



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano y la calidad enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red

Nº 8 Ate Vitarte Lima 2015

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Penadillo Salazar, Magna Rosa (ORCID: [0000-0002-4638-835X](https://orcid.org/0000-0002-4638-835X))

**ASESORA:**

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: [0000-0002-9453-9810](https://orcid.org/0000-0002-9453-9810))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

**2016**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis queridos padres por el apoyo constante durante mis estudios iniciales, con sus sabios consejos y apoyo moral, lo cual me ayudo a motivarme para continuar mis estudios de postgrado, a mi querido esposo por la iniciativa y apoyo moral, y sus sabios consejos que día a día me brindada y a mis queridos hijos Meleyim y Jornets, por ser los motivos y apoyo constante en mi vida diaria.

## **Agradecimiento**

Va mi agradecimiento a Dios por hacer realidad mi anhelo, a mis asesores, por sus sabias enseñanzas y consejos profesionales durante el diseño y desarrollo de la tesis, así mismo agradezco a mi esposo por la iniciativa y apoyo moral, a mi querida hija e hijo por su comprensión y compañía durante mis estudios de postgrado.

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de la Variable	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de Análisis de Datos	18
3.7 Aspectos Éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Resultados descriptivos	20
4.2 Resultados inferenciales	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34

REFERENCIAS

36

ANEXOS

43

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	50
Tabla 2. Operacionalización de la variable Calidad de Enseñanza Aprendizaje	51
Tabla 3. Población de docentes	53
Tabla 4. Muestra de docentes	53
Tabla 5. Validez del instrumento	75
Tabla 6. Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano	75
Tabla 7. Recurso estadístico	75
Tabla 8. Contingencia gestión del talento humano y la calidad enseñanza-aprendizaje	20
Tabla 9. Contingencia gestión del talento humano y dimensiones de la variable calidad de enseñanza-aprendizaje	21
Tabla 10. Coeficiente de correlación la gestión del talento humano y la Calidad de enseñanza-aprendizaje	24
Tabla 11. Coeficiente de correlación la gestión del talento humano y las dimensiones de la variable calidad de enseñanza-aprendizaje	25

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Modelo de aprendizaje significativo de Ausubel	10
Figura 2. La gestión del talento humano y la calidad de la enseñanza Aprendizaje	20
Figura 3. La gestión del talento humano y la significatividad lógica	22
Figura 4. La gestión del talento humano y la significatividad Psicológica Cognitiva	22
Figura 5. La gestión del talento humano y la psicología afectiva	23

## Resumen

La presente investigación se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 8, Ate Vitarte, Lima, 2015. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo de estudio correlacional de diseño no experimental transversal, se trabajó con una población de 147 docentes y una muestra de 106 docentes, se aplicó dos cuestionarios como instrumentos: la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza aprendizaje.

El estudio determinó que la Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes según la correlación de Rho de Spearman, ( $Rho = 0.445^{**}$ ) lo cual representa que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se obtuvo un  $p =$ valor .000 menor que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; es decir la relación que existe entre la variable Gestión del talento humano y la Calidad de enseñanza aprendizaje es positiva y significativa.

Palabras claves: Gestión del talento humano–Calidad de enseñanza aprendizaje



## Abstract

This research was developed in order to achieve the objective of identifying the relationship that exists between the management of human talent and the quality of teaching-learning in educational institutions at the secondary level of Network No. 8, Ate Vitarte, Lima, 2015. In this work had a quantitative approach to a correlational study of a non-experimental cross-sectional design, it worked with a population of 147 teachers and a sample of 106 teachers, two questionnaires were applied as instruments: the management of human talent and the quality of teaching-learning.

The study determined that Human Talent Management is positively related to the quality of teaching-learning in teachers according to the Spearman Rho correlation, ( $Rho = 0.445^{**}$ ) which represents that the correlation is significant at the 0.01 level (bilateral) of variables, also a  $p = .000$  value less than the significant value ( $p < 0.05$ ) was obtained, so the null hypothesis is rejected and the main hypothesis is accepted; In other words, the relationship between the variable Management of human talent and the Quality of teaching-learning is positive and significant.

Keywords: Human talent management - Teaching-learning quality

## I. INTRODUCCIÓN

La importancia del conocimiento del manejo de la gestión del talento humano se refleja en el trabajo eficaz de las personas, es así que algunas organizaciones educativas particulares y estatales que han logrado que sus docentes trabajen con voluntad y entusiasmo y cumpla su función con eficacia y responsabilidad y pueda mejorar la calidad de servicio educativo (Chiavenato, 2009). Se debe considerar que la calidad de enseñanza-aprendizaje a nivel internacional es un sistema en que intervienen varios procesos, que actualmente requiere la búsqueda del talento humano, que sean capaces de transformar las exigencias del mundo globalizado, estos procesos son la innovación, inspección, orientación, evaluación y dirección, lo cuales permitirán asegurar la calidad durante el proceso educativo (Monarca, 2018).

A nivel latinoamericano, las organizaciones como la Unesco, ONU y otras, relacionan a la calidad educativa, como la aplicación de los programas académicos, competitividad, eficiencia, formación docente, estándares, eficacia y objetivos. Por ello, las instituciones de gestión educativa deben considerar los procesos que conllevan a la medición de la calidad educativa y no solo los resultados finales (Choles y Sánchez, 2019). Asimismo, la calidad de enseñanza aprendizaje, a nivel nacional, actualmente es deficiente por la falta de asignación remunerativa y la ejecución de talleres de capacitación a los docentes con un alto potencial de las diferentes instituciones educativas del país, lo cual hace que busquen otras oportunidades laborales y beneficios económicos. Esta calidad tiene una relación directa con la responsabilidad laboral del docente (De Miguel, 1995).

Por otro lado, la gran mayoría de instituciones educativas estatales locales evidencian que brindan una baja calidad educativa, que, según las investigaciones, los factores que explican estos resultados negativos adoptan las situaciones socioeconómicas de los educandos, su vivencia de vida familiar, su experiencia de aprendizaje, las capacitaciones en estrategias y prácticas de enseñanza de los docentes y capacitación adecuada en líderes pedagógicos de un nivel de formación a los directores, las políticas y programas educativos a los que estuvieron

expuestos, entre otros (Guadalupe et al.,2017). Asimismo, las evaluaciones de rendimiento estudiantil con mayor impacto a nivel internacional, como la prueba PISA del año 2012 y la evaluación censal de estudiantes del año 2014. Siendo estos resultados una herramienta de suma importancia que permite un trabajo pedagógico administrativo más reflexivo en las instituciones educativas, estableciendo semejanzas y diferencias entre sus pares de su entorno (Minedu, 2014).

Bajo este marco, se formula el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8, Ate Vitarte Lima 2015? Asimismo, se plantea los problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la significatividad lógica?; 2) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la significatividad psicológica-cognitiva?; 3) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la psicología afectiva?

La investigación presenta la justificación teórica al determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015. Además, se identificó la realidad de la gestión del talento humano que se desarrolla y contribuya a elevar el nivel del logro satisfactorio de la calidad de la enseñanza aprendizaje. El estudio contribuirá a las próximas investigaciones, teniendo en cuenta los aportes teóricos sobre la relación de las variables de estudio. Por lo expuesto, se resalta que el aprendizaje significativo se relaciona estrechamente con la significatividad lógica, significatividad psicológica-cognitiva y psicología afectiva (Gimeno y Pérez, 2002).

Se hace necesario resaltar la justificación práctica, en cuanto a la educación de calidad en nuestro país, se ha reflejado en programas para el reconocimiento laboral de los docentes que logren niveles de aprendizaje óptimos en sus estudiantes. Por lo tanto, existen directores en instituciones educativas a su cargo dispuesto al cambio, a la buena gestión, comprometidos con la calidad del

aprendizaje en los estudiantes. Asimismo, se refleja el trabajo docente, con responsabilidad y dedicación, dispuestos al cambio e innovación pedagógica, por ello la investigación se direcciona al estudio correlacional de la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje.

De este modo se justifica metodológicamente, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, que permitió la ejecución estadística y la comprobación de las hipótesis formuladas, a través de programas estadísticos, que permitieron analizar los resultados de los datos de estudio. La investigación tiene un diseño no experimental de tipo correlacional, al ayudar a determinar el grado de relación existente entre las variables, frente a esto se utilizó instrumentos, como cuestionarios de elaboración propia según la investigación.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015. Asimismo, sus objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la significatividad lógica en las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015; 2) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la significatividad psicológica-cognitiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015; 3) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la psicología afectiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015.

Como hipótesis general se expone: Existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015. Seguidamente se plantea las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la gestión del talento humano con la significatividad lógica; 2) Existe relación entre la gestión del talento humano con la significatividad psicológica-cognitiva; 3) Existe relación entre la gestión del talento humano con la psicología afectiva.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se fundamenta por las referencias de los estudios teóricos relacionados con la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje; de manera general, los antecedentes internacionales, se tiene a: Araujo (2016) en la muestra de 10 docentes y 80 estudiantes, determinó que existe relación entre la calidad educativa y el logro académico, esta relación comprende los factores siguientes: la dirección educativa, el uso de una buena infraestructura, la aplicación de una metodología y de los procesos pedagógicos.

Según el estudio de Cabrera (2012) en la muestra de 78 personas que trabajan para la organización, estableció que la finalidad de toda organización se direcciona hacia la calidad en la presentación del servicio, que involucra el estudio del talento humano, lo cual permitirá un buen funcionamiento de una organización. Para ello se debe diseñar perfiles de cargo, sobre las funciones a desarrollar, según los conocimientos de personas con experiencia en el cargo; esto permitirá lograr los objetivos planteados con más eficiencia y eficacia. Por otra parte Arrobo (2013) consideró a los 10 trabajadores que es el número total de la población, determinó que el personal, es un elemento fundamental del desarrollo de toda organización, siendo de mucha importancia la evaluación de sus desempeños, lo cual les motivará y respaldará, en las labores que realizan para obtener satisfacciones personales y beneficio para la organización.

