



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño de los docentes de la
escuela de posgrado, Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Perales Saavedra, Carmen Rosa de los Milagros (orcid.org/0000-0001-7046-2735)

ASESOR:

Mg. Sotero Montero, Santos Alberto (orcid.org/0000-0003-2894-097X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales. Gracias por haber sido mi fuente de inspiración en mi deseo de proseguir estudios superiores.

Agradecimiento

Dedico el presente trabajo a la Universidad César Vallejo, a mi asesor de mi tesis y colegas del aula.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población y muestra	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimiento	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	18
VII. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Variable 1: Gestión del talento Humano	10
Tabla 2 Variable 2: Desempeño docente	10
Tabla 3 Validación	12
Tabla 4 Prueba de confiabilidad de las variables: Gestión del talento humano y desempeño de los docentes	12
Tabla 5 Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones	13
Tabla 6 Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones	14
Tabla 7 Sistema de hipótesis de la investigación	15

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Niveles de percepción de la variable gestión del talento humano y dimensiones	13
Figura 2 Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones	14

RESUMEN

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra contó 70 docentes, con cuestionarios adaptados por el investigador que fueron evaluados por especialistas y fiables. Los resultados nos indicaron la existente de una correlación moderada entre las variables: Rho de Spearman de ,525** y una significación bilateral de ,000.

Palabras clave: Gestión, talento, humano, desempeño, docente

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between the management of human talent and the performance of teachers in the graduate school of the National University of Engineering, Lima 2021. The approach was quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample included 70 teachers, with questionnaires adapted by the researcher that were evaluated by specialists and reliable. The results indicated the existence of a moderate correlation between the variables: Spearman's Rho of .525 ** and a bilateral significance of .000.

Keywords: Management, talent, human, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día para poder competir en el mercado laboral tanto internacional y nacional y según los avances tecnológicos, el mundo empresarial requiere superar la gestión del talento humano, veracidad desarrollar potencial humano docentes. La primera variable de esta investigación es una herramienta estratégica que permite el desarrollo integral de las personas y por ende de la organización. Al respecto, Santos (2016) refirió que la clave para toda competitividad es el talento humano. es el factor para el desarrollo económico de países de Asia. Estos países utilizaron el talento humano como herramienta productiva que permite el crecimiento económico.

En el Perú las universidades como organización refleja desinterés por el desarrollar potencial humano, la gestión del talento humana es vista como una sub área dentro de los recursos humanos que carece de efectividad y preocupación por desarrollar el capital humano para el éxito educativo de las instituciones, puesto que recae en una premisa que el individuo es más valioso por sus conocimientos que por sus talentos, al respecto, Chiavenato (2012) talento humano es esencial para destacar y retener individuos de acuerdo a la función que realizan, en cambio Según Cuentas (2018) señaló que se debe maximizar el potencial del individuo de acuerdo a sus intereses y a los objetivos de la todos los que conforman la institución. Prieto (2017) manifestó que el talento humano es la sabiduría que tienen los seres humanos en solucionar dificultades a mediano y largo plazo según su ánimo, Montoya & Beyero (2016) describe el poder competir en el modo laboral tanto nacional e internacional es la capacidad que tienen el ser humano y han desarrollado un potencial humano dentro de una institución, Sánchez y Arevalo (2016) señalaron que el potencial humano es esencial donde las economía cresen, como los países de Japón, China, Japón y corea del sur. Estos países desarrollaron el talento humano como fuerza productiva en donde el crecimiento económico se desarrolló favorablemente para el ser humano, Montoya y Boyero (2015) talento humano busca determinar y destacar a las personas según la función que realizaban.

A nivel institucional, se observa demasiadas diferencias entre las dos variables asimismo incompatibilidad donde no se realizar y gestiona el desarrollo

personal del ser humano, por lo tanto esta trabajo de investigación se maneja en base por varias deficiencias por las razones expuesta en esta investigación se formuló lo siguiente : ¿cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021? para los cual ha derivado en los siguientes problemas específicos: a. ¿cuál es la relación entre organizar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021? b. ¿cuál es la relación entre la recompensar a las personas y el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021? c. ¿cuál es la relación entre desarrollar a las personas y el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021? d. ¿cuál es la relación entre retener personas y el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021? e. ¿cuál es la relación entre auditar personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021?.

La justificación de esta investigación se justificó teóricamente porque las conceptualizaciones, teorías pretenden conocer y explicar su relación cuales servirán de complemento teórico a problemáticas similares. En lo práctico, los resultados investigativos permitirán mejorar la gestión de recursos humanos dedicados a la docencia. Finalmente, se justificó metodológicamente porque se usó instrumentos que han sido validados por especialistas y fiables que pueden emplearse en otras investigaciones, Belloso (2010) en la publicación en la revista científica de ciencias humanas señala que la gestión humana es importante porque sostiene las teorías de los procesos de organización lo cual enmarca las buenas prácticas de las diferentes directivas, dándoles muchas opciones en la institución, en algunos estudios como el de Vilchez (2018) sostuvo que en muchas instituciones no le dan interés necesario y no lo ven al talento humano en sus verdaderas dimensiones las cuales hacen que generan mayor capacidad de gestión a sus trabajadores por diversos motivos los cuales son determinados en base al desinterés de los mismas personas que son responsables en las instituciones de

impulsar el talento humano. Asimismo, por razones expuesta determinamos el objetivo, determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021, y como objetivos específicos; a. determinar la relación entre organizar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 b. determinar la relación entre recompensar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 c. determinar la relación desarrollar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 d. determinar la relación en retener personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 e. determinar la relación entre auditar personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021.

Asimismo, mediante la investigación se desarrolló la siguiente Hipótesis: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021, y como Hipótesis Específicas, a. organización de la persona se relaciona significativamente con el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 b. recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 c. desarrollar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 d. retener personas se relaciona significativamente con desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 e. auditar personas se relaciona significativamente con desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, Ramos (2018) consideró la correlación entre las variables, que fue de diseño correlacional, utilizó una muestra de 60 servidores, donde se aplicaron cuestionarios y sus resultados fueron un $r=,338$ correlación baja, debido a que se evidenciaron que existe desinterés por gestionar el talento humano y esto repercute en su desempeño de sus trabajadores, así también Reyes (2018), en su estudio estableció la relación de variables, de diseño correlacional, tuvo una muestra de 70 profesionales, su resultado fue de 0,842 de correlación fuerte, esto se debe a que se realizó una buena gestión, se cumplen con las metas trazadas y los profesionales demuestran un buen desempeño debido a que se desarrolla la parte profesional y de capacitación dentro de la organización, así también, Peralta, (2018) es tipo básica, de diseño correlacional, empleó 30 personas a quienes se le encuestó, el resultado que se obtuvo fue que hay 0,439 una correlación baja debido a que las personas muestran poco interés por desarrollarse profesionalmente la mayoría por el factor económico, así como también las bajas remuneraciones que perciben, sin embargo, Rodríguez, (2017), en su estudio determinó que hay considerable nivel interacción entre variables, diseño no experimental, correlacional, contó con 72 trabajadores. Concluyó que es importante mejorar la gestión e incentivar a los trabajadores para que mejore su desempeño en la institución, por otro lado, DelCastillo (2016), determinó la asociación entre variables siendo una investigación correlacional, tuvo como muestra 82 docentes.

Vinueza (2017) quien señaló la importancia en la gestión para el desarrollo humano, es una investigación correlacional causal, explicativa y contó con 130 docentes encuestados a los cuales se les entregó un cuadernillo con preguntas relacionadas al tema en recursos humanos y teniendo como conclusión que existe una relación alta, debido a una buena gestión que favorece al desempeño laboral, Guerra (2018) desarrolló un estudio donde detalló la relación con una encuesta de 300 docentes, tuvo un resultado correlación baja.

