematizar los conocimientos previos con los nuevos desarrollados en clase.	X		X		X		
11	Creo que tengo habilidades de liderazgo como estudiante.	X		X		X		

12	Creo que utilizo adecuadamente las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar mis competencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sistema educativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero suficiente la cantidad de horas de clase de cada área curricular.	X		X		X		
14	Pienso que la infraestructura educativa permite desarrollarme de manera integral.	X		X		X		
15	Creo que el personal docente, administrativo y jerárquico cumple sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		
16	Considero que la escuela cuenta con aliados estratégicos que contribuyen con el perfil de egreso.	X		X		X		
17	Creo que los instrumentos de gestión escolar son elaborados con la participación de los diferentes actores socioeducativos.	X		X		X		
18	Considero que la institución educativa promueve la participación estudiantil en las diferentes instancias de gestión.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: El instrumento propuesto resulta adecuado para medir la variable Proceso de enseñanza aprendizaje

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/Mg: CAÑASACA ROSALES, ROCIO MARIBEL** **DNI: 10178775**

Formación académica del validador: (asociado en su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES - PERU	BACHILLER EN EDUCACION	31/03/2006
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES - PERU	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACION	25/08/2006
03	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO - PERU	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	16/11/2012 - 31/12/2014 Fecha de diploma: 20/12/16

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E.P. Antonio Raimondi	Docente	San Luis	2000 - 2009	Docente
02	Universidad de San Martín de Porres	Docente	Santa Anita	2019	Docente (programa de titulación)
03	I.E.P. Santa María	Directora	Lince	2012 - 2023	Directora de la I.E.

Lima, 02 de diciembre de 2022

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el talento docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias profesionales							
1	Considero que el nivel de formación académica de los docentes es el adecuado.	X		X		X		
2	Creo que los docentes están actualizado en las áreas a su cargo.	X		X		X		
3	Creo que hay calidad en el proceso de planificación de las sesiones de aprendizaje en su I.E.	X		X		X		
4	Pienso que los docentes poseen habilidades comunicativas y dialógicas.	X		X		X		
5	Considero que el nivel de habilidades intelectuales de los docentes (atención, memoria, elaboración de conceptos) es buena.	X		X		X		
6	Creo que los docentes cuentan con vocación docente.	X		X		X		
7	Pienso que los docentes ponen en práctica valores ético-morales en su quehacer docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias didácticas							
8	Considero que los docentes tienen habilidad para despertar la motivación en los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	X		X		X		
9	Creo que los docentes apoyan a sus estudiantes para superarse académicamente.	X		X		X		

10	Considero que los docentes tienen dominio de estrategias didácticas modernas e innovadoras.	X		X		X		
11	Pienso que el manejo de estrategias didácticas para enseñar los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los estudiantes es la I.E. es la más adecuada.	X		X		X		
12	Pienso que los docentes aplican estrategias didácticas que desarrollan las competencias cognitivas del estudiante.	X		X		X		
13	Creo que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias procedimentales de los estudiantes.	X		X		X		
14	Pienso que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias actitudinales de los estudiantes.	X		X		X		
15	Considero que los docentes desarrollan la autoestima de los estudiantes.	X		X		X		
16	Creo que los docentes fomentan la práctica de los valores ético-morales en los estudiantes.	X		X		X		
17	Pienso que los docentes propician el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Considero que los docentes utilizan recursos didácticos eficaces en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
19	Creo que los docentes emplean las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus sesiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Considero que los docentes asisten a cursos de capacitación y/o especializaciones en las áreas a su cargo.	X		X		X		
21	Creo que los ciclos de capacitación actualizan los conocimientos conceptuales de los docentes.	X		X		X		
22	Pienso que los docentes actualizan sus conocimientos sobre estrategias didácticas.	X		X		X		
23	Creo que los docentes se capacitan en temas de evaluación.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: El instrumento propuesto resulta adecuado para medir la variable Talento docente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/Mg: FIGUEROA GONZALEZ, IVAN NICOLAS** **DNI: 09336056**

Código ORCID:

Formación académica del validador: (asociado en su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctor en Psicología educacional y Tutorial	2006-2008
02	Bachiller en Ciencias de la Educación	Universidad Peruana Unión	1992
03	Maestro en Investigación y Docencia Universitaria	Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil	2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Unión	Docente Auxiliar	Altura km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lurigancho-	Desde el 2012 hasta la actualidad	Catedrático universitario. Asesor de Tesis por la UPEU