Mientras tanto Vivas (2013) consideró a 330 personas como muestra, de un total de 2329 personas de la población, concluyó que el reclutamiento, selección y socialización del nuevo talento humano, se puede manifestar gracias a criterios de selección idónea de su personal, con la cual cuenta la institución, caso contrario esto, perjudicará las capacitaciones que no se han planificado, como también la ausencia de programas que contemplen la remuneración, motivación y seguridad laboral repercutirán en el desenvolvimiento laboral. Asimismo Guerrero (2014), determinó que existe la necesidad en las empresas de contar con profesionales que puedan evaluar el rendimiento laboral de las personas y las condiciones en que

trabajan, determinando los problemas, para tomar decisiones y plantear un nuevo modelo de gestión.

En cuanto, a los antecedentes nacionales, se tiene a: Pérez (2019), teniendo como muestra a 26 comités de diferentes regiones, determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de metas, lo que permitió medir el nivel de la gestión y del cumplimiento como deficiente, regular y eficiente. Según el estudio de Morín (2019) en su muestra de 20 trabajadores, concluyó que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio y alto, lo que determinó que existe una buena gestión, reflejado en el rendimiento laboral debido al buen clima organizacional. Asimismo Espinoza (2017) en su investigación determinó que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño docente, la preparación y enseñanza para el aprendizaje del estudiante.

Por su parte, Jara, et al., (2018) indicaron que existe una influencia significativa de la gestión del talento humano en el perfeccionamiento de la dirección pública y la práctica laboral de los empleados. Asimismo, Castillo (2016) determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativamente con la gestión de calidad. Mientras tanto Campos (2012) tuvo como muestra a un director y 14 docentes, determinó que los programas de capacitación docente y la gestión pedagógica tienen una correlación directa y significativa según las estadísticas obtenidas en la tabla. Asimismo, estos programas tienen una relación directa y significativa con el proceso de enseñanza, con la programación curricular y con el proceso de evaluación del aprendizaje a estudiantes de la gestión pedagógica que desarrollan los docentes.

Según el estudio de Carrasco (2020) determinó que la gestión del talento humano y la evaluación del trabajador tienen una relación significativa con la calidad educativa. Por su parte Medina y Ninanya (2019) indicaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño, la planificación laboral, los procesos de enseñanza-aprendizaje y con las responsabilidades del docente. Asimismo el estudio de Scott (2011) determinó que el aprendizaje de los

principios morales de parte de los instructores y personal directivo se refleja en una buena gestión, quienes brindan las orientaciones oportunas y significativas del desenvolvimiento en la vida social. Las características principales de la dirección y liderazgo se centran en el diseño de políticas de formación, desarrollo profesional, clima institucional de calidad y el desarrollo de actitudes de reflexión y crítica.

Por otro lado, Barrientos (2013) en la muestra de 264 estudiantes y 32 docentes, de un total de 842 estudiantes y 35 docentes, determinó que existe una relación muy alta y positiva entre la gerencia de los directivos y la calidad educativa, lo que demuestra que a una mejora toma de decisiones y nivel en la gerencia de los directivos corresponde a una mejor calidad educativa. Asimismo, existe una relación altamente significativa entre las funciones gerenciales, el liderazgo gerencial y la calidad educativa, es por ello que se debe mejorar la gerencia de los directivos para influir significativamente en el trabajo pedagógico y administrativo de una institución.

Mientras tanto, Ramos (2014) la aplicación del Programa de estrategias de enfoque constructivista influye significativamente en el aprendizaje significativo, así como en la significatividad lógica, en la significatividad psicológica y en la actitud favorable en el aprendizaje significativo, donde se ha obtenido diferencias estadísticamente significativas. Según Díaz (2017), determinó que la calidad de la dirección educativa, en las instituciones educativas urbanas, con relación a la dirección institucional presentan diferentes niveles, regular alcanzó el 41,2 %, bueno el 29,4 % y el 29,4 % malo, cuyos factores que influyeron en el estudio fue el desempeño docente, la labor mancomunada de la comunidad educativa, el uso de recursos metodológicos del aprendizaje. Por su parte Vallejo y Torres (2020) determinaron que la calidad de la enseñanza aprendizaje tiene una correlación positiva con las características individuales y familiares del estudiante.

Se analizaron diversas propuestas teóricas relacionadas al tema de estudio, siendo una de ellas la teoría general de sistemas de Karl Bertalanffy (1901-1972) este enfoque indica que el estudio de un todo se debe descomponer en sus partes, donde se identifican dos características, la interrelación entre las partes y la

búsqueda de un fin común, es así que toda institución tiene elementos y objetivos en común, se le considera como un sistema (Ibáñez, 2007). Asimismo el enfoque de sistemas, considera la administración de los recursos humanos como parte de un sistema, que es la organización, donde se tiene que reconocer la interrelación que existe entre todos los agentes o partes, quienes se influyen entre sí por el entorno en que se desenvuelven (Werther y Davis, 1996). Por su parte, Barrios et al., (2020) se debe fortalecer la gestión en las relaciones del personal con los factores externos de la organización para su desarrollo.

Por otro lado, la teoría de las relaciones humanas, cuyo autor fue Elton Mayo, explico sobre las razones de eficiencia e ineficiencia, del personal de una organización se relacionan con las condiciones laborales y de la motivación participativa, también la importancia de la interacción del personal con los grupos informales (Jiménez, 2003). La teoría administración científica de Frederick Taylor, afirmó que la creación de lineamientos claros, basados en fundamentos, como la planeación, preparación, control y ejecución, los cuales permitieron mejorar la eficiencia del personal en la producción (Robbins y Decenzo, 2002). Los estilos de la administración, tuvo su fundamento en los enfoques de McGregor, quien planteó dos teorías: La teoría X, de enfoque tradicional y estilo autoritario e impositivo, el trabajo se condicionaba a la remuneración, control y de seguridad; La teoría Y, de enfoque moderno y estilo democrático y consultiva, se respeta la opinión del personal en beneficio del desarrollo de la organización (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (2009) indicó que la administración del recurso humano (ARH) es muy importante para el pensamiento de las organizaciones, lo cual abarca una serie de aspectos dependientes que se encuentran relacionados entre sí que son muy importantes para desarrollar la administración, el talento individual de las personas es producto del desarrollo de aspectos esenciales, como las capacidades, el compromiso y la acción, la cual se va a reflejar pese a los factores que aquejan y que se deben saber sobre llevarlos como la desmotivación, la impuntualidad y las acciones ineficientes. Por su parte, Luna (2008) señaló que la administración es una actividad humana muy importante, que comprende diseñar y crear un espacio en el que los trabajadores se desarrollen en la perspectiva de la organización, como



el orden, la eficacia y la productividad. El talento humano busca un líder que sea capaz de intervenir, de convencer e incentivar al equipo de trabajo. Asimismo tiene como objetivo fortalecer el trabajo corporativo (Majad y Musa, 2016).

La gestión indaga la calidad y la efectividad de las organizaciones, mediante la coordinación de los desempeños, planificaciones y ejecuciones de las personas (Mestre, 2004), en relación con los intereses de una organización para su desarrollo social en interacción con su entorno (Hernández y Castaño, 2005). La gestión del talento humano (GTH) es consecuencia del cambio de visión de los líderes educativos respecto a la situación en se vive y la escuela que se espera alcanzar, donde se desarrolle la practicas colaborativas de la buen enseñanza, buscando el aprendizaje del alumnado (Alvarado y Barba, 2016). Asimismo, el talento comprende tres aspectos relevantes como las capacidades, el compromiso y la acción, así mismo, nos indica que estos tres aspectos deben estar relacionados entre sí, ya que, si un profesional no tiene uno de los aspectos no logrará sus objetivos propuestos (Alles, 2005). Las instituciones deben buscar que los miembros de la institución sean competentes y se sientan satisfechos con los lineamientos de la institución (Gonzáles y Molina 2016).

Según el estudio de Chiavenato (2009) la ARH integra las dimensiones de la primera variable, GTH, los cuales son los siguientes: la primera dimensión, incorporar a las personas, consiste en que la institución busca la creatividad y la innovación en los nuevos valores humanos, para así poder fortalecer sus objetivos. Es así que los dos factores que se tienen en cuenta en dicho proceso son el reclutamiento de personal y la selección de personal; la segunda dimensión, colocación de las personas, se entiende a la incorporación de personas aptas quienes exigen ciertas calificaciones y características idóneas. Los factores que se tienen en cuenta en ésta colocación son: orientación a las personas, estructura organizacional y evaluación laboral.

Como tercera dimensión, recompensar a las personas, se refiere a la retribución a los trabajadores de una organización por los servicios prestados, comprende los factores de la remuneración, utilidades económicas y servicios; la

cuarta dimensión, desarrollo de las personas, las organizaciones deben brindar programas de capacitación y actualización profesional; la quinta dimensión, retener a las personas, comprende mantenerlos motivados con incentivos y salarios que les mantiene satisfechos y motivados, brindándoles las condiciones necesarias para desarrollarse y permanecer en esa institución; la sexta dimensión, supervisar a las personas, permitirán garantizar el cumplimiento de las metas planificadas, a través del acompañamiento, orientación y el mantenimiento del comportamiento de las personas (Chiavenato, 2009).