Otro resultado fue el de Rojas y Vílchez (2018) quienes afirmaron en su investigación en base a su búsqueda de información. Esta investigación demuestra y desarrolla cinco planteamientos donde son muy directos y en muchas

oportunidades necesarias para la investigación y en el cual demuestra su relación de las dos variables la primera es la relación de la primera variable con los rasgos, segundo la relación de la primera variable con el comportamiento, tercero la correlación del talento humano respecto de la competencia, cuarto la vinculación de recursos humanos con las metas, quinto la articulación del talento humano con el mecanismo de mejoras, asimismo, Huamani (2017) sostuvo en su estudio que existe relación directa en su investigación entre el recurso pedagógico y el desempeño docente en la estructuración educativa Manuel Gonzales Prada de la Ugel 02,2016, luego de adscribirse la estadística. La población fue de 148 maestros, con una muestra de 85 docentes, adonde se realizó las encuestas respectivas ; se realizaron dos cuestionarios, el primero tuvo 15 preguntas, evaluó el desempeño del educador con 15 preguntas en escala Likert, los instrumentos utilizados pasaron por el proceso de Cronbach para el desempeño docente = ,915 ,también Gil (2018) en su investigación trata de explicar un método hipotético deductivo, correlacional, donde estableció una muestra de veinte personas (docentes y administrativos), se estudió cada variable la cual se aplicó un instrumento y utilizo un cuestionario adaptado por el investigador y también se sometieron a prueba de validez, así mismo, Cabanillas (2017) los estudios del entorno organizacional se utilizan actualmente para determinar las percepciones de los empleados sobre el entorno de la condición laboral, el cual está vinculado por factores físicos y emocionales. Su importancia radica en su impacto positivo o negativo en el comportamiento individual de los empleados, lo que a su vez tiene algún resultado en la producción empresarial, razón por la cual la muestra la correlación entre el entorno de la organización y el comportamiento laboral CEFOP Cajamarca en el periodo 2013.

A nivel internacional, Hinojosa (2020) en su investigación demostró el desarrollo de un sistema curricular en calidad de formación integral, asimismo, Borsic (2016) quien concluyo en su trabajo investigativo, el cual adopto y desarrollo medidas que permiten ingresar y demostrar la relación en que se encuentran las dos variables de estudio. La encuesta utilizada fue de acuerdo al Personal de las Instituciones educativa donde se detalló a seis directores y setenta y nueve profesores de adiestramiento primaria, para presentación del informe se demostró

las técnicas de guardia y el examen de desempeño, posteriormente de la aplicación permitió elaborar los cuadros y gráficas.

Así mismo, realizados por Carbonell, García, López y Amador (2018) en su artículo su propósito fue caracterizar una muestra de 33 trabajadores, aplicó un cuestionario cuyo resultado fue una percepción positiva frente a la gestión, a pesar de que existe escasez de recursos materiales y poco estímulo laboral, así también Jara, Asmat, Alberca, Medina (2018) en su artículo determinaron la incidencia entre las variables de estudio cuyos resultados fueron que existe una incidencia adecuada. Calcedo (2015) propuso un modelo de correlacional básico, 104 trabajadores encuestados cuyo resultado fue que hay una incidencia moderada debido que no se evalúa el desempeño laboral, así mismo no se incentiva ni capacita a los trabajadores, sin embargo, Quinzo (2015) diseñó un una investigación correlacional causal, explicativa, contó con 130 trabajadores a quienes se encuestó y se obtuvo que hay una relación alta, debido a que si hay una buena gestión y esto favorece a que el desempeño mejore significativamente. Finalmente, Arrobo (2015) su estudio fue básico, diseño transversal contó con 83 trabajadores cuyo resultado fue se debe evaluar las habilidades y destrezas de los colaboradores para poderlos capacitarlos y mejoren su rendimiento y se cumpla con los objetivos de la empresa.

Otro resultado fue el de Brazzolotto (2018) quien afirmó objetivamente en su investigación el cual trata sobre el desarrollar y el desempeño por competencias, donde sostuvo diferentes teorías con el fin de analizar diferentes métodos para la de evaluación de desempeño y asimismo describiendo implicancias y desarrollando beneficios, explicando las desventajas, y dando las traducciones de los múltiples conceptos sobre gestión por competencia para el desarrollo de los RRHH donde se focalizo en detallar el análisis basado en una descripción de desempeño de docentes. Asimismo, Hernández (2019) concluyó su estudio afirmando y explicando estrategias sobre recursos humanos para el progreso del país de Venezuela.

Hay diferentes teorías sobre gestión de recursos humanos, según Werther, Davis, Guzmán (2014) manifestó en su investigación que el talento humano se va

reclutando a través de perfiles en áreas específicas cuyo desempeño se evalúa en el tiempo, resultado eficientes algunos de ellos que finalmente será incorporados en la organización, por otro lado, Mejía, Bravo y Montoya (2013) mencionaron que el potencial humano es una condición que permite el progreso de la persona, no obstante, Martínez (2013) son cualidades de los ciudadanos en relación a lo actitudinal y aptitudinal que representa una única persona respecto de otras, Chiavenato (2012) son las habilidades de los individuos que desarrollan habilidades de acuerdo a los objetivos de la organización. Castellanos (2012) refiere a desarrollar los aspectos individuales de los trabajadores creando condiciones favorables para la organización laboral.

Esta variable se sustentó en Schultz (1961) y su teoría del recurso humano se fundamenta con aspectos como permisibilidad, particularidad del conocimiento y creatividad, que permiten el desarrollo del talento y conduce al cumplimiento de las metas propuestas. Las dimensiones del talento humano de acuerdo al autor Chiavenato (2012) son: a. Organizar a las personas, son las acciones que ejecutan en una institución pública o privada b. Recompensar a las personas, es el beneficio o incentivo que recibe un individuo en función a su esfuerzo en su desempeño este beneficio puede ser económico y en algunas organizaciones hay beneficios emocionales tales como ayudas psicológicas para un buen desarrollo en el trabajo c. Desarrollar a las personas, consiste en la capacidad de aprender y desarrollarse dentro de la empresa según las capacitaciones, talleres, que este realice para su beneficio y de la organización. d Retención personas, son los procedimientos que se realizan con la finalidad de conservar a los individuos en la empresa satisfechos y motivados laboralmente e. Auditar personas, consiste en la comprobación de los procesos y mejora de los desempeños de los trabajadores.

El desempeño docente desde la perspectiva teórica, según Montalvo (2011) señaló a la aplicación de normas y funciones de los empleados en un determinado centro laboral, en cambio, Pedraza (2010) en su artículo mencionó que son las actividades y conductas evaluadas en los empleados y del valor que brinda a la organización, Mondy (2010) refirió son un conjunto de medidas destinadas al cumplimiento de objetivos propias de la organización, Alles (2005) señaló como

ejercicio profesional del empleado y los efectos del mismo en el centro laboral, así también Palaci (2005) señaló como el valor que espera obtener una organización en función a las tareas que realizan los empleados, por otro lado, Robbins y Judge (2013) sostuvieron que son actividades que desarrollan los trabajadores orientados a lograr resultados institucionales, Finalmente, Porret (2012) señaló como el conjunto de capacidades y habilidades que demuestra el trabajador frente a la labor que realiza, Hernández (2012) señaló es importante evaluar desempeño de las personas porque se da una valoración al trabajo que realiza en el plano laboral y profesional, así mismo, Satnton, Etzel y Walker (2012) señalaron que el monitoreo es un método que acepta el seguimiento y evaluación del maestro y sirve para detectar las deficiencias y potencialidades de los colaboradores frente a su área de trabajo.

Las dimensiones del desempeño docente según Zaldívar (2011) son: a. Desarrollo Profesional. Consiste en el mejoramiento de las actitudes y aptitudes del docente posee y va desarrollando durante toda su vida profesional b. Participación en la acción educativa, consiste en el involucramiento de los docentes en el quehacer educativo tanto en al área académica como en el área administrativa de la institución c. Relaciones interpersonales, consiste en los lazos amicales y de integración para un mejor desempeño laboral y muchas veces anímico en la institución d. Habilidades de enseñanza, consiste en las estrategias y metodologías que emplean los docentes que contribuyan a elevar la calidad de aprendizaje, también las facilidades que tienen mucho docente en llegar a que los alumnos los comprendan con simples ejemplos y muchas veces sin llegar a complicar la sesión en la que dictan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

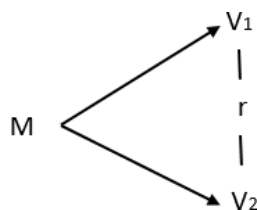
Según Parra (2013) lo cuantitativo se considera a los que utilizan datos recolectados, para comprobar hipótesis y donde utiliza datos.