			Chosica Lima, Lima, Perú		
02	6047 José María Arguedas	Docente y directivo	Esteban Camere N° 500 San Roque Surco	1995 hasta la actualidad	Docente Directivo 2011-2012
03	I.E San Benito de Palermo	Docente y coordinador de área	Avenida el Carmen 681 Santiago de Surco	1999 hasta la actualidad	Docente y coordinador de área.
04	MINEDU y DRELM	Docente	Jr. Julián Arce N°412	2020-2021	Docente del Programa Televisivo Aprendo en Casa.

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

Lima, 02 de diciembre de 2022



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso de enseñanza aprendizaje

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTINENCIA ¹		RELEVANCIA ²		CLARIDAD ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factor docente	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Creo que los docentes muestran dominio conceptual de las competencias del área que enseñan.	X		X		X		
2	Pienso que los docentes organizan adecuadamente las sesiones de aprendizaje de las áreas que enseñan.	X		X		X		
3	Considero que los docentes dominan y aplican en clase estrategias didácticas modernas e innovadoras.	X		X		X		
4	Creo que los docentes tienen habilidades comunicativas.	X		X		X		
5	Pienso que los docentes poseen un uso adecuado de los recursos didácticos y TIC.	X		X		X		
6	Considero que el nivel de dominio de técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes es el mejor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factor alumno	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que tengo el nivel de vocación para estudiar y/o aprender.	X		X		X		
8	Creo que demuestro motivación en clase.	X		X		X		
9	Pienso que tengo habilidades para trabajar en equipo	X		X		X		
10	Considero que demuestro capacidad para sistematizar los conocimientos previos con los nuevos desarrollados en clase.	X		X		X		
11	Creo que tengo habilidades de liderazgo como estudiante.	X		X		X		

12	Creo que utilizo adecuadamente las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar mis competencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sistema educativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero suficiente la cantidad de horas de clase de cada área curricular.	X		X		X		
14	Pienso que la infraestructura educativa permite desarrollarme de manera integral.	X		X		X		
15	Creo que el personal docente, administrativo y jerárquico cumple sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		
16	Considero que la escuela cuenta con aliados estratégicos que contribuyen con el perfil de egreso.	X		X		X		
17	Creo que los instrumentos de gestión escolar son elaborados con la participación de los diferentes actores socioeducativos.	X		X		X		
18	Considero que la institución educativa promueve la participación estudiantil en las diferentes instancias de gestión.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: El instrumento propuesto resulta adecuado para medir la variable el Proceso de enseñanza aprendizaje

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/Mg: FIGUEROA GONZALEZ, IVAN NICOLAS** **DNI: 09336056**

Código ORCID:

Formación académica del validador: (asociado en su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctor en Psicología educacional y Tutorial	2006-2008
02	Bachiller en Ciencias de la Educación	Universidad Peruana Unión	1992
03	Maestro en Investigación y Docencia Universitaria	Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil	2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
----	-------------	-------	-------	-----------------	-----------

01	Universidad Peruana Unión	Docente Auxiliar	Altura km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lurigancho- Chosica Lima, Lima, Perú	Desde el 2012 hasta la actualidad	Catedrático universitario. Asesor de Tesis por la UPEU
02	6047 José María Arguedas	Docente y directivo	Esteban Camere N° 500 San Roque Surco	1995 hasta la actualidad	Docente Directivo 2011-2012
03	I.E San Benito de Palermo	Docente y coordinador de área	Avenida el Carmen 681 Santiago de Surco	1999 hasta la actualidad	Docente y coordinador de área.
04	MINEDU y DRELM	Docente	Jr. Julián Arce N°412	2020-2021	Docente del Programa Televisivo Aprendo en Casa.