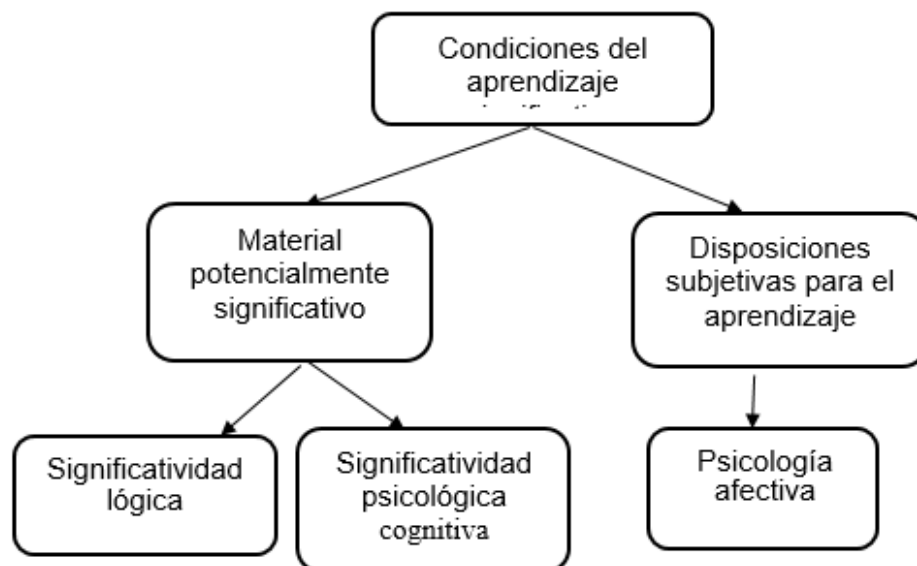
Respecto a las teorías de la segunda variable, calidad enseñanza aprendizaje, tenemos a la Teoría Conductista, considera que el aprendizaje se da por el asociacionismo, reflejando el cambio de la conducta de manera secuencial al tener una relación con agentes positivos y por el reforzamiento permanente de éstos, en la cual se observa una variedad de aprendizajes, por descubrimiento, como procesamiento de información, como actividad y el aprendizaje significativo. Asimismo, la teoría cognitivista, hace referencia que el aprendizaje se da en el aspecto cognitivo, donde la persona organiza y construye sus conocimientos conceptuales, metodológicos y actitudinales, las cuales se relacionan entre sí, permitiendo que la persona pueda desenvolverse adecuadamente en su sociedad (Sarmiento, 2007).

Otro enfoque fue la teoría de Ausubel, el aprendizaje significativo; el aprendizaje significativo se desarrolla en relación a las condiciones relacionadas con el material potencialmente significativo y las disposiciones subjetivas del estudiante, la cual se refiere a la significatividad lógica; la significatividad psicológica cognitiva, comprende el conocimiento de ideas a partir de las experiencias cognitivas del estudiante y la psicología afectiva, se refiere al comportamiento emotivo y actitudinal del estudiante frente al proceso de aprendizaje (Gimeno y Pérez ,2002). La mejora de la práctica docente se enfoca en la ejecución de una planificación curricular basada en estrategias didácticas sobre situaciones de aprendizaje significativo del estudiante (Carranza y Caldera, 2018). La celebración de este aprendizaje se da por la relación directa con el material de carácter significativo, los conocimientos previos acordes con las nuevas

materias y la motivación predispuesta a aprender (Chrobak, 2017).

Figura 1.

*Modelo de aprendizaje significativo de Ausubel*



Adaptado de "Comprender y transformar la enseñanza" por Gimeno y Pérez (2002). Madrid, España.

Además se consideró la teoría Constructivista, De Palos (1998) indicó que el desarrollo cognitivo se produce por la interacción entre el conocimiento y materias de estudio, basando su estudio en el análisis de los efectos del comportamiento actitudinal (Citado por Sarmiento, 2007). El conocimiento se construye por la interacción de una situación concreta o conceptos que permitan resolver situaciones de su realidad, según el aporte de Piaget, consideró que la persona desarrolla su inteligencia por la interrelación con los factores de su contexto social (Carretero, 2005).

La calidad de la enseñanza se relaciona con las siguientes variables: La actitud positiva y compromiso del docente de cumplir con su labor pedagógica, creando un clima de trabajo favorable en los alumnos, impartiendo una enseñanza estructurada, brindando oportunidades para aprender, tiempo designado a las tareas, refuerzo el progreso académico del estudiante y compromiso del trabajo docente (De Miguel, 1995). En las organizaciones públicas se consideran diversos agentes responsables de la calidad educativa, como la medición y formación del

docente, el trabajo docente planificado, el uso de recursos educativos, la gestión y monitoreo directivo, la investigación educativa y evaluación (Sanz, 2001). Lograr la calidad educativa comprende la interrelación con los saberes pedagógicos y actitudinales, relacionados al cambio social y una gran responsabilidad de preparación de los actores en la gestión (García et al., 2018).

La calidad de la educación es un proceso de construcción de aspectos cognitivos y actitudinales, que contribuyen al progreso de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes importantes en su formación integral, y que esto les permitirán insertarse a la sociedad en su vida futura, sin limitaciones ni perjuicios, siendo personas críticas, activas y reflexivas (López, 2012). Asimismo, la calidad en las instituciones universitarias es un proceso de cambios de innovación en todos sus ámbitos como por ejemplo inversión y satisfacción del servicio y el producto, con la finalidad de lograr una calidad de enseñanza con temas innovadores y cumplir con las expectativas de los usuarios (Rúa, 2013). Desarrollar el proceso del diagnóstico situacional del estudiante permitirá fortalecer el trabajo pedagógico del docente y mejorar la calidad educativa (Arriaga, 2015). La calidad de los aprendizajes y el rendimiento académico se logra a través de una evaluación permanente, de recojo de información y valoración de los resultados (Jordan et al., 2018).

La primera dimensión de la calidad de enseñanza aprendizaje, según el estudio de Ausubel (1961), la significatividad lógica, comprende el aprendizaje significativo que se refiere a la adquisición de nuevos conocimientos por parte del alumno, quien expresa interés y disposición, donde relaciona a la materia con sus conocimientos previos, reflejándose una actitud de cambio sobre el nuevo aprendizaje según su contexto en que se desarrolla. La significatividad lógica se determina por los factores del potencial significativo del contenido de los recursos empleados en el proceso de aprendizaje y que se debe aplicar según los factores de desarrollo y por la estructura cognoscitiva del alumno, que debe ser disponible el cual debe tener conocimientos previos sobre algunos contenidos ideáticos. El interés y motivación a aprender del estudiante y el uso de materiales concretos significativos permitirán un aprendizaje significativo (Moreira, 2017).

La segunda dimensión se consideró a la significatividad psicológica-cognitiva, comprende la importancia de los conocimientos previos del estudiante en su aprendizaje significativo, al producirse una conexión entre la materia de estudio y el conocimiento del alumno, esto se producirá al activarse las ideas previas en la interacción con el nuevo material de estudio (Ontoria, et al., 2006). Asimismo la significatividad psicológica comprende la mejora de la capacidad de organización comprensiva, el aprender a aprender, lo que permite que el alumno pueda comprender otras experiencias, ideas, valores y procesos cognoscitivos en la etapa escolar o superior (Hernández, 2011). La significatividad comprende los cambios individuales relacionado a los eventos educativos de carácter significativo que se desarrollan en el aprendizaje del estudiante (Nieva y Martínez, 2019).

La psicología cognitiva, tiene dos enfoques teóricos, teoría de los modelos mentales de Johnson-Laird, este enfoque nos indica que el aprendizaje de los conceptos se construye y se operan en el conocimiento humano en relación con el medio social que interactúa, mientras la teoría de los campos conceptuales de Vergnaud indica que el conocimiento se adquiere por un proceso cognitivo de adaptación a las experiencias o situaciones nuevas que la persona pasa a lo largo de su vida (Rodríguez, 2004).

Como tercera dimensión, tenemos a la psicología afectiva, es el estudio de la afectividad humana, la cual comprende las competencias afectivas intrapersonales, de valorarse, conocerse asimismo e interpersonales, como la valoración y conocimiento del otro y actitudes interpersonales, competencias que ayudan a la estabilidad emocional y bienestar de las personas, es decir se considera como aspecto importante y principal el desarrollo del aspecto afectivo, que la persona se conozca y domine su espacio interior de las emociones (Paz, 2010).

El aprendizaje significativo se hará efectivo gracias al uso de material que debe estar relacionando intrínsecamente con la situación, la conexión inconsciente y el interés permanente del sujeto para aprender los nuevos conocimientos (Hoyos, 2016). El estudiante logra este aprendizaje gracias a la interrelación entre sus conocimientos innatos, la observación, uso de recursos estratégicos y la motivación

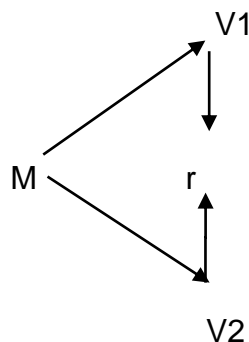
permanente para aprender (Agra, et al., 2019). La estructura de las estrategias de enseñanza debe estar direccionado al propósito de aprendizaje considerando el nivel cognitivo del estudiante (Sánchez et al., 2019).

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Siguiendo a Martínez y González (2014) el presente trabajo de investigación es básica porque se produce conocimientos para ser aplicados en diversas situaciones, enfocándose el estudio en las causas de las relaciones entre las variables en un momento determinado y resguardando la validez del estudio, donde se determinó la relación que existe entre las variables de estudio, la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria.

La presente investigación tiene el diseño no experimental, de corte transversal, porque no se realizó ningún tratamiento de las variables, inclinándose específicamente a la observación específica en un tiempo determinado para después analizarlos en su nivel de investigación transeccional correlacional, que enfocaron las relaciones de las variables de estudio (Hernández et al., 2014). El diseño presenta el gráfico siguiente:



Dónde:

M : Muestra de estudio.

V1: Gestión del talento humano.

V2: Calidad de enseñanza-aprendizaje

r : Relación de variables.