Metodología: fue hipotético deductivo entendido como la resolución de una premisa denominado hipótesis y se deducirá los conceptos a partir de premisas específicas.

La investigación fue de tipo Básica, González (2004) sostuvo que las investigaciones básicas son realizadas sin ningún fin práctico, pero que incrementa el conocimiento empírico fundamentales de la realidad.

Nivel descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no-experimental porque no son manipuladas ni controladas, asimismo transversal por que analiza en un tiempo, Moreno (2013) se definió como la búsqueda sistemática e empírica donde el científico no tiene control de las variables por la inherentes, donde hace mención la relación que hay entre las dos variables y donde no hay manipulación de la variable independiente.

El diagrama de este estudio será:



Donde:

M: Muestra de estudio

V1: Gestión del Talento Humano V2: Desempeño docente

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

La gestión del talento humano se operacionalizó con el cuestionario de Orellana (2018) compuesta por 38 preguntas. desempeño docente empleó el cuestionario de Zaldivar (2011), constó de 40 preguntas con escala de Liket y ambas adaptadas por el investigador.

Tabla 1

Variable 1: Gestión del talento Humano

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles y Rangos
Organizar a las Personas	Promoción de actividades	1 al 9	Gestión del talento Humano Deficiente (129 – 179) Regular (78 – 128) Eficiente (50 – 77)
	Planifica su clase		
Recompensar a las personas	Organiza grupos	10 al 16	
	Reconoce los demás		
	Promueve la satisfacción		
Desarrollar a las personas	Estimula el talento	17 al 25	
	Establece la relación		
Retener personas	Gestiona capacitaciones	26 al 32	
	Monitorea el desempeño		
Auditar personas	Supervisa el desempeño	33 al 36	
	Mantiene personas		
	Colabora con las actividades		
	Coordina actividades		
	Establece relaciones		
	Utiliza su talento		

*Fuente: propia***Tabla 2**

Variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles y Rangos
Desarrollo Personal	Acompañamiento	1 al 10	Desempeño docente Deficiente (122 – 162) Regular (81 – 121) Eficiente (40 – 80)
	Capacitación		
	Actitudes socio académicas		
	Investigación		
Participación activa en la acción educativa	Gestión	11 al 20	
	Acciones directivas		
	Planes institucionales		
	Clima laboral		
Relaciones interpersonales	Comunicación	21 al 30	
	Ambiente		
	Actitudes socio afectivas		
Habilidades de enseñanza	Docente mediador	31 al 40	
	Conocimiento docente		
	Eficiencia		
	Didáctica		

Fuente: propia

3.3. Población y muestra

Se consideró una población de docentes de la escuela de posgrado en un numero 770. La muestra es no probabilística e intencional establecida en un numero de 70 docentes de nivel de posgrado de dicha casa de estudios. Según, Tamayo (1997) la muestra es una porción de cantidad de elementos como personas que pertenecen a una población para determinar un fenómeno de procedencia estadística.

Criterios de inclusión: nombrados categoría principal a tiempo completo, con 25 a 30 años de docentes nivel de posgrado, con grado de Doctor.

Criterios de exclusión docentes contratados en planilla y contratados bajo la modalidad de orden de servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ambas variables nos permitió la identificación de la investigación, para Cegarra (2012), las encuestas es el conjunto de preguntas en base a cuestionarios en el cual se consolida información precisa que se quiere analizar, Los instrumentos, sedesarrollará mediante cuestionario, 38 interrogantes (gestión del talento humano) las cuales se dividen en 5 dimensiones y 40 interrogantes (desarrollo docente) las cuales se dividen en 4 dimensiones, cuales tendrán las siguientes escalas de valores, nunca (01), casi nunca (02), alguna vez (03), casi siempre (04), siempre (05).

La primera variable de Orellana (2018) adaptada por Perales (2021) y la secundavariante será de Zaldívar (2011) adaptado por Perales (2021).

Ficha técnica 1:

Variable 1: Gestión del talento humano Autor: Orellana (2018)

Adaptación: Perales (2021) Administración: Grupal Tiempo :
40 minutos

Ficha técnica 2:

Variable: Desempeño docente

Autor: Zaldívar, (2011).

Adaptación: Perales (2021) Administración: Grupal Tiempo :
40 minutos

Validez

Los cuestionarios se validaron por juicio de expertos

Tabla 3

Validación

Expertos	Resultados
Mgtr. Erazo Pelayez Raquel	Aplicable
Mgtr. Solis Ruiz Henry Milthon	Aplicable
Mgtr. Sotelo Montero Santos Alberto	Aplicable

Fuente: propia

Confiabilidad

Se pasó la fiabilidad de la gestión del talento humano y desempeño de los docentes por alfa de cronbach

Tabla 4

Prueba de confiabilidad de las variables: Gestión del talento humano y desempeño de los docentes

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	,888	38
Desempeño docente	,884	40

Fuente : Base de Datos

Ambos altamente fiables.

3.5. Procedimiento

Se procederá a tramitar el permiso correspondiente a la Dirección de Administración de la UNly se procesará en Excel y SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos

Se describieron a través de figuras y tablas. Asimismo, se utilizó el coeficiente de Spearman donde estableceremos de las dos variables su correlación. variables de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó el secreto de las encuestas, así como también la información recogida para que sean proporcionados a los directivos de la universidad para que planteen mejoras sobre la problemática de estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

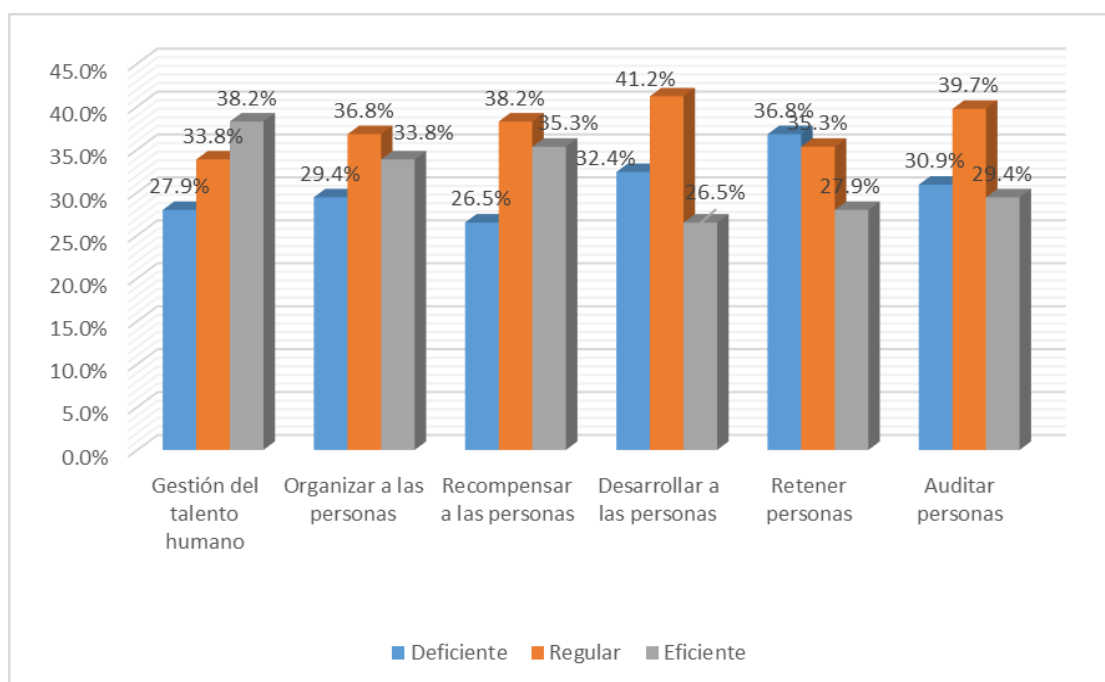
Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones

Niveles	Gestión del talento humano		Organizar a las personas		Recompensar a las personas		Desarrollar a las personas		Retener personas		Auditar personas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	19	27.9	20	29.4	18	26.5	22	32.4	25	36.8	21	30.9
Regular	23	33.8	25	36.8	26	38.2	28	41.2	24	35.3	27	39.7
Eficiente	28	38.2	25	33.8	26	35.3	20	26.5	21	27.9	22	29.4
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota. Base de datos.