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

Lima, 02 de diciembre de 2022



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el talento docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencias profesionales							
1	Considero que el nivel de formación académica de los docentes es el adecuado.	X		X		X		
2	Creo que los docentes están actualizado en las áreas a su cargo.	X		X		X		
3	Creo que hay calidad en el proceso de planificación de las sesiones de aprendizaje en su I.E.	X		X		X		
4	Pienso que los docentes poseen habilidades comunicativas y dialógicas.	X		X		X		
5	Considero que el nivel de habilidades intelectuales de los docentes (atención, memoria, elaboración de conceptos) es buena.	X		X		X		
6	Creo que los docentes cuentan con vocación docente.	X		X		X		
7	Pienso que los docentes ponen en práctica valores ético-morales en su quehacer docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estrategias didácticas	Si	No	Si	No	Si	No	

8	Considero que los docentes tienen habilidad para despertar la motivación en los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	X		X		X		
9	Creo que los docentes apoyan a sus estudiantes para superarse académicamente.	X		X		X		
10	Considero que los docentes tienen dominio de estrategias didácticas modernas e innovadoras.	X		X		X		
11	Pienso que el manejo de estrategias didácticas para enseñar los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los estudiantes es la I.E. es la más adecuada.	X		X		X		
12	Pienso que los docentes aplican estrategias didácticas que desarrollan las competencias cognitivas del estudiante.	X		X		X		
13	Creo que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias procedimentales de los estudiantes.	X		X		X		
14	Pienso que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias actitudinales de los estudiantes.	X		X		X		
15	Considero que los docentes desarrollan la autoestima de los estudiantes.	X		X		X		
16	Creo que los docentes fomentan la práctica de los valores ético-morales en los estudiantes.	X		X		X		
17	Pienso que los docentes propician el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Considero que los docentes utilizan recursos didácticos eficaces en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
19	Creo que los docentes emplean las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus sesiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Considero que los docentes asisten a cursos de capacitación y/o especializaciones en las áreas a su cargo.	X		X		X		
21	Creo que los ciclos de capacitación actualizan los conocimientos conceptuales de los docentes.	X		X		X		
22	Pienso que los docentes actualizan sus conocimientos sobre estrategias didácticas.	X		X		X		

23	Creo que los docentes se capacitan en temas de evaluación.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: El instrumento propuesto resulta adecuado para medir la variable Talento docente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón

DNI: 40769191

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3210-9433>

Formación académica del validador: (asociado en su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Física y Matemática	1997-2001
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Especialización en Docencia Universitaria (Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades)	2006
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en Medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa	2008-2009

04	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2011-2013
05	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Especialización en gestión pública	2014
06	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Diplomado en Entornos Virtuales de Aprendizaje (Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades)	2019
07	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Especialización en Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico (Facultad de Ciencias Económicas)	2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 03	Acompañante pedagógico	Lima	2015-2016	Acompañante Pedagógico (Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial)
02	Universidad Católica Sedes Sapientiae	Formador tutor	Lima Norte	2016	Formador Tutor (Item 10) (Centro de Servicios Educativos para el Desarrollo (CESED))
03	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2017	Especialista pedagógico en las IIEE JEC (Dirección de Formación Docente en Servicio)
04	I.E. José Rodríguez Trigos	Subdirector	San Martín de Porres	2017-2020	Responsable del área académica correspondiente al nivel secundaria
05	Dirección Regional de Lima Metropolitana (DREL)	Especialista	Lima	2019	Especialista Regional del Programa Lima Aprende (Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva)
06	Universidad César Vallejo	Docente	Lima Norte	2012-2022	Responsable de las experiencias curriculares de metodología de la investigación científica y del diseño y desarrollo de tesis en el nivel Postgrado.
07	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2015-2017	Responsable del proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de jornada escolar completa.
08	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial	Docente	Chorrillos	2020-2022	Responsable de las experiencias curriculares de taller de tesis en la Maestría en Administración y ciencias policiales.

Lima, 02 de diciembre de 2022

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



Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCV

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso de enseñanza aprendizaje

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTINENCIA ¹		RELEVANCIA ²		CLARIDAD ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Factor docente							
1	Creo que los docentes muestran dominio conceptual de las competencias del área que enseñan.	X		X		X		
2	Pienso que los docentes organizan adecuadamente las sesiones de aprendizaje de las áreas que enseñan.	X		X		X		
3	Considero que los docentes dominan y aplican en clase estrategias didácticas modernas e innovadoras.	X		X		X		
4	Creo que los docentes tienen habilidades comunicativas.	X		X		X		
5	Pienso que los docentes poseen un uso adecuado de los recursos didácticos y TIC.	X		X		X		
6	Considero que el nivel de dominio de técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes es el mejor.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Factor alumno							