## **3.2 Operacionalización de la Variable**

### **Definición conceptual de Gestión del talento humano**

Según el estudio de Chiavenato (2009) la ARH es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. La gestión del talento humano (GTH) es consecuencia de un cambio de visión de los líderes educativos respecto a la situación en se vive y la escuela que se espera alcanzar, donde se desarrolle la practicas colaborativas de la buen enseñanza, buscando el aprendizaje del alumnado (Alvarado y Barba, 2016).

### **Definición operacional de gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un proceso de organización que busca el bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores de una empresa, con el objetivo de mantenerlos satisfechos en sus puestos de trabajo. Esta variable ha sido medida a través de las dimensiones siguientes: Incorporar a las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas (Ver anexo 1).

### **Definición conceptual de calidad de enseñanza-aprendizaje**

La calidad de la educación es un proceso de construcción de aspectos cognitivos y actitudinales, para lograr en los estudiantes el desarrollo de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes importantes en su formación integral, y que esto les permitirán insertarse a la sociedad en su vida futura, sin limitaciones ni perjuicios, siendo personas críticas, activas y reflexivas (López, 2012). Asimismo, la calidad en las instituciones universitarias es un proceso de cambios de innovación en todos sus ámbitos como por ejemplo inversión y satisfacción del servicio y el producto, con la finalidad de lograr una calidad de enseñanza con temas innovadores y cumplir con las expectativas de los usuarios (Rúa, 2013).



## **Definición operacional de calidad de enseñanza-aprendizaje**

La calidad de la educación es un proceso de construcción de aspectos cognitivos y actitudinales, para lograr el progreso de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes importantes en la formación integral del estudiante, y que esto les permitirán insertarse a la sociedad en su vida futura, sin limitaciones ni perjuicios, siendo personas críticas, activas y reflexivas. Esta variable se midió a través de las dimensiones siguientes: Significatividad lógica, significatividad psicológica-cognitiva y Psicología afectiva (Ver anexo 1).

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **Población**

Según Hernández et al. (2014) la población se integra por un conjunto de miembros de cualquier clase que presentan características similares y específicas. El marco poblacional se conforma por 147 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8, Ate-Vitarte, Lima (Ver anexo 1).

#### **Muestra**

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recopilan los datos y debe ser representativo de ésta. La muestra fue probalística, ya que, la posibilidad de elección de los docentes para el estudio fue igual para todos (Hernández et al., 2014). En la investigación se tuvo una muestra de 106 docentes de la Red N° 8, para ello se empleó la fórmula para muestra probabilísticas y bajo la técnica de muestreo no aleatoria estratificada (Ver anexo 1).

#### **Muestreo**

Según, Hernández et al. (2014) el muestreo es seleccionar una pequeña parte del grupo total para ser medidos. Una vez obtenido la muestra se aplicó el muestreo probabilístico de tipo estratificada, donde se procedió a seleccionar al personal docente de las diferentes instituciones, según el nivel y horario de trabajo disponible, para aplicar las encuestas de la investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Según Martínez y González (2014) la encuesta es el proceso adecuado que permite describir los datos específicos de un grupo pequeño. En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios.

#### **Instrumentos**

En el presente estudio los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios para docentes, con preguntas definidas y con soluciones diversas, cuya referencia es la escala ordinal.

#### **Ficha técnica del instrumento**

Nombre: Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor: Magna Rosa Penadillo Salazar (2016)

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Objetivo: determinar la percepción de los docentes sobre la gestión del talento humano

Nombre: Cuestionario para medir la calidad de enseñanza-aprendizaje

Autor: Magna Rosa Penadillo Salazar (2016)

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Objetivo: determinar la percepción de los docentes sobre la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

#### **Organización**

El instrumento se organizó en las variables: gestión del talento humano con seis dimensiones y calidad de la enseñanza-aprendizaje consta de 3 dimensiones, este proceso permitió medir las variables y elaborar el cuestionario y su evaluación, a través de la escala de medición ordinal (Anexo 2).

## **Validez**

El instrumento fue revisado por un juicio de expertos, a cargo de profesionales, cuyas opiniones permitieron verificar la elaboración y el contenido de los instrumentos. El juicio valorativo de los expertos fue que los cuestionarios son aplicables, por lo que se infiere la confiabilidad del instrumento (Ver anexo 3).

## **Confiabilidad de los instrumentos**

Según Martínez y González (2014) la confiabilidad es el grado de un instrumento de medición en relación a los resultados coherentes. El criterio de confiabilidad del instrumento del estudio se resolvió por el coeficiente de Alfa Cronbach, al aplicar una prueba piloto de encuesta que se aplicó a 15 docentes ajenos a la muestra de estudio. Los coeficientes obtenidos fueron de 0,842 y 0,915 respectivamente, los cuales indican que los cuestionarios tienen una alta confiabilidad (Ver anexo 3).

## **3.5 Procedimientos**

Primera etapa: Se gestionó las cartas de autorización en las instituciones educativas para aplicar los instrumentos de investigación, en coordinación con la dirección. La aplicación del instrumento se dio en el nivel secundario y horario de trabajo de los docentes. Segunda Etapa: se realizó la recolección de los datos a través de los cuestionarios, se analizó y se procesó la data con el programa SPSS v.21, para tabular y diseñar las tablas y figuras e interpretar los resultados.

## **3.6 Método de Análisis de Datos**

Los datos recolectados se analizaron y se realizó una base de datos en el programa Excel y el estadístico SPSS versión 21, estos datos se analizaron en la estadística descriptiva de la prueba de correlación no paramétrica de Rho Spearman, para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas. También se hizo uso de la estadística mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov para identificar el grado de relación existente entre la distribución de los datos y la distribución teórica específica (Ver anexo 4).

### **3.7 Aspectos Éticos**

En el presente trabajo se preservaron los siguientes principios éticos de la particularidad, el anonimato y respeto, resguardando las respuestas del participante, suministrando las respuestas solo de los docentes que aceptaron participar voluntariamente en el estudio. Se respetaron las informaciones teóricas al efectuar el citado respectivo según el estilo de redacción APA. De igual manera se mantuvo la originalidad reflejada en los datos y resultados Turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Tabla 8

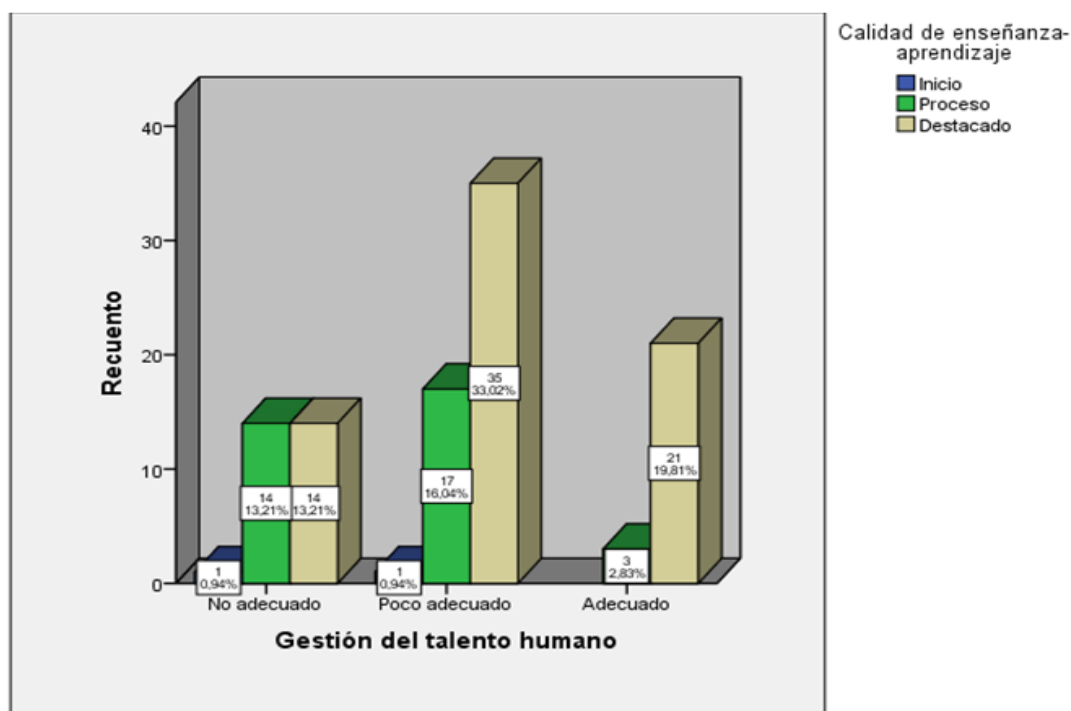
*Tabla de contingencia gestión del talento humano y calidad de enseñanza-aprendizaje*

			Calidad de enseñanza-aprendizaje			Total
			Inicio	Proceso	Destacado	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	1	14	14	29
		% del total	0,9%	13,2%	13,2%	27,4%
	Poco adecuado	Recuento	1	17	35	53
		% del total	0,9%	16,0%	33,0%	50,0%
	Adecuado	Recuento	0	3	21	24
		% del total	0,0%	2,8%	19,8%	22,6%
Total	Recuento	2	34	70	106	
	% del total	1,9%	32,1%	66,0%	100,0%	

Nota: Adaptado de encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas Red N° 8 de ATE Vitarte 2015.

Figura 2.

*La gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje.*



De los resultados, respecto a la gestión del talento humano, 53 docentes (50,0%) opinan que se encuentra en un nivel poco adecuado, 29 docentes (27,4%) afirman el nivel no adecuado y solo 24 docentes (22,6%) afirman el nivel. Así mismo, se

observa sobre la calidad de enseñanza-aprendizaje, 70 docentes (66,0 %) afirman el nivel destacado, otro grupo de 34 docentes (32,1 %) señalan el nivel de proceso y un grupo reducido de 2 docentes (1,9 %) afirman el nivel de inicio.