Figura 1

Niveles de percepción de la variable gestión del talento humano y dimensiones



Nota. Propio. Interpretación:

Las cifras descriptivas de la variable gestión del talento humano referido a docentes mostraron que 27.9% lo percibe deficiente, el 33.8% manifiesta regular y el 38.2% registra en condición de eficiente; en la condición de organizar a las personas, el 29.4% estima deficiente, el 36.8% los considera regular y el

33.8% señala eficiente; en el componente recompensar a las personas, el 26.5% registra como deficiente, el 36.2% estima regular y el 35.3% percibe como eficiente; en la dimensión Desarrollar a las personas, el 32.4% señala deficiente, el 41.2% manifiesta regular y el 26.5% registra como eficiente; en el componente retener personas, el 36.8% estima deficiente, el 35.3% en condición regular y el 27.9% señala eficiente en cifras; en la dimensión auditar personas, el 30.9% cifra deficiente registrada, el 39.7% regular y el 29.4% registra en condición eficiente.

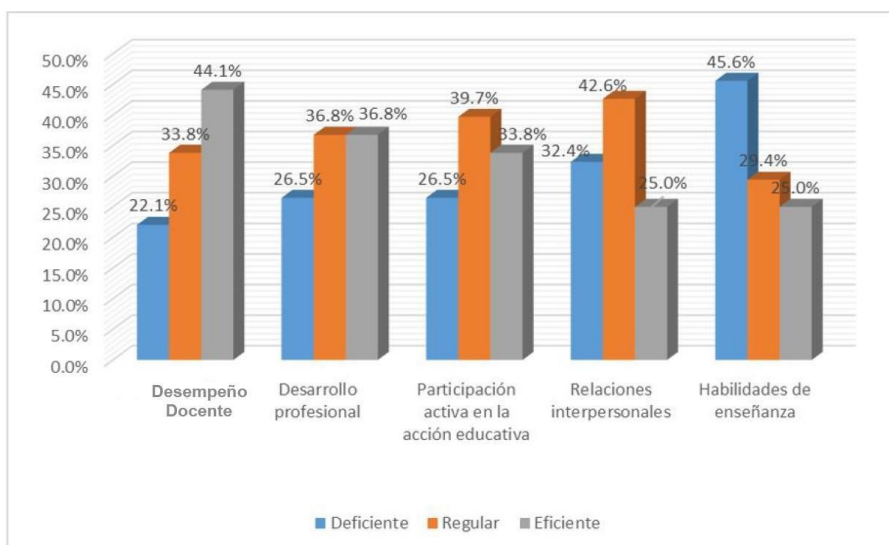
Tabla 6

Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones

Niveles	Desempeño docente		Desarrollo profesional		Participación activa en la acción educativa		Relaciones interpersonales		Habilidades de enseñanza	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Deficiente	15	22.10%	18	26.50%	18	26.50%	22	32.40%	31
Regular	23	33.80%	25	36.80%	27	39.70%	29	42.60%	20	29.40%
Eficiente	32	44.10%	27	36.80%	25	33.80%	19	25.00%	19	25.00%
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Figura 2

Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones



Nota. Base de datos.

Interpretación:

Los resultados descriptivos del componente gestión del desempeño docente arrojaron, 22.1% responde deficiente, 33.8% indica regular y el 44.1% señala eficiente; en la parte Desarrollo profesional, el 26.5% percibe deficiente, el 36.8% indica regular y el 36.8% en cifras registra eficiente; en el componente participación activa en la acción educativa, el 26.5% contesta deficiente, el 39.7% regular y el 33.8% eficiente; en la parte relaciones interpersonales, el 32.4% indica deficiente, el 42.6% regular y el 25.0% eficiente; en el componente habilidades de enseñanza, 45.6% percibe deficiente, 29.4% regular y 25.0% menciona eficiente.

Resultados correlacionales.

Se desarrolló las hipótesis estableciendo hipótesis nula y alterna de variables y dimensiones, mediante Rho de Spearman resultó que la hipótesis general (Gestión del talento humano y desempeño docente) siendo el nivel de correlación moderado (Rho 0,525 y p-valor 0,000); las específicas a. (Organizar a las personas* desempeño laboral) de relación moderada (Rho 0,438 y p-valor 0,000); la específica-2 (recompensar a las personas* desempeño docente) correlación moderado (Rho 0,542 y p-valor 0,000); la específica-3 (Desarrollar a las personas* desempeño docente) de nivel moderado (Rho 0,428 y p-valor 0,000), la específica-4 (retener personas* desempeño docente) de correlación moderado (Rho 0,414 y p-valor 0,000), la específica-5 (auditar personas* desempeño docente) de correlacional moderado (Rho 0,435 y p-valor 0,000), es decir en general de nivel 0,01.

Tabla 7

Sistema de hipótesis de la investigación

ver anexo 11

V. DISCUSIÓN

La premisa de la hipótesis, gestión del talento humano se interconecta con el desempeño docente teniendo una relación moderada (Rho 0,525 y p -valor 0,000); estos resultados son diferentes al de los autores Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) quienes señalaron que existe una adecuada relación, en cambio, Calcedo (2015) coincidió en una relación moderada porque es necesario mejorar y potenciar el talento humano en todas las empresas. De acuerdo a nuestro estudio, es necesario mejorar el talento humano docentes es necesario conocer sus habilidades y destrezas para que mejoren sus desempeños.

Organizar a las personas se articula con desempeño docente teniendo generando nivel moderada (Rho 0,438 y p -valor 0,000); este desenlace se manifestó por Carbonell y García (2018) quienes mencionaron que hay una alta relación debido a una percepción positiva de los trabajadores hacia la organización, por el contrario, Ramos (2018) señaló que hay una relación baja $r=,338$ debido a que no hay interés por gestionar el talento de los trabajadores.

Recompensar a las personas se vincula con desempeño docente teniendo correlación moderada (Rho 0,542 y p -valor 0,000); estos resultados fueron contradichos por Rodríguez (2017) refirió hay una relación alta y que es importante incentivar a los trabajadores a partir de sus talentos y desempeños, fue avalados por Del Castillo (2017) manifestó que hay relación alta de 0,775, debido a que hay una buena gestión hay un buen desempeño.

Desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño docente teniendo correlación moderada (Rho 0,428 y p -valor 0,000); estos resultados fueron contradichos con Peralta (2018) que señaló una correlación baja de 0,439 debido a que los trabajadores presentaron desinterés por desarrollarse profesionalmente, estos resultados fueron diferentes a los de Reyes (2018) mencionó que hay una correlación alta de 0,842 debido a que se capacita y desarrolla profesionalmente a los trabajadores.

Retener personas se cruzan con el desempeño docentes teniendo correlación moderada (Rho 0,414 y p -valor 0,000); estos resultados fueron distintos a los de Reyes (2018) relación alta, los profesionales demuestran un buen desempeño gestionan sus talentos dentro de la organización, así también, Arrobo (2015) enfatizó que se debe evaluar el desempeño en función al perfil profesional

que conlleve a los trabajadores a tener permanencia y estabilidad laboral.