7	Considero que tengo el nivel de vocación para estudiar y/o aprender.	X		X		X		
8	Creo que demuestro motivación en clase.	X		X		X		
9	Pienso que tengo habilidades para trabajar en equipo	X		X		X		
10	Considero que demuestro capacidad para sistematizar los conocimientos previos con los nuevos desarrollados en clase.	X		X		X		
11	Creo que tengo habilidades de liderazgo como estudiante.	X		X		X		
12	Creo que utilizo adecuadamente las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar mis competencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sistema educativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero suficiente la cantidad de horas de clase de cada área curricular.	X		X		X		
14	Pienso que la infraestructura educativa permite desarrollarme de manera integral.	X		X		X		
15	Creo que el personal docente, administrativo y jerárquico cumple sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		
16	Considero que la escuela cuenta con aliados estratégicos que contribuyen con el perfil de egreso.	X		X		X		
17	Creo que los instrumentos de gestión escolar son elaborados con la participación de los diferentes actores socioeducativos.	X		X		X		
18	Considero que la institución educativa promueve la participación estudiantil en las diferentes instancias de gestión.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: El instrumento propuesto resulta adecuado para medir la variable Proceso de enseñanza aprendizaje

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Walter Manuel Vásquez Mondragón

DNI: 40769191

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3210-9433>

Formación académica del validador: (asociado en su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).


N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Física y Matemática	1997-2001
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Especialización en Docencia Universitaria (Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades)	2006
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en Medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa	2008-2009

04	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2011-2013
05	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Especialización en gestión pública	2014
06	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Diplomado en Entornos Virtuales de Aprendizaje (Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades)	2019
07	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Especialización en Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico (Facultad de Ciencias Económicas)	2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación).

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 03	Acompañante pedagógico	Lima	2015-2016	Acompañante Pedagógico (Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial)
02	Universidad Católica Sedes Sapientiae	Formador tutor	Lima Norte	2016	Formador Tutor (Item 10) (Centro de Servicios Educativos para el Desarrollo (CESED))
03	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2017	Especialista pedagógico en las IIEE JEC (Dirección de Formación Docente en Servicio)
04	I.E. José Rodríguez Trigoso	Subdirector	San Martín de Porres	2017-2020	Responsable del área académica correspondiente al nivel secundaria
05	Dirección Regional de Lima Metropolitana (DREL)	Especialista	Lima	2019	Especialista Regional del Programa Lima Aprende (Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva)
06	Universidad César Vallejo	Docente	Lima Norte	2012-2022	Responsable de las experiencias curriculares de metodología de la investigación científica y del diseño y desarrollo de tesis en el nivel Postgrado.
07	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2015-2017	Responsable del proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de jornada escolar completa.
08	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial	Docente	Chorrillos	2020-2022	Responsable de las experiencias curriculares de taller de tesis en la Maestría en Administración y ciencias policiales.

Lima, 02 de diciembre de 2022



Dr. Walter Manuel Vázquez Mondragón

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

Anexo 4: Cálculo del tamaño de la muestra

APLICATIVO DE CALCULO DE LA MUESTRA

N°	Institución	N° de estudiantes del X ciclo	%	Factor de afección	Submuestra
1	ISP X	20	5.6%	0.508451429	107
2	ISP Y	65	17.4%	0.508451429	33
3	ISP Z	99	26.5%	0.508451429	50
4			0.0%	0.508451429	0
5			0.0%	0.508451429	0
6			0.0%	0.508451429	0
7			0.0%	0.508451429	0
8			0.0%	0.508451429	0
9			0.0%	0.508451429	0
10			0.0%	0.508451429	0
11			0.0%	0.508451429	0
12			0.0%	0.508451429	0
13			0.0%	0.508451429	0
14			0.0%	0.508451429	0
15			0.0%	0.508451429	0
16			0.0%	0.508451429	0
17			0.0%	0.508451429	0
18			0.0%	0.508451429	0
POBLACIÓN		374	100%	MUESTRA total	190

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para obtener el tamaño de la muestra aplicaremos la fórmula establecida por Cochran (1963), la cual se describe a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{E^2(N-1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- n = Tamaño muestral.
- Z² = Nivel de confianza elegido.
- p y q = Probabilidad de éxito y fracaso (valor = 50%).
- N = Población.
- E² = Error seleccionado.