#### 4.1.1 Resultados por dimensiones de la variable

Tabla 9

*Tabla de contingencia Gestión del talento humano y dimensiones de la variable calidad de enseñanza-aprendizaje*

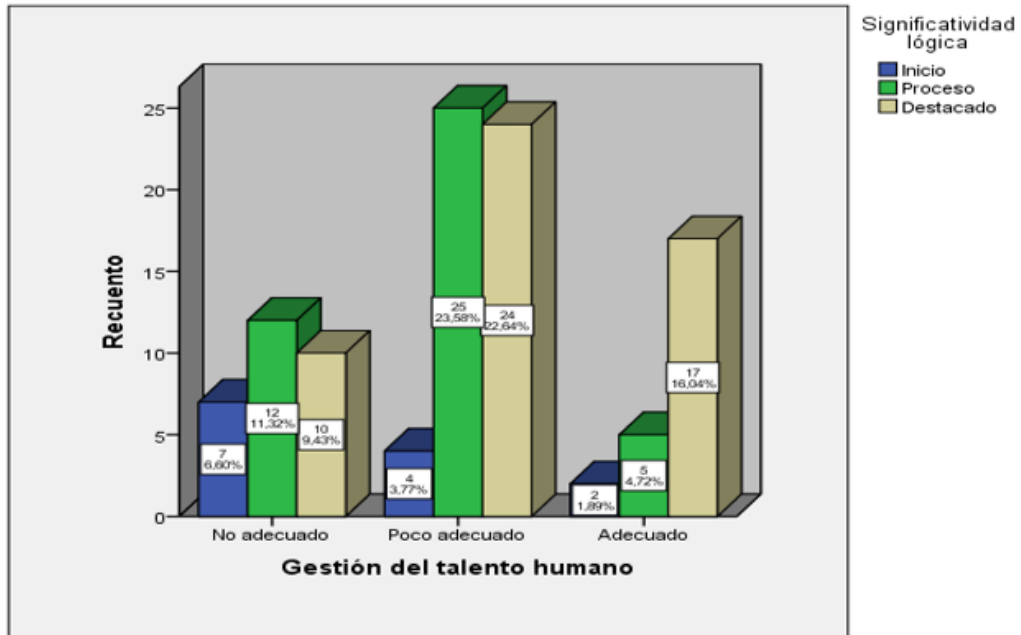
			Significatividad lógica			Total
			Inicio	Proceso	Destacado	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	7	12	10	29
		% del total	6,6%	11,3%	9,4%	27,4%
	Poco adecuado	Recuento	4	25	24	53
		% del total	3,8%	23,6%	22,6%	50,0%
	Adecuado	Recuento	2	5	17	24
		% del total	1,9%	4,7%	16,0%	22,6%
Total		Recuento	13	42	51	106
		% del total	12,3%	39,6%	48,1%	100,0%

			Significatividad psicológica-cognitiva			Total
			Inicio	Proceso	Destacado	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	6	16	7	29
		% del total	5,7%	15,1%	6,6%	27,4%
	Poco adecuado	Recuento	5	33	15	53
		% del total	4,7%	31,1%	14,2%	50,0%
	Adecuado	Recuento	0	3	21	24
		% del total	0,0%	2,8%	19,8%	22,6%
Total		Recuento	11	52	43	106
		% del total	10,4%	49,1%	40,6%	100,0%

			Psicología afectiva			Total
			Inicio	Proceso	Destacado	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	2	14	13	29
		% del total	1,9%	13,2%	12,3%	27,4%
	Poco adecuado	Recuento	1	17	35	53
		% del total	0,9%	16,0%	33,0%	50,0%
	Adecuado	Recuento	0	5	19	24
		% del total	0,0%	4,7%	17,9%	22,6%
Total		Recuento	3	36	67	106
		% del total	2,8%	34,0%	63,2%	100,0%

Figura 3

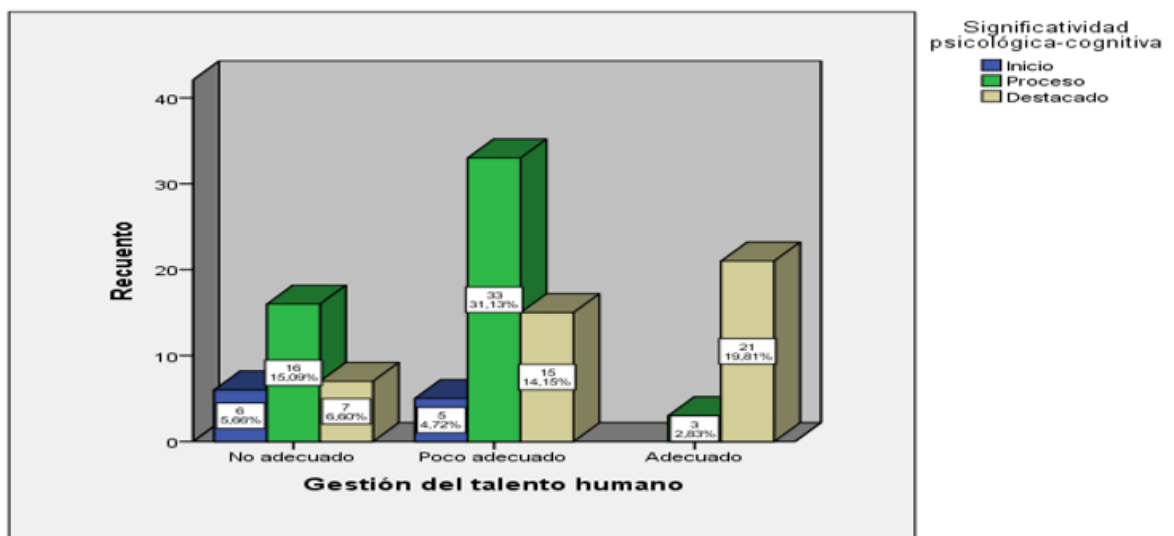
*Gestión del talento humano y la significatividad lógica*



En los resultados se muestra que el 48.1% de docentes desarrolla un nivel destacado de la significatividad lógica, el 39.6% presentan un nivel de proceso de la significatividad lógica y el 12.3% de los docentes que desarrollan una significatividad lógica en sus estudiantes están en un nivel de inicio.

Figura 4

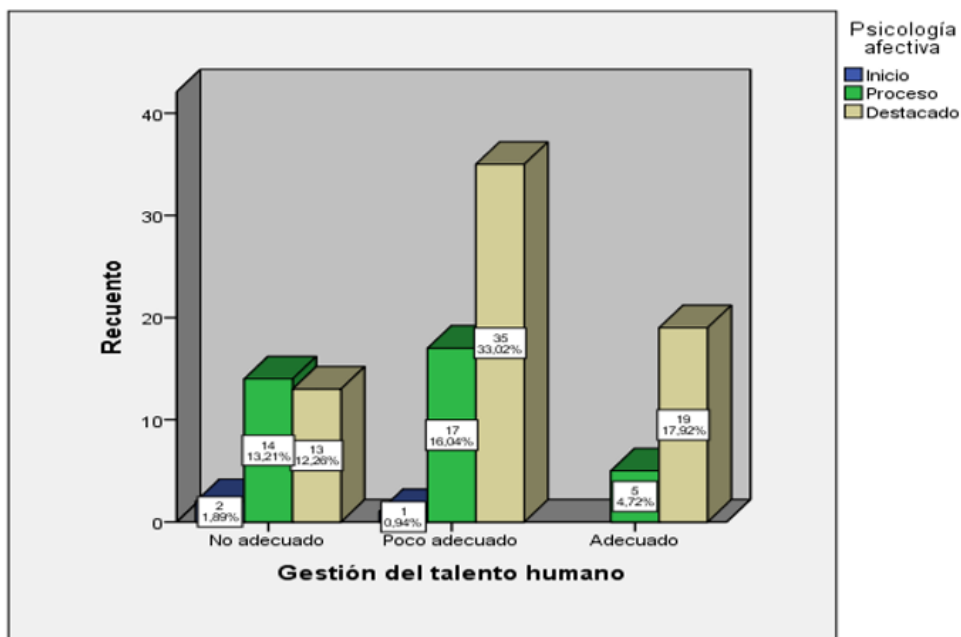
*Gestión del talento humano y la significatividad psicológica-cognitiva.*



Según estos resultados el 49.1 % de docentes logra un nivel de proceso de la significatividad psicológica cognitiva, el 40,6 % desarrollan la significatividad psicológica-cognitiva en un nivel destacado y solo el 10.4% de los docentes desarrollan una significatividad psicológica-cognitiva de nivel de inicio.

Figura 5

*Gestión del talento humano y la psicología afectiva.*



Los resultados de la tabla 9 y figura 5: el 63.2% de docentes desarrollan un nivel destacado de la psicología afectiva, el 34.0% de docentes desarrollan un nivel de proceso y el 2.8% de los docentes desarrollan la psicología afectiva en un nivel de inicio.

## 4.2 Resultados inferenciales

### 4.2.1 Gestión del talento humano y calidad de enseñanza-aprendizaje

Hipótesis general

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 8, Ate Vitarte Lima 2015.



Ha: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 8, Ate Vitarte Lima 2015.