Auditar personas se cruzan con desempeño docentes mostrando nivel moderado (Rho 0,435 y p-valor 0,000); Quinzo (2015) hay relación significativa porque toda buena gestión beneficia a los trabajadores, por lo tanto, debe ser evaluada en forma periódica, sin embargo, Arrobo (2015) refirió la necesidad de ejecutar un esquema de gestión de talento humano por competencias donde se identifique las debilidades y potencialidades de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al talento humano y el desempeño docente presenta un nivel moderado (Rho 0,525)

Segunda: Organizar a las personas y el desempeño docente presenta relación moderada (Rho 0,438)

Tercera: Recompensar a personas y el desempeño docente presenta nivel correlacional moderada (Rho 0,542)

Cuarta: Desarrollar a personas y el desempeño docente presenta nivel de relación moderada (Rho 0,428)

Quinta: Retener personas y el desempeño docente presenta correlación moderada (Rho 0,414)

Sexta: Auditar personas y el desempeño docente resulta nivel relación moderada (Rho 0,435)

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades de la Universidad Nacional de Ingeniería deberán potenciar el área de recursos humanos para fortalecer las habilidades blandas de los docentes en la escuela de posgrado con el propósito de mejorar sus desempeños.

Segunda: Realizar actividades y trabajo en equipo que involucre a docentes orientado a fortalecer capacidades entre los pares.

Tercera: Incentivar y reconocer la docente en el área de posgrado a través de resoluciones de felicitación emitidas por autoridades de la universidad.

Cuarta: Capacitar y motivar a los docentes a perfeccionarse profesionalmente en actividades académicas internacional.

Quinta: Realizar concursos públicos en donde se destaque el desempeño docente para que permanezca en la Universidad.

Sexta: Evaluar periódicamente el desempeño de los docentes para que mantengan su permanencia dentro de la Universidad.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *Cuál es la definición de desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Alveiro, M. C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital. *Revista Científica "Visión de Futuro"*.
- Alles, M. (2005) *Desempeño por competencias*. Buenos Aires, Granica, 2002.
- Belloso, C. R. (2010). Management of quality of the human talent in the intelligent educative organizations. *Ciencias Humanas*, 116.
- Bernal, G., Pedraza, M. N., & Sánchez, L. M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*.
- Brazzolotto, S. (2018). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf
- Borsic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>.
- Cabanillas, P. J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico CEFOP Cajamarca, periodo 2013*. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1897>

- Castellanos, M.(2012) *El talento humano para la reconstrucción del país. Memorias Discurso Vice-Ministra de Educación de Venezuela*, en Encuentro Educación Superior Caracas Maracaibo (Venezuela), Universidad del Zulia,2012, pp. 1–8. [consulta: 2019-11-15]. Disponible en: http://150.187.178.3/cgiwin/be_alex.exe?Acceso=T011000007043/17&Nombrebd=CIDIPB
- Cegarra, J. (2012). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Díaz De Santos.
- Chiavenato. (2012). Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones. McGraw-Hill.
- Cuentas, M. S. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032018000200004&lng=es&nrm=iso
- Del Castillo, M. A. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>
- Esperanza, P., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*. AAA
- Fernando, V. J. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Obtenido de <https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>

- García, M. A., & Carbonell, L. A. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555688>
- Gil, A. J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11845>
- González, M. C. (2004). *La Investigación Básica. La Investigación en Ciencias Fisiológicas: Bioquímica, Biología Molecular y Fisiología. Cuestiones Previas*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v7s1/art7.pdf>
- Guerra, O. Y. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Emblemática "Mariscal Cáceres". Ayacucho – 2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32665>
- Guillermo, R. V. (2012). *gestión del talento de los docentes en un centro de formación técnica*. Obtenido de <file:///C:/Users/upg%20faua/Desktop/MGPORojo.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016) *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial Edamsa Impresiones, S.A. de C.V
- Hernández, M. (2019). *Plan de acción basado en gestión del talento humano plan de acción basado en gestión del talento humano docentes del colegio santa rosa*. Obtenido de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8027/1/mhernandez.pdf>
- Hernández, R. (2012). Una mirada psicoeducativa al aprendizaje: qué sabemos y hacia dónde vamos. *Revista electronica de educacion*.
- Hinojosa, D. R. (2020). *Modelo curricular vigente y su incidencia en la calidad de la*

formación profesional de estudiantes de la carrera de Administración de Empresas en universidades de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15507/Hinajosa_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, A. F. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa manuel gonzales prada, 2016.* uap.

Jara, M. A., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

Klingner, & Nalbandian. (2002). *Administración del personal en el sector público.* Mexico DF: ELIAC.

Malpartida, B. N. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la I.E Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la I.E..* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57640/Malpartida_BN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de artes gráficas.* México. Instituto Politécnico Nacional.

Medina, N., Ferreira, J., & Marzol, R. (2016). *Management based human talent emotional competencies of university teachers.* Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/2312/3841>

Mejía, G. A., Bravo, C. M., & Montoya, S. A. (2013). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos.* (11ª ed.). México: Pearson

Educación

- Montalvo, L. M. (2017). *Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la micro red - disa lima sur, 2014*.
Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/723/MAESTRO-%20Montalvo%20Luna%20Mery%20Soledad.pdf?sequence=1>
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2574?show=full>
- Montoya, A. C., & Beyero, S. M. (2016). El recurso Humano como elemento fundamental para la gestion de calidad y competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*,
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Montoya, A. C., & Boyero, S. M. (2015). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Visión de Futuro*, 1.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Moreno, G. E. (2013). *Metodo de investigacion pautas para hacer tesis*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html?m=0>
- Odriozola, G. S. (2008). Análisis crítico de la teoría del capital humano: apuntes para una concepción alternativa para la construcción del Socialismo. *Economía Y desarrollo*. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541312011.pdf>
- Palaci, (2005). *Psicología organizacional*. Editorial Thompson. México, <file:///C:/Users/upg%20faua/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacional-3751621.pdf>

- Pacheco, A. A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2467>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Publicos*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Parra, J. M. (2013). *La investigación o enfoque cualitativo*. Obtenido de <http://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-cualitativo.html>
- Pastor, g. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pedraza, E.(2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peralta, P. L. (2018). *Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En El Centro De Atención Residencial "JESUS MI LUZ" Del INABIF - Cusco 2018*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_0d85c9f296aedd861340757d6e03af64
- Pérez, O. (2016). *Gestión del talento humano en la empresa y su*

importancia Gestión del talento humano en la empresa y su importancia. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Porret, G. M. (2015). La Auditoría Socio-Laboral como instrumento para valorar la gestión de los Recursos Humanos. *revista tecnica laboral*.

Prieto, B. P. (2017). *Gestión del talento humano como estrategia para retención*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Ramos. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.* Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13847>

Ramos, M. C. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de pichanaqui, 2017*. Obtenido de <http://200.37.135.58/handle/123456789/408>

Reyes, A. T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27696>

Robbins, S. y Judge. T. (2012). *Organizational Behavior*, 15a Ed, Prentice Hall.

Rodríguez, H. A. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Rojas, B. R. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño laboral de los*

colaboradores en DIGERD San Isidro 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20688/Rojas_BRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, R. r., & Vilchez, P. S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con e desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazon de Jesús Lima Enero del 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saavedra, V. L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>

Sánchez, R. A., & Arevalo, S. M. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: análisis del caso de corea del sur y ecuador en el período 2001 – 2015.

Sánchez, R. A., & María, A. S. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: análisis del caso de corea del sur y ecuador en el período 2001 – 2015.

Silva, G. P. (2018). *Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional*. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/18816/71033_1.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Schultz, T (1961)., «*Investment in human capital*» The american economics review, vol. 51, no. 1, pp. 7-14, ISSN 0002-8282.

Stanton W., Etzel M. y Walker B. (2007). Fundamentos de Marketing. (14^a)

ed.). México: McGraw-Hill.

Tamayo, y. T. (1997). *Población y Muestra*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/plqqpt2/Y-Tamayo-M-1997-afirma-que-la-muestra-es-el-grupo-de-individuos-que-se-toma-de/>

Vera, B. A., & Blanco, A. A. (2018). *Model for human talent management in service-sector smes in barranquilla*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/818/81861610003/html/index.html>

Vilchez, P. S. (2018). *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Zaldivar, P. (2011). *Hacia un Nuevo Paradigma transformacional educativo*. San Marcos.