Factor de afección

$$k = \frac{n}{N}$$

$$k = \frac{190}{374}$$

$$k = \mathbf{0.508451}$$

Z² = 1.96 % 95 ← cambiar según necesidad

p y q = 0.5 (valor = 50%)

N = 374

E² = 0.05 % 5

Nivel progresivo de confianza (Z)				
95%	96%	97%	98%	99%
1.96	2.05	2.17	2.33	2.58

$$n = \frac{1.959 \times 1.96 \times 374 \times 0.5 \times 0.5}{0.05 \times 0.05 \times 373 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{358.8231735}{0.9325 + 0.95942025}$$

$$n = \frac{358.8231735}{1.89192025}$$

$$n = 189.6608$$

n = 190

Anexo 5 : Confiabilidad de los instrumentos

Variable independiente Talento docente

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,24	161,690	,830	,973
VAR00002	59,44	162,340	,876	,973
VAR00003	59,48	163,843	,787	,974
VAR00004	59,44	165,423	,774	,974
VAR00005	59,36	171,490	,583	,975
VAR00006	59,12	162,193	,886	,973
VAR00007	59,24	167,357	,777	,974
VAR00008	59,48	162,760	,789	,974
VAR00009	59,32	165,143	,779	,974
VAR00010	59,72	166,210	,835	,973
VAR00011	59,56	165,757	,790	,974
VAR00012	59,56	164,923	,771	,974
VAR00013	59,64	167,073	,778	,974
VAR00014	59,48	167,593	,703	,974
VAR00015	59,24	164,857	,848	,973
VAR00016	59,20	164,417	,832	,973
VAR00017	59,20	169,167	,698	,974
VAR00018	59,80	164,333	,881	,973
VAR00019	59,72	167,960	,727	,974
VAR00020	59,36	165,573	,800	,973
VAR00021	59,36	162,740	,733	,974
VAR00022	59,64	161,323	,892	,973
VAR00023	59,92	171,493	,648	,975

Variable dependiente Proceso de enseñanza aprendizaje

► **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	49,52	86,010	,855	,932
VAR00002	49,72	87,293	,845	,932
VAR00003	49,84	87,973	,828	,933
VAR00004	49,64	95,657	,280	,943
VAR00005	49,88	92,193	,625	,937
VAR00006	50,04	93,373	,438	,940
VAR00007	48,96	94,123	,418	,940
VAR00008	49,20	91,500	,607	,937
VAR00009	49,12	82,860	,843	,932
VAR00010	49,40	88,833	,798	,933
VAR00011	49,80	87,833	,692	,935
VAR00012	49,12	89,277	,693	,935
VAR00013	49,12	97,527	,202	,943
VAR00014	49,84	85,723	,820	,932
VAR00015	49,44	93,507	,689	,936
VAR00016	49,48	92,843	,547	,938
VAR00017	49,80	87,917	,780	,933
VAR00018	49,56	83,673	,848	,931

Anexo 6: Fichas técnicas de las variables

Variable independiente: Talento docente

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Talento docente
Autor	: Lourdes Revolledo Tejada (2022)
Nº de ítems	: 23
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Población	: 374
Muestra	: 190
Finalidad	: Evaluar el Talento docente
Dimensiones	: Competencias profesionales, Estrategias didácticas, Capacitación
Escala Likert	: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), Casi nunca (2), nunca (1)
Niveles y rangos	: Eficiente (85-115), Moderado(54-84), Deficiente (23-53)

Variable dependiente: Proceso de enseñanza aprendizaje

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Proceso de enseñanza aprendizaje
Autor	: Lourdes Revolledo Tejada (2022)
Nº de ítems	: 18
Administración	: Individual
Duración	: 25 minutos
Población	: 374
Muestra	: 190
Finalidad	: Evaluar el Proceso de enseñanza aprendizaje
Dimensiones	: Factor docente, factor alumno, sistema educativo
Escala Likert	: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), Casi nunca (2), nunca (1)
Niveles y rangos	: Eficiente (66-90), Moderado (42-65), Deficiente (18-41)

Anexos 7: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1

Al respecto se te solicita que elijas la alternativa que consideres la más adecuada, de acuerdo a la realidad de tu escuela; marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y te agradecemos por tu gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder la encuesta.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