Tabla 10

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje.*

<b>Correlaciones</b>		Gestión del talento humano	Calidad de enseñanza-aprendizaje
Rho de <u>Spearman</u>	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 106
	Calidad de enseñanza-aprendizaje	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,445** ,000 106

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados muestran la relación positiva ente la variable de Gestión del talento humano y la Calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes según la correlación de Rho de Spearman, (Rho = 0.445\*\*) que indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un p =valor .000 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; determinándose la relación positiva y significativa entre la variable Gestión del talento humano y la Calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas la Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

## 4.2.2 Comprobación de las hipótesis específicas

**Tabla 11**

*Coefficiente de correlación la gestión del talento humano y las dimensiones de la variable calidad de enseñanza-aprendizaje*

Correlaciones			Gestión del talento humano	Significatividad lógica	Significatividad Psicológica-cognitiva	Psicología afectiva
		Coefficiente de correlación	1,000	,343**	,428**	,331**
Rho de Spearman	Gestión del Talento humano	Sig. (bilateral)		,000	,000	,001
		N	106	106	106	106

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados se observa la variable de Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la significatividad lógica según la correlación de Rho de Spearman, (Rho = 0.343\*\*) representando esta que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un p =valor .000 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; esto determina la relación positiva y significativa que existe entre la variable Gestión del talento humano y la significatividad lógica en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

De igual manera la variable de Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la significatividad psicológica cognitiva según la correlación de Rho de Spearman, (Rho = 0.428\*\*) representando esta que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un p =valor .000 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; determinándose la relación positiva y significativa que existe entre la variable Gestión del talento humano y la significatividad psicológica cognitiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

Asimismo la variable de Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la psicología afectiva según la correlación de Rho de Spearman, ( $Rho = 0.331^{**}$ ) representando esta que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un  $p$ -valor .001 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; esto determina la relación positiva y significativa que existe entre la variable Gestión del talento humano y la psicología afectiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados que se muestran en la investigación respecto a la relación positiva entre la variable de Gestión del talento humano y la Calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes según la correlación de Rho de Spearman, ( $Rho = 0.445^{**}$ ) que indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un  $p$ -valor .000 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; determinándose la relación positiva y significativa entre la variable Gestión del talento humano y la Calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas la Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

Al respecto, Bendezú (2020) en su investigación demostró la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral de los trabajadores por su relación significativa; por su parte de Pérez (2019), determinó que la gestión del talento humano tiene una relación con el cumplimiento de metas, obteniendo conocer el nivel de la gestión y del cumplimiento como deficiente, regular y eficiente; asimismo Jara, et al., (2018) indicaron la influencia significativa de la gestión del talento humano en la dirección pública y la práctica laboral; reforzando esta perspectiva Castillo (2016) indicó que ésta gestión se relaciona de manera directa y significativa con la gestión de calidad; asimismo Araujo (2016) determinó que los factores como la dirección educativa, el uso de una buena infraestructura, la aplicación de una metodología y de los procesos pedagógicos muestran la relación existente entre la calidad educativa y la eficiencia académico.

Por su parte, Cabrera (2012) estableció que el diseñar las funciones de cada trabajador, con el apoyo de personas conocedoras y de experiencia en el cargo, permitirá lograr los objetivos con eficiencia y eficacia, desarrollando un buen funcionamiento en una organización; de igual modo, Arrobo (2013) consideró que el desarrollo de una organización se logra por el reconocimiento del trabajo realizado del personal, a través de evaluaciones de sus desempeños enmarcado en las labores designadas; también Rúa (2013) indicó que la innovación es parte de la calidad educativa, respecto a la inversión, servicio y producto, que permitirán

lograr una calidad de enseñanza. Asimismo, De Miguel (1995) explico que influyen varios factores en la calidad de la enseñanza, como son la actitud y compromiso de trabajo del docente, lo cual se refleja en el clima de trabajo favorable, el uso de estrategias para el cumplimiento de las tareas y reforzamiento de sus aprendizajes.

De igual manera Sanz (2001) coincide su estudio que para lograr la calidad de enseñanza en toda organización pública se deben considerar factores como la formación del docente, planificación de las actividades, el uso de recursos educativos, la gestión, investigación y evaluación educativa; bajo esta perspectiva Chiavenato (2009) afirmó que las organizaciones deben considerar la administración del talento humano para su buen desarrollo, considerando las capacidades, el compromiso y la acción de las personas para afrontar acciones desfavorables como la desmotivación, la impuntualidad y la ineficiencia.

Al respecto Medina y Ninanya (2019) indicaron que desarrollar la gestión del talento humano influyen significativamente en el desempeño, la planificación laboral, los procesos de enseñanza-aprendizaje y con las responsabilidades del docente; por otro lado, Morín (2019) afirmó que el desarrollo de un buen clima organizacional como parte de una buena gestión del talento humano, se refleja en el rendimiento laboral beneficiando al desarrollo de la organización; frente a esta perspectiva, Werther y Davis (1996) en sus estudios del enfoque de sistemas consideraron que en toda organización se tiene que reconocer la interrelación entre las personas y la influencia mutua que existe por el entorno en que se desenvuelven; asimismo Ibáñez (2007) corroboró esta información con la Teoría general de sistemas indicando que toda organización es un sistema, que comprende la interrelación entre las partes y la búsqueda de objetivos en común.

De los resultados se observa la variable de Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la significatividad lógica según la correlación de Rho de Spearman, ( $Rho = 0.343^{**}$ ) representando esta que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un  $p$ -valor .000 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; esto determina la relación positiva y significativa que existe

entre la variable Gestión del talento humano y la significatividad lógica en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

En ese sentido, Espinoza (2017) en su investigación determinó que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño docente, la preparación y enseñanza para el aprendizaje del estudiante; también Ramos (2014) determinó que la aplicación del programa de estrategias de enfoque constructivista influye significativamente en la dimensión significatividad lógica del aprendizaje significativo de los alumnos, la cual muestra diferencias estadísticamente significativas. A su vez Campos (2012) indicó que los programas de capacitación docente y la gestión pedagógica se relacionan de manera directa y significativa con el proceso de enseñanza, con la programación curricular y con el proceso de evaluación de los docentes.

Por su parte Guerrero (2014) afirmó que la gestión del talento humano en toda organización se debe enmarcar en la búsqueda de profesionales que planteen soluciones a problemas que afecten el desempeño laboral del personal y sus condiciones laborales en beneficio de la organización; asimismo, Vivas (2013) concluyó que la selección del personal con criterios establecidos de manera oportuna beneficiará en la organización de capacitaciones, programas de remuneración, seguridad laboral y motivación, aspectos muy importantes para el buen desenvolvimiento laboral. Según el estudio de Ausubel (1961) la significatividad lógica se desarrolla por el potencial significativo del contenido del material que se utiliza en el proceso de aprendizaje según la estructura cognoscitiva del estudiante en relación a la materia de estudio.

De igual manera la variable de Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la significatividad psicológica cognitiva según la correlación de Rho de Spearman, ( $Rho = 0.428^{**}$ ) representando esta que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un p =valor .000 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; determinándose la relación positiva y significativa que existe entre la variable Gestión del talento humano y la significatividad

psicológica cognitiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015.

Al respecto, Carrasco (2020) determinó que la gestión del talento humano y la evaluación del trabajador tienen una relación significativa con la calidad educativa; de igual modo Díaz (2017) determinó que la calidad de la gestión educativa, en las instituciones educativas urbanas, con relación a la dirección institucional presentan diferentes niveles, regular alcanzó el 41,2 %, bueno el 29,4 % y el 29,4 % malo, la influencia se determinó por el desempeño docente, la labor mancomunada de la comunidad educativa y el uso de recursos metodológicos del aprendizaje; por su parte Ramos (2014) determinó que la aplicación del programa de estrategias de enfoque constructivista influye significativamente en la dimensión significatividad psicológica del aprendizaje significativo de los alumnos, según como se muestra en los resultados estadísticos; también al respecto Ontoria et al. (2006) explican que la significatividad psicológica-cognitiva del estudiante se desarrollan al producirse la conexión entre la materia de estudio y el conocimiento previo del alumno;

Por su parte, Scott (2011) indicó que una buena gestión del personal directivo se da por el aprendizaje de principios morales, lo que conlleva a brindar un diseño de políticas de formación, desarrollo profesional, clima institucional de calidad y el desarrollo de actitudes de reflexión y crítica en los docentes para afianzar su trabajo pedagógico con los estudiantes; frente a esta postura, Rodríguez (2004) en su estudio de los enfoques teóricos de la psicología cognitiva resume que los aprendizajes conceptuales se construyen en relación con el medio social y situaciones nuevas atraviesan las personas.

Asimismo la variable de Gestión del talento humano se relaciona positivamente con la psicología afectiva según la correlación de Rho de Spearman, ( $Rho = 0.331^{**}$ ) representando esta que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) de variables, asimismo se logró un p =valor .001 inferior que el valor significativo ( $p < 0.05$ ) por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal; esto determina la relación positiva y significativa que existe entre la

variable Gestión del talento humano y la psicología afectiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015 (Ver tabla 11).

Al respecto, Vallejo y Torres (2020), determinaron que la calidad de la enseñanza aprendizaje tiene una correlación positiva con las características individuales y familiares del estudiante; por su parte Ramos (2014) determinó que la aplicación del programa de estrategias de enfoque constructivista influye significativamente en la dimensión actitud favorable en el aprendizaje significativo de los alumnos, la cual muestra diferencias estadísticamente significativas; asimismo, Barrientos (2013) determinó la relación positiva y significativa entre la calidad educativa y la gerencia directiva, lo cual mejora el trabajo pedagógico y administrativo de la institución, beneficiando de esta manera los aprendizajes de los estudiantes.

Al respecto Chrobak (2017) indicó que la celebración de este aprendizaje se da por la relación directa con el material de carácter significativo, los conocimientos previos acordes con las nuevas materias y la motivación predispuesta a aprender; en esta perspectiva Paz (2010) considero la estabilidad emocional y bienestar de las personas que comprende su desarrollo afectivo, como parte del conocimiento interior y dominio de sus emociones, según el estudio de Gimeno y Pérez (2002) la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, respecto a la psicología afectiva comprende la disposición emocional del estudiante con el proceso de aprendizaje; en esta perspectiva Agra, et al. (2019) el aprendizaje significativo se hará efectivo en el estudiante gracias a la interrelación entre sus conocimientos innatos, la observación, uso de recursos estratégicos y la motivación permanente para aprender.