Werther, W., Davis, K., Guzmán, M.(2014) *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. México: Mc Graw Hill

Anexo

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO, UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, LIMA 2021

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es la actividad que busca cumplir con los objetivos de la organización mediante aplicación de conocimiento de los talentos y el cumplimiento de los procesos de gestión y la aplicación de estrategias para lograr la satisfacción del personal, permitiendo descubrir los talentos y aplicar sus conocimientos(Chiavenato, 2012)	El instrumento que será utilizado es el cuestionario que medirá la variable constituida por cinco dimensiones	ORGANIZAR A LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Promueve actividades Planifica su clase Organiza grupos 	Escala de Likert Nunca Casi nunca Alguna vez Casi siempre
			RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce los méritos Promueve la satisfacción Estimula el talento 	
			DESARROLLAR A LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Establece relaciona Gestiona capacitaciones Monitorea el desempeño 	
			RETENER PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Supervisa el desempeño Mantiene personas Colabora con las actividades 	
			AUDITAR PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Coordina actividades Establece relaciones Utiliza su talento 	
DESEMPEÑO DOCENTE	Se define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un	El instrumento que será utilizado es el cuestionario	DESARROLLO PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento Capacitación Actitudes socio académicas Investigación 	Escala de Likert Nunca Casi nunca

	individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivo laborales (Zaldívar, 2011)	que medirá la variable constituida por cuatro dimensiones	PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA ACCIÓN EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión • Acciones directivas • Planes institucionales • Clima laboral 	Alguna vez Casi siempre
			RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Ambiente • Actitudes socio afectivas 	
			HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA	<ul style="list-style-type: none"> • Docente mediador • Conocimiento docente • Eficiencia • Didáctica 	

Anexo 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicaciones:

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una "X" la respuesta con la que más te identifiques.

ESCALA DE LIKERT	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Ítems	Escala y valores				
		1	2	3	4	5
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.					
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Universitaria					
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.					
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.					
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la universidad y a la comunidad.					
7	Se fomenta la identidad con la institución universitaria.					

8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.					
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.					
Nº	Recompensar a las personas	1	2	3	4	5
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.					
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.					
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional					
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.					
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.					
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.					
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.					
Nº	Desarrollar a las personas	1	2	3	4	5
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.					
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,					

20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.					
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.					
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.					
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente					
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.					
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
Nº	Retener personas	1	2	3	4	5
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.					
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.					
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.					
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.					
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.					
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución universitaria					

32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.					
Nº	Auditar personas	1	2	3	4	5
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.					
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.					
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.					
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución universitaria.					
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.					
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo					

Anexo 3
CUESTIONARIO SOBRE: DESEMPEÑO
DOCENTE

Indicaciones:

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una "X" la respuesta con la que más te identifiques.

ESCALA DE LIKERT	VALORACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítems	Escala y valores				
		1	2	3	4	5
1	Los docentes están sujetos a evaluaciones.					
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada					
9	Participo en las actividades académicas de la institución					

10	Suelo capacitarme continuamente					
Nº	Participación activa en la acción educativa	1	2	3	4	5
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
Nº	Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
21	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
22	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					

23	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
24	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
25	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
26	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes					
27	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
28	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada					
29	Participo en las actividades académicas de la institución					
30	Suelo capacitarme continuamente					
Nº	Habilidades para la enseñanza	1	2	3	4	5
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.					
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva					
33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.					
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.					
35	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					

36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución					
37	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos					
38	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
39	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
40	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Organizar a las personas							
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	X		X		X		
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Universitaria	X		X		X		
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo	X		X		X		
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	X		X		X		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la universidad y a la comunidad.	X		X		X		
7	Se fomenta la identidad con la institución universitaria.	X		X		X		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.	X		X		X		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	X		X		X		
	Recompensar a las personas							

10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	X		X		X		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	X		X		X		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional.	X		X		X		
13	Se Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.	X		X		X		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	X		X		X		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	X		X		X		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	X		X		X		
	Desarrollar a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	X		X		X		
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	X		X		X		
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	X		X		X		
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	X		X		X		
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		

22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	X		X		X		
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente	X		X		X		
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	X		X		X		
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
	Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	X		X		X		
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y limpieza.	X		X		X		
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente que estén limpios.	X		X		X		
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	X		X		X		
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución universitaria	X		X		X		
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	X		X		X		
	Auditar a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	X		X		X		

34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	X		X		X		
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	X		X		X		
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución universitaria.	X		X		X		
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.	X		X		X		
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.2233	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. HENRY MILTHON SOLIS RUIZ DNI: 10803460

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN GESTIÓN PUBLICA

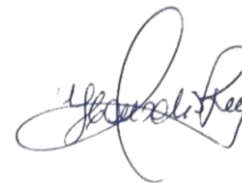
27 de julio del 2021

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

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

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

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



.....
HENRY MILTHON SOLIS RUIZ
Maestro en Gestión Publica

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo profesional							
1	Los docentes están sujetos a evaluaciones.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.?	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.?	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los Estudiantes.?	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.?	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.?	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución.?	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.?	X		X		X		

	Participación activa en la acción educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.?	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.?	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.?	X		X		X		
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.?	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.?	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.?	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.?	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.?	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.?	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.?	X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Procuro tener una buena relación Docente alumno.?	X		X		X		

22	Tengo la facilidad de comunicarme y expresar mis ideas a cambios en la Universidad.?	X		X		X		
23	Soy claro al momento de expresarme con los alumnos.?	X		X		X		
24	Participo en la mejoras académicas con el área académica que pertenezco	X		X		X		
25	Suelo proponer mejoras.?	X		X		X		
26	Manifiesto mi preocupación por los malos cambios académicos .?	X		X		X		
27	Suelo mantener un clima laboral de respeto y empatía.?	X		X		X		
28	Procuro cooperan en la realización de las actividades en común.?	X		X		X		
29	Dispongo de métodos participativos .?	X		X		X		
30	Contribuye a la formación integral de los estudiantes.?	X		X		X		
	Habilidades para la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la Universidad.?	X		X		X		
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.?	X		X		X		

33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.?	X		X		X		
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la universidad por encima de las ambiciones o necesidades personales.?	X		X		X		
35	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.?	X		X		X		
36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la Universidad.?	X		X		X		
37	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.?	X		X		X		
38	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.?	X		X		X		
39	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.?	X		X		X		
40	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la Universidad.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. HENRY MILTHON SOLIS RUIZ DNI: 10803460

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN GESTIÓN PUBLICA

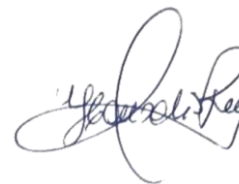
27 de julio del 2021

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



.....
.....
HENRY MILTHON SOLIS RUIZ
Maestro en Gestión Pública

Anexo 6
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Organizar a las personas							
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	X		X		X		
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Universitaria	X		X		X		
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo	X		X		X		
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	X		X		X		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la universidad y a la comunidad.	X		X		X		
7	Se fomenta la identidad con la institución universitaria.	X		X		X		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.	X		X		X		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	X		X		X		
	Recompensar a las personas							

10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	X		X		X		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	X		X		X		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional.	X		X		X		
13	Se Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.	X		X		X		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	X		X		X		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	X		X		X		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	X		X		X		
	Desarrollar a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	X		X		X		
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	X		X		X		
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	X		X		X		
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	X		X		X		
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		

22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	X		X		X		
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente	X		X		X		
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	X		X		X		
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
	Retener a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	X		X		X		
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y limpieza.	X		X		X		
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente que estén limpios.	X		X		X		
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	X		X		X		
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución universitaria	X		X		X		
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	X		X		X		
	Auditar a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	X		X		X		

34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	X		X		X		
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	X		X		X		
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución universitaria.	X		X		X		
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.	X		X		X		
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.2233	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mgtra. RAQUEL ERAZO PELAYEZ DNI: 40502741

Especialidad del evaluador: MAESTRA EN GESTION PUBLICA

27 de julio del 2021

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

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

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

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



.....
.....
RAQUEL ERAZO PELAYEZ.
Maestra en Gestión Publica

Anexo 7
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO
DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo profesional							
1	Los docentes están sujetos a evaluaciones.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.?	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.?	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los Estudiantes.?	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.?	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.?	X		X		X		