GESTIÓN DEL TALENTO DEL DOCENTE	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
I. Dimensión: Competencias profesionales					
1-Considero que el nivel de formación académica de los docentes es el adecuado.					
2-Creo que los docentes están actualizados en las áreas a su cargo.					
3-Creo que hay calidad en el proceso de planificación de las experiencias de aprendizaje en su escuela.					
4-Pienso que los docentes poseen habilidades comunicativas y dialógicas.					
5-Considero que el nivel de habilidades intelectuales de los docentes (atención, memoria, elaboración de conceptos) es buena.					
6-Creo que los docentes cuentan con vocación docente.					
7-Pienso que los docentes ponen en práctica valores ético-morales en su quehacer docente.					
II. Dimensión: Estrategias didácticas					
8-Considero que los docentes tienen habilidad para despertar la motivación en los estudiantes durante el desarrollo de las clases.					
9-Creo que los docentes apoyan a sus estudiantes para superarse académicamente.					
10-Considero que los docentes tienen dominio de estrategias didácticas modernas e innovadoras.					

11-Pienso que el manejo de estrategias didácticas para enseñar los elementos conceptuales, procedimentales y actitudinales a los estudiantes es la I.E. es la más adecuada.					
12-Pienso que los docentes aplican estrategias didácticas que desarrollan las competencias cognitivas del estudiante.					
13-Creo que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias procedimentales de los estudiantes.					
14-Pienso que las estrategias aplicadas por los docentes, desarrollan las competencias actitudinales de los estudiantes.					
15-Considero que los docentes desarrollan la autoestima de los estudiantes.					
16-Creo que los docentes fomentan la práctica de los valores ético-morales en los estudiantes.					
17-Pienso que los docentes propician el trabajo en equipo.					
18-Considero que los docentes utilizan recursos didácticos eficaces en sus sesiones de aprendizaje.					
19-Creo que los docentes emplean las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en sus sesiones.					
III. Dimensión: Capacitación					
20-Considero que los docentes asisten a cursos de capacitación y/o especializaciones en las áreas a su cargo.					
21-Creo que los ciclos de capacitación actualizan los conocimientos conceptuales de los docentes.					
22-Pienso que los docentes actualizan sus conocimientos sobre estrategias didácticas.					
23-Creo que los docentes se capacitan en temas de evaluación.					

CUESTIONARIO 2

Al respecto se te solicita que elijas la alternativa que consideres la más adecuada, de acuerdo a la realidad de tu escuela; marcando con un aspa (X). Esta encuesta es anónima y te agradecemos por tu gentil colaboración.

Criterios a considerar para responder la encuesta.

1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Proceso de enseñanza aprendizaje					
I. Dimensión: Factor docente					
1-Creo que los docentes muestran dominio conceptual de las competencias del área que enseñan.					
2-Pienso que los docentes organizan adecuadamente las experiencias de aprendizaje de las áreas que enseñan.					
3-Considero que los docentes dominan y aplican en clase estrategias didácticas modernas e innovadoras.					
4-Creo que los docentes tienen habilidades comunicativas.					
5-Pienso que los docentes poseen un uso adecuado de los recursos didácticos y TIC.					
6-Considero que el nivel de dominio de técnicas e instrumentos de evaluación de los docentes es el mejor.					
II. Dimensión: Factor alumno					
7-Considero que tengo el nivel de vocación para estudiar y/o aprender.					
8-Creo que demuestro motivación en clase.					
9-Pienso que tengo habilidades para trabajar en equipo					
10-Considero que demuestro capacidad para sistematizar los conocimientos previos con los nuevos desarrollados en clase.					
11-Creo que tengo habilidades de liderazgo como estudiante.					
12-Creo que utilizo adecuadamente las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar mis competencias.					
III. Dimensión: Sistema educativo					
13-Considero suficiente la cantidad de horas de clase de cada área					

curricular.					
14-Pienso que la infraestructura educativa permite desarrollarme de manera integral.					
15-Creo que el personal docente, administrativo y jerárquico cumple sus funciones de manera eficiente.					
16-Considero que la escuela cuenta con aliados estratégicos que contribuyen con el perfil de egreso.					
17-Creo que los instrumentos de gestión escolar son elaborados con la participación de los diferentes actores socioeducativos.					
18-Considero que la institución educativa promueve la participación estudiantil en las diferentes instancias de gestión.					