Asimismo en su estudio Hoyos (2016) el aprendizaje significativo se hará efectivo gracias al uso de material que debe estar relacionando intrínsecamente con la situación, la conexión inconsciente y el interés permanente del sujeto para aprender los nuevos conocimientos; mientras tanto Moreira (2017) explica que interés y motivación a aprender del estudiante y el uso de materiales concretos significativos permitirán lograr este aprendizaje; por su parte Carranza y Caldera



(2018) indicaron que la mejora de la práctica docente se enfoca en la ejecución de una planificación curricular basada en estrategias didácticas sobre situaciones de aprendizaje significativo del estudiante. Los resultados obtenidos en la investigación respecto a la gestión del talento humano contribuirán en la dirección educativa en relación al trabajo de los docentes de lograr la calidad de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Considerando el objetivo general de la investigación y los resultados logrados se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con la Calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas Red N° 8 UGEL 06 Ate Vitarte 2015.

**Segunda:** Respecto al objetivo específico 1 y los resultados logrados la relación que existe entre la variable de Gestión del talento humano y la significatividad lógica en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015 es positiva y significativa.

**Tercera:** Referente al objetivo específico 2 y los resultados obtenidos la relación que existe entre la variable de Gestión del talento humano y la significatividad psicológica cognitiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015 es positiva y significativa.

**Cuarta:** Finalmente, en los resultados del objetivo específico 4 la relación que existe entre la variable de Gestión del talento humano y la psicología afectiva en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°8 de Ate-Vitarte Lima 2015 es positiva y significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** La gestión del talento humano respecto a la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 8, Ate Vitarte, es poca adecuado, mostrando una baja relación, por ello el Ministerio de Educación debe fortalecer el desarrollo de programas de actualización en dirección educativa, para dar las herramientas y estrategias necesarias al trabajo docente.

**Segunda:** La gestión del talento humano que se desarrollan en las entidades educativas, respecto a la significatividad lógica es poco adecuada y tiene una muy baja relación, lo que estaría evidenciando es la falta del acompañamiento pedagógico y la programación de talleres pedagógicos sobre actualización para los docentes, frente a ello se debería considerar los factores de la gestión del talento humano como el de colocación y desarrollo de las personas, con el objetivo de compartir experiencias y estrategias sobre el logro de la significatividad lógica de la calidad de enseñanza-aprendizaje en los docentes y así puedan aplicarlos en sus instituciones educativas con sus estudiantes respectivos.

**Tercera:** La gestión del talento humano respecto a la significatividad psicológica cognitiva es poco adecuada y tiene una muy baja relación lo que estaría evidenciando es la falta de reconocimiento del desempeño laboral y el uso de recursos e instrumentos metodológicos de los docentes, por ello se sugiere a las autoridades responsables considerar el proceso de incorporación y desarrollo de las personas, para lograr la calidad de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.

**Cuarta:** La gestión del talento humano respecto a la psicología afectiva es poco adecuada y tiene una muy baja relación, lo que estaría evidenciando es el clima institucional desfavorable y la presión laboral que sienten los docentes, por ello se recomienda que los integrantes de la comunidad educativa tomen en cuenta, los

procesos de retener y supervisar a las personas, lo cual es muy importante para crear un clima favorable de trabajo, y los docentes tengan autonomía y se sienten motivados, para lograr la calidad de enseñanza aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Agra, Glenda, Formiga, Nilton Soares, Oliveira, Patrícia Simplício de, Costa, Marta Miriam Lopes, Fernandes, Maria das Graças Melo, & Nóbrega, Maria Miriam Lima da. (2019). Analysis of the concept of Meaningful Learning in light of the Ausubel's Theory. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(1), 248-255. <https://bit.ly/3uCkAJB>
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Primera edición. Buenos Aires. Ediciones Granica. <https://bit.ly/3w163sh>
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Palilibro. <https://bit.ly/3uFQkNP>
- Araujo, M. (2016). *The educational quality and its incidence in the academic performance of the boys and girls of the sixth and seventh year of basic education of the educational unit Joaquín Lalama Cantón Ambato Tungurahua province*. (Bachelor's Thesis) Technical University of Ambato. <https://bit.ly/324lt0g>
- Arriaga, M. (2015). El diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Atenas*, 3(31) ,63-74. <https://bit.ly/3d7piZZ>
- Arrobo, W. (2013). *Management model of human talent by competencies of the company CIMPEXA S.A.* (Bachelor's Thesis). Equator Technological University. <https://bit.ly/3t7Ms89>
- Ausubel, D. (1961). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Trillas México. <https://bit.ly/31lZIK7>
- Barrientos, L. (2013). *The management of the directors and their relationship with the educational quality in the Tungasuca educational institution at the secondary level. UGEL N° 04, Comas, 2009*. (Master's Thesis). Enrique Guzmán y Valle National University of Education. (Accessed January 7, 2016)

- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://bit.ly/3s75k5P>
- Bendezú, K. (2020) Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana* 14(1), 22-28. <https://bit.ly/3mDI3av>
- Cabrera (2012). *Management by competition of human talent in the non-profit civil association, international missionary society, Seventh-day Adventist Church, Reform Movement - Venezuelan Union*. (Master's thesis) Andrés Bello Catholic University. <https://bit.ly/3uEAX8h>
- Campos, N. (2012). *Teacher training programs and their relationship with pedagogical management in the secondary educational institution for minors Abel Carvajal Pérez-Comercio of the district of Chota, Cajamarca 2011*. (Doctoral Thesis). Enrique Guzmán y Valle National University of Education. (Accessed December 29, 2015)
- Carranza Alcántar M.R. y Caldera Montes J.F. (2018). Students' Perception of Meaningful Learning and Teaching Strategies in Blended Learning. *REICE. Ibero-American Journal on Quality, Efficacy and Change in Education* 2018, 16(1), 73-88. <https://bit.ly/3uMzgpH>
- Carrasco, H. (2020). Gestión del talento humano y calidad educativa en docentes de una escuela, Ecuador, 2019. (Tesis de maestría) Universidad Cesar vallejo. [file:///C:/Users/USER/Downloads/Carrasco\\_QHR-SD.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Carrasco_QHR-SD.pdf)
- Carretero, M. (2005). *Constructivismo y educación*. Editorial progreso. <https://bit.ly/2PS3J6M>
- Castillo, F. (2016). *Management of human talent, job satisfaction and quality of management in the Educational Institution 20189*. Doctoral thesis. Cesar Vallejo University. [file:///C:/Users/USER/Downloads/Castillo\\_CFM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Castillo_CFM%20(1).pdf)

- Chiavenato (2009). *Gestión del Talento Humano*. Cuarta edición. México. McGraw-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Choles, H. y Sánchez, J. (2019). *Comprensiones emergentes sobre la Calidad Educativa desde la perspectiva de desarrollo identitario*. Primera edición. Santa Marta. Editorial Unimagdalena. <https://bit.ly/3tcmxMk>
- Chrobak, R. (2017). El aprendizaje significativo para fomentar el pensamiento crítico. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 11(12), e031. <https://bit.ly/3wKZYk2>
- De Miguel, M. (1995). The quality of education and the process and product variables. *Section notebooks. Education*. 8, 29-51. <https://bit.ly/2PMep74>
- Díaz, S. (2017). *Quality of educational management within the framework of the accreditation process, in state educational institutions at the secondary level, urban district of Iquitos 2016*. (Master's thesis). National University of the Peruvian Amazon. <https://bit.ly/2OCDyjQ>
- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos*. Tesis de maestría. Universidad Cesar vallejo. <https://bit.ly/3d4R1KO>
- García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. <https://bit.ly/2Qc34gf>
- Gimeno, A. Pérez (2002). *Understand and transform teaching*. Tenth edition. Madrid. Morata. National Library of Lima, Peru.
- González, M. y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97-100. <https://bit.ly/3d6LKCo>
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú, análisis y perspectivas de la educación básica*. Primera edición, Lima. Ediciones Arteta E.I.R.L. <https://bit.ly/39YrEsc>

- Guerrero, A. (2014). *Human Talent Management based on competencies*. (Master's Thesis). Autonomous University of Queretaro. <https://bit.ly/2PWLoFz>
- Hernández, G. y Castaño, G. (2005). *Investigación en administración en América Latina: Evolución y resultados*. Universidad Nacional de Colombia. <https://bit.ly/2PWLk8N>
- Hernández, L. (2011) *Desarrollo cognitivo y motor*. 1° edición. Ediciones Paraninfo. Madrid. España. <https://bit.ly/3g08wO9>
- Hernández, R., Fernández, S. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* 6ta edición / Edición McGraw-Hill/interamericana Editores S.A. De C.V. <https://bit.ly/2QcxPBV>
- Hoyos, A. (2016): "Influencia en un diseño de estrategias óptimo de enseñanza en el aprendizaje significativo", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*.1-5. <https://bit.ly/3dWsrej>
- Ibañez, M. (2007). *Administración de recursos humanos en la empresa*. Lima. Perú. San Marcos.
- Jiménez, W. (2003). *Evaluación del pensamiento administrativo en la educación Costarricense*. Segunda edición. EUNED. <https://bit.ly/3tapBsn>
- Jordan, A., Morán, L. y Camacho, G. (2018). The evaluation of learning and its influence on the quality of the teaching-learning process in the university context. *Opuntia Brava*, 9(1), 215-224. <https://bit.ly/3uFv9eP>
- Karen I. Bendezú (2020) Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana* 14(1), 22-28. <https://bit.ly/3mDI3av>
- López, A. (2012) *The quality of communication processes in the Physical Education classroom: a study on the quality of teaching discourse in teachers in the Community of Madrid*. (Doctoral Thesis) Autonomous University of Madrid. <http://hdl.handle.net/10486/11679>