9	Participo en las actividades académicas de la institución.?	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.?	X		X		X		
	Participación activa en la acción educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.?	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.?	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.?	X		X		X		
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.?	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.?	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución.?	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.?	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.?	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.?	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.?	X		X		X		

	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Procuro tener una buena relación Docente alumno.?	X		X		X		
22	Tengo la facilidad de comunicarme y expresar mis ideas a cambios en la Universidad.?	X		X		X		
23	Soy claro al momento de expresarme con los alumnos.?	X		X		X		
24	Participo en la mejoras académicas con el área académica que pertenezco	X		X		X		
25	Suelo proponer mejoras,?	X		X		X		
26	Manifiesto mi preocupación por los malos cambios académicos .?	X		X		X		
27	Suelo mantener un clima laboral de respeto y empatía.?	X		X		X		
28	Procuro cooperan en la realización de las actividades en común.?	X		X		X		
29	Dispongo de métodos participativos .?	X		X		X		
30	Contribuye a la formación integral de los estudiantes.?	X		X		X		
	Habilidades para la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la Universidad.?	X		X		X		
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.?	X		X		X		

33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.?	X		X		X		
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la universidad por encima de las ambiciones o necesidades personales.?	X		X		X		
35	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas.?	X		X		X		
36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la Universidad.?	X		X		X		
37	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.?	X		X		X		
38	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación.?	X		X		X		
39	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.?	X		X		X		
40	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la Universidad.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA ____

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mgtra. RAQUEL ERAZO PELAYEZ DNI: 40502741

Especialidad del evaluador: MAESTRA EN GESTION PUBLICA

27 de julio del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensió



.....
.....
RAQUEL ERAZO PELAYEZ.
Maestra en Gestión Publico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Organizar a las personas							
1	Se promueve las iniciativas de los docente hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.?	X		X		X		
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente en la escuela de posgrado ?	X		X		X		
3	Se propicia una práctica docente en la escuela de posgrado basada en el aprendizaje colaborativo?	X		X		X		
4	Se a los docente su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.?	X		X		X		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.?	X		X		X		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la universidad y a la comunidad.?	X		X		X		

7	Se fomenta la identidad con la Universidad.?	X		X		X		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por Unidades de posgrado.?	X		X		X		
9	Se promueve la comunicación y el de aprendizajes por las diferentes unidades de posgrado?	X		X		X		
	Recompensar a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes?	X		X		X		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.?	X		X		X		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional.?	X		X		X		
13	Se Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.?	X		X		X		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación de los docente ante alguna eventualidad imprevista.?	X		X		X		

15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.?	X		X		X		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	X		X		X		
	Desarrollar a las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.?	X		X		X		
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.?	X		X		X		
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,?	X		X		X		
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.?	X		X		X		
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.?	X		X		X		

22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.?	X		X		X		
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente ?	X		X		X		
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.?	X		X		X		
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.?	X		X		X		
	Retener personas	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.?	X		X		X		
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.?	X		X		X		
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y limpieza.?	X		X		X		

29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente que estén limpios.?	X		X		X		
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.?	X		X		X		
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución universitaria ?	X		X		X		
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.?	X		X		X		
	Auditar personas	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.?	X		X		X		
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.?	X		X		X		
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.?	X		X		X		

36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución universitaria.?	X		X		X		
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora. ?	X		X		X		
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo.?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ...Dr. Santos Alberto Sotero Montero.....DNI 01121087.....

Especialidad del evaluador:Metólogo.....

08 de agosto del 2021

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.
**Dr. Santos Alberto Sotero
Montero**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo profesional							
1	Los docentes están sujetos a evaluaciones.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes	X		X		X		

7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente	X		X		X		
	Participación activa en la acción educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		
12	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	X		X		X		
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		

14	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		
15	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	X		X		X		
16	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	X		X		X		
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	X		X		X		
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		

	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
22	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
23	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos	X		X		X		
24	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico	X		X		X		
25	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes	X		X		X		
26	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes	X		X		X		
27	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		

28	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada	X		X		X		
29	Participo en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
30	Suelo capacitarme continuamente	X		X		X		
	Habilidades para la enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Suelo calcular los riesgos antes de tomar decisiones en la institución.	X		X		X		
32	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva	X		X		X		
33	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan malestar en el trabajo diario.	X		X		X		
34	Tengo en cuenta lo que es bueno para la institución por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X		X		X		

35	Procuro llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas	X		X		X	
36	Tomo decisiones que conllevan gran dificultad en la institución	X		X		X	
37	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos	X		X		X	
38	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación	X		X		X	
39	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X	
40	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: ...**Dr. Santos Alberto Sotero Montero**.....**DNI 01121087**.....

Especialidad del evaluador:**Metodólogo**.....

08 de agosto del 2021

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.
Dr. Santos Alberto Sotero Montero

Anexo 8

Base de datos: Variable 1: Gestión del talento humano

ITEM	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																														
	ORGANIZAR A LAS PERSONAS									RECOMENZAR A LAS PERSONAS									DESARROLLAR A LAS PERSONAS									RETENER PERSONAS						AUDITAR PERSONAS													
	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22	V1P23	V1P24	V1P25	V1P26	V1P27	V1P28	V1P29	V1P30	V1P31	V1P32	V1P33	V1P34	V1P35	V1P36	V1P37	V1P38									
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	12	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2									
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	1	4	3							
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	4	4							
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4							
5	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	4							
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	3	1	1	2	3	5	3	5	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	4	2	4							
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	3	1	5	3	2	3	1						
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1	4	3	1						
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	2	3	4	4	1				
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	1	1	5	1	1	5	5					
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	2	5	3	2	5	3					
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2				
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2				
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2				
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	5	5				
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	4	1	5	1	5	1	5	3	1	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5				
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5				
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4		
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	1	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	3	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2	5	5	3	5	3		
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	4	2	2	2	5	1	3	5	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3			
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	5	4	1	1	1	1	4	5	3	3	1	3	2	5	3	4	4	3	4	3			
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	1	1	4	2	1	3	2	1	3	2	1	1	4	2	1	4	2		
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	3	5	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2		
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2		
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	4	5	3	5	1	5	4	1	5	4	1	5	1	1	2	1	1	2	2		
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	5	5	3	1	4	4	3	1	4	3	2	2	4	3	1	1	2	
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	3	2	2	4	3	1	4	2	2	4	3	1	1	1	3	
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	2	1	3	2	5	2	5	1	5	4	2	4	2	5	1	2	4	4	3	5	1	2	4	4	3	5	4	5	4	5	2	4	5	2	2		
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	3	5	2	4	1	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	5	2	2	5	1	5	3	1	5	2	1	5	2	1	5	2	1	4	4		
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	4	1	1	4	4	2	5	4	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5		
33	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2		
34	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	1	2	4	1	2	4	3	3	3	3	3		
35	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	4	2	1	4	5	1	3	5	1	2	5	4	1	2	5	5	4	4	5	5	5		
36	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5	1	4	2	3	5	4	4	1	5	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	
37	1	4	1	2	4	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5	4	1	3	2	1	1	4	3	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
38	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5	1	2	2	1	5	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	
39	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	2	3	1	5	4	5	5	3	2	4	5	5	3	2	4	2	5	4	2	5	4	2	
40	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4	5	3	4	1	3	4	5	5	3	4	1	3	4	5	5	3	2	3	2	1	3	3	
41	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	3	3	1	3	3	3	5	4	4	1	5	2	4	4	3	1	3	5	5	2	4	3	1	3	5	5	2	4	4	2	4	
42	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	4	5	4	3	3	1	4	2	4	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3
43	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	3	4	5	3	1	4	2	5	2	2	5	2	2	5	2	3	1	4					