61	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	58
62	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	55
63	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	76
64	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	57	
65	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	75
66	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	49
67	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	61
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
69	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	54
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	64
71	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	59
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	52
73	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76
74	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56
75	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	60
76	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	58
77	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	75
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	64
79	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	61
80	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	54
81	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	56
82	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
83	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52
84	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	58
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	64
86	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56
87	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	59
88	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	60
89	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
90	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	61
91	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	81
92	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	75	
93	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	54
94	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	52
95	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	56
96	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
97	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76
98	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	56
99	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	55
100	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	75
101	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	84
102	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	61
103	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	58
104	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	59
105	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
106	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	55
107	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	78	
108	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	56
109	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	56
110	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	61
111	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
112	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	52
113	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	54	
114	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	57	
115	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	55
116	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	75	
117	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	54	
118	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
119	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	59	
120	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	58
121	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	61	
122	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	81	
123	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	
124	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	56	
125	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	56	
126	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	54	
127	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	52	
128	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	55	
129	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	90	

Variable 2: Proceso de enseñanza aprendizaje

N°	ITEMS (Cuestionario 2)																		Total	RESUMEN DE DATOS			
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18		D1	D2	D3	Y2
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	50	16	19	15	50
2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	65	21	24	20	65
3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	45	14	16	15	45
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	54	19	19	16	54	
5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	65	20	25	20	65
6	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	44	14	15	15	44
7	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	51	15	18	18	51	
8	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	39	12	13	14	39	
9	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	72	23	26	23	72	
10	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	14	17	12	43	
11	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	19	17	21	57	
12	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57	13	23	21	57	
13	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	65	20	25	20	65	
14	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	58	15	23	20	58	
15	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	50	16	19	15	50	
16	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	56	15	20	21	56	
17	4	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66	20	24	22	66	
18	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	14	15	15	44	
19	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41	12	15	14	41	
20	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	19	17	21	57	
21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	19	19	16	54	
22	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	14	17	12	43	
23	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	51	15	18	18	51	
24	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	55	14	20	21	55	
25	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	29	7	12	10	29	
26	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	50	16	19	15	50	
27	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	14	17	12	43	
28	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57	13	23	21	57	
29	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	65	20	25	20	65	
30	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	58	15	23	20	58	
31	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	72	23	26	23	72	
32	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	19	17	21	57	
33	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	45	14	16	15	45	
34	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	51	15	18	18	51	
35	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	14	17	12	43	
36	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66	20	24	22	66	
37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	65	21	24	20	65	
38	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41	12	15	14	41	
39	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	57	13	23	21	57	
40	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	14	15	15	44	
41	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	53	12	19	22	53	
42	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	58	15	23	20	58	
43	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	50	16	19	15	50	
44	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	19	17	21	57	
45	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	55	14	20	21	55	
46	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	51	15	18	18	51	
47	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	21	25	24	70	
48	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	19	19	16	54	
49	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	14	17	12	43	
50	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57	13	23	21	57	
51	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66	20	24	22	66	
52	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	65	20	25	20	65	

187	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	44
188	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	66	
189	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	58	
190	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
191	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	55	
192	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	
193	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41	
194	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	51	
195	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	61	
196	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	
197	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	53	
198	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57	
199	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	72	
200	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
201	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	65	
202	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
203	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66	
204	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
205	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	65	
206	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	61	
207	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
208	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	23	
209	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	
210	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	58	
211	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
212	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55	
213	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	56	
214	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	45	
215	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	66	
216	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	51	
217	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	55	
218	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	56	
219	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	57	
220	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	81	
221	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	53	
222	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
223	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	
224	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
225	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	43	
226	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55	
227	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	
228	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	58	
229	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	61	
230	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41	
231	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	56	
232	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53	
233	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	65	
234	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
235	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55	
236	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	66	
237	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
238	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	53	
239	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	58	
240	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	61	
241	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	41	
242	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	56	
243	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	53	
244	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	65	
245	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
246	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	55	
247	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	66	
248	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
249	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	53	
250	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	58	
251	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	
252	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66	
253	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	
254	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	
255	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	51	
256	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
257	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	44	
258	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
259	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	51	
260	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
261	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	45	
262	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57	
263	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	56	
264	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	65	
265	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
266	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
267	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	54	
268	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	53	
269	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	58	
270	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	
271	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66	
272	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	
273	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	
274	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	51	
275	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
276	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	45	
277	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57	
278	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	56	
279	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	65	
280	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	57	
281	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	2	43	
282	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	54	
283	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	58	
284	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	51	
285	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	44	
286	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	57	