Anexo 9
Base de datos: Variable 2: Desempeño docente

ITEM	VARIABLE 2 : DESEMPEÑO DOCENTE																																									
	DESARROLLO PROFESIONAL								PARTICIPACION ACTIVA EN LA ACCIÓN DIRECTIVA								RELACIONES INTERPERSONALES								HABILIDADES PARA LA ENSEÑANZA																	
	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22	V1P23	V1P24	V1P25	V1P26	V1P27	V1P28	V1P29	V1P30	V1P31	V1P32	V1P33	V1P34	V1P35	V1P36	V1P37	V1P38	V1P39	V1P40		
1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	12	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1		
2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	4	3	3	3		
3	1	5	1	1	5	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	1	1		
4	2	1	4	2	1	4	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2			
5	5	1	5	5	1	5	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2				
6	1	2	3	1	2	3	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	4	2			
7	2	4	5	2	4	5	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	3	1	5	1	2			
8	5	1	4	5	1	4	2	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1			
9	5	2	4	5	2	4	2	2	3	4	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	4	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3			
10	2	2	3	2	2	3	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	1	1	5	3	5	1	1	5	2	2			
11	5	5	3	5	5	3	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	1	3		
12	4	4	3	4	4	3	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	1	2		
13	1	4	1	1	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	2	1	4	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	5	4			
14	3	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	4	4	3	5	4	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4		
15	5	4	4	5	4	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	2	3		
16	3	2	2	3	2	2	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	5	1	4	5	4		
17	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
18	3	5	2	3	5	2	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5		
19	1	3	3	1	3	3	4	1	2	5	4	4	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	2	5	4	5		
20	4	5	1	4	5	1	5	3	2	4	4	1	4	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	3	3	2	5	3	5	5		
21	3	2	4	3	2	4	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	5	1	3	5	3	1	3	1	1	3	2	5	3	4	4	1	1		
22	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4	1	1	1	4	5	3	3	1	3	4	3	4	1		
23	4	4	1	4	4	1	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	1	4	2	1	3	2	1	1	2	4	2			
24	1	1	4	1	1	4	1	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	5	1	5	3	5	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	2		
25	2	5	1	2	5	1	3	4	4	3	3	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2			
26	4	2	2	4	2	2	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	2	3	1	4	5	3	5	1	5	4	1	5	1	1	2	2	5			
27	5	4	1	5	4	1	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	2	5	3	1	4	4	3	2	4	5			
28	3	1	3	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	4	1	4	2	2	1	3	2	2	4	3	1	1	2	1			
29	5	4	2	5	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	2	4	4	3	5	1	4	5	4	5	2	2	4	4			
30	2	5	5	3	5	4	2	5	4	1	5	3	1	3	5	2	5	3	1	5	3	1	5	2	4	1	3	5	2	4	1	3	4	2	4	1	3	4	1			
31	5	1	5	5	1	5	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	5	2	2	5	1	5	3	1	5	2	1	4	2	1		
32	4	2	1	4	2	1	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	3	5	4	1	1	4	4	2	5	4	5	1	5	5	5	1			
33	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	2	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	2	1	1	1	2	3	1	
34	5	5	4	5	5	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	1	2	4	3	3	5	1			
35	4	2	2	4	2	2	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	4	4	2	1	4	5	1	3	5	1	2	5	5	4	5			
36	2	1	2	2	1	2	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5	1	4	2	3	5	4	4	1	5	3	4	2	3	5	3		
37	5	1	5	5	1	5	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5	4	1	3	2	1	1	4	3	5	3	1	1	2	1	1	4		
38	2	3	4	2	3	4	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5	1	2	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	1	
39	1	5	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	2	3	1	5	4	5	5	5	5	3	2	4	2	5	4	2		
40	5	4	3	5	4	3	2	1	5	5	2	5	5	3	1	5	1	4	5	4	3	5	1	4	5	3	4	1	3	4	5	5	5	3	2	5	2	1	3	5	4	
41	1	3	3	1	3	3	4	1	4	1	3	5	2	2	2	3	3	1	3	3	5	4	4	5	4	1	5	2	4	4	3	1	3	3	5	2	4	1	3	4		
42	2	3	1	2	3	1	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	4	5	4	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	2	4	1	3	
43	3	2	2	3	2	2	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	3	4	5	3	1	4	2	5	2	5	2	3	1	5	5	4		
44	5	5	3	5	5	3	4	2	4	5	5	3	4	2	4	5	4	5	2	4	5	5	3	3	5	2	3	4	4	2	4	4	1	5	3	3	4	1	2	4	3	4
45	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3	1	5	3	1	4	1	4	4	1	1	3	2	1	4	3	2		
46	4	2	5	4	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	3	4	5	2	4	1	3	5	4	1		
47	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	5	3	4	4	1	4	3	4	5	3	5	4	2	1	1	1	4	5	1	4
48	5	2																																								

Anexo 10
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre organizar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la recompensar a las personas y el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desarrollar a las personas y el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021,</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre organizar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre recompensar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación desarrollar a las personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación en</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Organización de la persona se relaciona significativamente con el desempeño docentes en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021</p> <p>Recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería, Lima 2021</p> <p>Desarrollar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la escuela de posgrado</p>	Variable 1: Gestión del talento humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala s valore s	Niveles o rangos	
			Organizar a las personas	Promueve actividadesPlanifica su clase Organiza grupos	1 al 9	Nunca 1	Gestión del talento	
			Recompensar a las personas	Reconoce los méritos Promueve la satisfacciónEstimula el talento	10 al 16	Casi nunca 2	Humano: Deficiente (38 - 56)	
			Desarrollar a lasPersonas	Establece relaciona Gestiona capacitaciones Monitorea el desempeño	17 al 25	Alguna vez 3	Regular (57 – 113)	
Retener Persona s	Supervisa el desempeño Mantiene personas Colabora con las actividades	26 al 32	Casi siempre 4	Eficiente (114 - 170)				
Auditar persona s	Coordina actividades	33 al 38	Siempre 5					

	retener personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la	de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021		Establece relaciones Utiliza su talento			
¿Cuál es la relación entre retener personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021? ¿Cuál es la relación entre auditar personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021?	Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 Determinar la relación entre auditar personas y el desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021	Retener personas serelaciona significativamente con desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021 Auditar personas serelaciona significativamente con desempeño docente en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de ingeniería, Lima 2021					
VARIABLES E INDICADORES							
Variable 2: Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Escalas valores	Niveles o rangos
			Desarrollo profesional	Acompañamiento Capacitación Actitudes socioacadémicas Investigación	1 al 10	Nunca Casi nunca	Desempeño docente: Deficiente (40 - 93)
			Participación Activa en la acción educativa	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral	11 al 20	Alguna a vez Casi siempre Siempre	Regular (94 - 147) Eficiente (148 - 200)

			Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas Docente mediador Conocimiento docente	21 al 30		
			Habilidades de enseñanza	Eficiencia Didáctica	31 al 40		
Tipo de diseño de investigación		Población y muestra			Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Descriptivo Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal		La muestra censal estará conformada por 70 docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ingeniería			Variable 1 Gestión del talento humano Técnicas: encuestas Instrumento: Cuestionario Autor: Orellana Año: 2018 Adaptado por: Perales (2021) Ámbito de aplicación: Universidad Nacional de Ingeniera Facultad		DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:

Anexo 11

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	VARIABLES*CORRELACIÓN	RHO-SPEARMAN	SIGNIFICATIVIDAD-BILATERAL	N	NIVEL
Hipótesis general	Gestión del talento humano*desempeño docente	,525*	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-1	Organizar a personas* desempeño docente	,438	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-2	Recompensar a las personas* desempeño docente	,542**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-3	Desarrollar a las personas* desempeño docente	,428*	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-4	Retener personas* desempeño docente	,414*	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-4	Auditar personas* desempeño docentes	,435*	,000	70	Moderado

Fuente: Propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTERO MONTERO SANTOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO, UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA, LIMA 2021", cuyo autor es PERALES SAAVEDRA CARMEN ROSA DE LOS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTERO MONTERO SANTOS ALBERTO DNI: 01121087 ORCID: 0000-0003-2894-097X	Firmado electrónicamente por: SMONTEROS el 10- 08-2021 15:08:39

Código documento Trilce: INV - 0374779