14	15
----	----

Anexo 9: Niveles y rangos

Distribución de los niveles y rangos_Lourdes

VARIABLES	N° ítems	escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntaje:	Niveles	Rangos	Valor de equilibrio	N° de bloques
			Max	Min					
V1: Talento docente	23	5=Siempre 1=nunca	115	23	92	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 85 ← 115 54 ← 84 23 ← 53	-30 -30 -30	31 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
V2: Procesos de E-A	18	5=Siempre 1=nunca	90	18	72	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 66 ← 90 42 ← 65 18 ← 41	-24 -23 -23	24 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
DIMENSIONES Y1									
D1: Competencias profesionales	7	5=Siempre 1=nunca	35	7	28	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 26 ← 35 16 ← 25 7 ← 15	-9 -9 -8	9 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
D2: Estrategias didácticas	12	5=Siempre 1=nunca	60	12	48	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 44 ← 60 28 ← 43 12 ← 27	-16 -15 -15	16 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
D3: Capacitación	4	5=Siempre 1=nunca	20	4	16	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 15 ← 20 3 ← 14 4 ← 8	-5 -5 -4	5 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
DIMENSIONES Y2									
D1: Factor docente	6	5=Siempre 1=nunca	30	6	24	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 22 ← 30 14 ← 21 6 ← 13	-8 -7 -7	8 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
D2: Factor alumno	6	5=Siempre 1=nunca	30	6	24	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 22 ← 30 14 ← 21 6 ← 13	-8 -7 -7	8 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>
D3: Sistema educativo	6	5=Siempre 1=nunca	30	6	24	Eficiente Moderado Deficiente	L. inferior L. superior 22 ← 30 14 ← 21 6 ← 13	-8 -7 -7	8 <i>Diferencia de puntajes entre el número de ítems</i>

Anexo 10: Cartas de autorización para la aplicación de los instrumentos

	PERÚ	Ministerio de Educación	U G E L 02	I.E.P "JOSE A. QUIÑONES GONZALES".
---	-------------	-------------------------	------------	---------------------------------------

Carta de autorización para la aplicación de instrumentos de investigación

Por medio del presente documento, la Directora de la I.E. José Abelardo Quiñones Gonzales, deja constancia que **otorga la autorización** a la Maestría en Educación: Lourdes Mery Revolledo Tejada, identificada con DNI número 10452909; para que aplique sus instrumentos de investigación a los estudiantes de nuestra I.E., a fin de que pueda recabar la información necesaria para el desarrollo de su investigación sobre "Talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en estudiantes de escuelas públicas de Lima"; cabe resaltar que la información recabada será anónima y será utilizada sólo con fines de esta investigación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 02 de diciembre de 2022



Lic. Teresa E. Miranda Rostain
DIRECTORA
I.E. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES G.



I.E. EMBLEMÁTICA “JOSÉ GRANDA”
UGEL 02 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Carta de autorización para la aplicación de instrumentos de investigación

Por medio del presente documento, el Director de la I.E. José Granda, deja constancia que **otorga la autorización** a la Maestría en Educación: Lourdes Mery Revolledo Tejada, identificada con DNI número 10452909; para que aplique sus instrumentos de investigación a los estudiantes de nuestra I.E., a fin de que pueda recabar la información necesaria para el desarrollo de su investigación sobre “Talento docente en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en estudiantes de escuelas públicas de Lima”; cabe resaltar que la información recabada será anónima y será utilizada sólo con fines de esta investigación.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

San Martín de Porres, 02 de diciembre de 2022

 MINISTERIO DE EDUCACION
Institución Educativa Emblemática José Granda
- UGEL 02 -

Lic. William Julian Torobisco Aliaga
DIRECTOR GENERAL

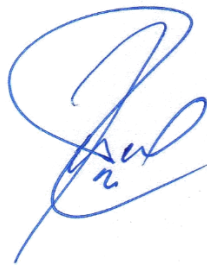
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Vásquez Mondragón, Walter Manuel; docente de la Escuela de posgrado y el Programa académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo de Los Olivos-Lima, asesor de la tesis, titulada: "Talento docente y calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de instituciones educativas públicas de Lima, 2022" de la autora Revollo Tejada, Lourdes Mery; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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.

Lugar y fecha, Los Olivos 17 de julio de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Vásquez Mondragón, Walter Manuel	
DNI 40769191	Firma 
ORCID 0000-0003-3210-9433	