- Luna, A. (2008) *Capital Humano: gestión por competencias laborales en la administración pública*. México. Primera edición. Trillas
- Majad, M.(2016) Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <https://bit.ly/2QidzhW>
- Martínez, C. y González A. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Editorial UNED. Madrid. <https://bit.ly/39WvBgX>
- Martínez, M., Vega, S., Pintado, E. y Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://bit.ly/3s20QgM>
- Mestre, J. (2004) *Estrategias de gestión deportiva local*. Primera edición. INDE Publicaciones. <https://bit.ly/3a41u7o>
- Medina, C. y Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Universidad Marcelino Champagnat. <https://bit.ly/2Qc61xw>
- Minedu, (2014). Resultados de la ECE 2014. <https://bit.ly/3taEM4K>
- Monarca, H. (2018). *Calidad de la Educación en Iberoamérica: discursos, políticas y prácticas*. Editorial DYKINSON. Madrid. <https://bit.ly/326cmqo>
- Moreira, M. (2017) Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 11 (12) : e29. Disponible en: <https://bit.ly/3dVezAL>
- Morín, M. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3dPYpZD>
- Nieva, J. & Martínez, O. (2019). Confluencias y rupturas entre el aprendizaje significativo de Ausubel y el aprendizaje desarrollador desde la perspectiva del

- enfoque histórico cultural de L. S. Vigotsky. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(1), e9. <https://bit.ly/3d4Slxg>
- Ontoria, A., Ballesteros, A., Cuevas, C., Giraldo, L., Martín, I., Molina, A., Rodríguez, A. y Vélez, U. (2006). *Concept maps: A technique to learn*. 13th edition. Narcea Editions. <https://bit.ly/321GYzR>
- Paz, A. (2010). *Psicología Afectiva. La nueva Psicología*. 1-26. *Ensayo N° 1*, 1-26. <https://bit.ly/3uDBMOM>
- Pérez, M. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3wKng9H>
- RAE, 2014. *Diccionario de la Real Academia Española*. <https://bit.ly/31m0g2D>
- Ramos, J. (2014). *“The program of strategies with a constructivist approach influences the significant learning of students in the area of History, Geography and Economics at the secondary level of the educational institution N ° 5093 Antonio Raymondi of the Ventanilla district - Year 2012.”*, (Doctoral Thesis). Enrique Guzmán y Valle National University of Education. (Accessed on December 29, 2015)
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN. <https://bit.ly/324S6fi>
- Rodríguez, L. (2004). *La teoría del aprendizaje significativo. Centro de Educación a Distancia*. Santa Cruz de Tenerife. España. 1-10. <https://bit.ly/3mCX9gf>
- Rúa, C. (2013). *Política regulativa en la educación superior*. Primera edición, Ecoe ediciones. <https://bit.ly/325gvRO>
- Sánchez-Otero, Madelin, García-Guiliany, Jesús, Steffens-Sanabria, Ernesto, & Palma, Hugo Hernández-. (2019). *Estrategias Pedagógicas en Procesos de Enseñanza y Aprendizaje en la Educación Superior incluyendo Tecnologías de*

- la Información y las Comunicaciones. *Información tecnológica*, 30(3), 277-286. <https://bit.ly/3wLD788>
- Sanz, R. (2001). Psychopedagogic orientation and educational quality. Madrid, Pyramid. *Educational Contexts. Education Magazine*, 0(5), 286-287. <https://doi.org/10.18172/con.525>
- Sarmiento, M. (2007). La enseñanza de las matemáticas y las NTIC. Una estrategia de formación permanente. *Universitat Rovira I Virgili*.32- 87. <https://bit.ly/3g0pFqR>
- Scott, W. (2011). *Predominance of human talent management in the job performance of instructors in training schools for army officers. Lima-Peru.* (Master's Thesis) Enrique Guzmán y Valle National University of Education. (Accessed January 7, 2016)
- Vallejo, M. y Torres, A. (2020). Concepciones docentes sobre la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la educación preescolar. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 274-293. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.13>
- Vivas, M. (2013). *La gestión del talento humano y la prestación del servicio de televisión por cable en la ciudad de Tulcán.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://bit.ly/3mDOr1e>
- Werther, W. y Davis, K. (1996). *Administración de personal y recursos humanos.* Quinta edición. McGraw Hill.

## **ANEXOS**

**Anexo 1**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Tabla 1**

***Operacionalización de la variable Gestión del talento humano***

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Rango y valores</b>
Incorporar a las personas	-Organiza el reclutamiento de personal	1,2,3	(1) Nunca	No adecuado (1)
	-Selecciona al personal	4,5,6,7 8,9,10,11		
Colocación de las personas	-Desarrolla la orientación a las personas	12,13	(2) A veces	Poco adecuado (2)
	-Modela el trabajo	14,15		
	-Evalúa el desempeño	16,17		
Recompensar a las personas	-Cumple con la remuneración	18,19,20	(3) Siempre	
	-Desarrolla programas de incentivos	21,22		
	-Desarrolla prestaciones y servicios	23,24,25,26		
Desarrollo de las personas	-Organiza capacitaciones	27,28,29		Adecuado (3)
	-Planifica el desarrollo de las personas y las organizaciones	30,31,32		
Retener a las personas	-Demuestra relaciones con los empleados	33,34		
	-Desarrolla la higiene y seguridad.	35,36		
	-Desarrolla una calidad de vida	37,38,39		
Supervisar a las personas	-Organiza la base de datos	40,41,		
	-Desarrolla sistemas de información de recursos humanos.	42,43		

**Tabla 2**

***Operacionalización de la variable (Y) Calidad de enseñanza-aprendizaje.***

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Rango y valores</b>
Significatividad lógica	-Organiza una estructura interna del material	1,2	(1) Nunca	Inicio (1)
	-Desarrolla la secuencia lógica en los procesos	3,4		
	-Demuestra la consecuencia en las relaciones entre sus elementos componentes.	5,6,	(2) A veces	Proceso (2)
Significatividad psicológica-cognitiva	-Desarrolla la comprensión de contenidos	7,8,9,10	(3) Siempre	Destacado (3)
	-Desarrolla una estructura ideativa y mental del individuo.	11,12,13,14		
Psicología afectiva	-Demuestra emociones	15,16,17		
	-Demuestra sentimientos	18,19		
	-Desarrolla la motivación	20,21		
	-Práctica la interacción social	22,23		

## Fórmula de muestra

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

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= Población (147 docentes de las instituciones educativas Red N°8 de la UGEL 06 - Ate 2015)

q= probabilidad de no inclusión

Z = 1,96 (para un nivel de confianza al 95%)

E= 5% error muestral: 0,05

p= probabilidad de inclusión

Al transponer cifras se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (147)}{(0,05)^2(147- 1)+ (1,96)^2(0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{3.8416 (0,5)( 0,5) (147)}{(0,0025)(146)+ (3,8416) (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{1.9208 (0,5) (147)}{0.365+ 0.9604}$$

$$n = \frac{141.1788}{1.3254}$$

n = 106

Las muestras obtenidas en forma probabilística y bajo la técnica de muestro no aleatoria, estratificada está conformada de la siguiente forma.

Tabla 3

*Población de docentes de las instituciones educativas del nivel secundario Red N° 8 de Ate Vitarte, Lima, 2015.*

Instituciones Educativas		Número de Docentes
RED N° 8	0025 San Martín de Porras	37
	0026 Aichi Nagoya	33
Ate Vitarte 2015	1252 Santa Isabel	17
	1262 El Amauta	31
	0024	29
Total	5	147

Nota: Adaptado de archivo de la UGEL N° 06 de Ate.

Tabla 4

*Muestra de docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 8 de Ate Vitarte, Lima, 2015.*

	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NÚMERO DE DOCENTES	Amplitud	Muestra
RED N° 8	0025 SAN MARTIN DE PORRAS	37	37 x 0,7210884	27
	0026 AICHI NAGOYA	33	33 x 0,7210884	24
Ate Vitarte	1252 SANTA ISABEL	17	17 x 0.7210884	12
	1262	31	31 x 0,7210884	22
2015	24	29	29 x 0,7210884	21
Total	5	147		106

Nota: Adaptado del archivo de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte.



**Anexo 2.**  
**Instrumentos de recolección de datos**

**TÉCNICA. ENCUESTA**

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DE LA RED Nº 8**

**ATE VITARTE, 2015**

El objetivo de este cuestionario nos permitirá determinar la gestión del talento humano, donde el docente evalúa la gestión del talento humano que desarrolla el personal directivo, desarrollado en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Red Nº 8 de Ate Vitarte, Lima, 2015.

A continuación, se presenta diferentes preguntas acerca de la medición de la gestión del talento humano. Lo que le pido es que tenga la gentileza de responder el cuestionario de preguntas, marcando con un aspa (X) una sola alternativa. El tratamiento de los datos que aquí figuren será confidencial y únicamente con fines de investigación.

Gracias por su colaboración.

Información personal:

1. ¿Su sexo es?      a) Masculino ( )      b) Femenino ( )
2. ¿Su edad es de?    a) 24 a 30 años ( )    b) 31 a 40 años ( )    c) 41 a más ( )
3. ¿Su institución educativa es?

.....

Calificación y puntuación del cuestionario

Alternativas	Puntuación
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

**VARIABLE: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”**

DIMENSIÓN: INCORPORAR A LAS PERSONAS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1) ¿El equipo directivo programa un proceso de incorporación de nuevos docentes?			

2) ¿El equipo directivo evalúa el proceso de incorporación de los docentes?			
3) ¿Usted fue entrevistado al ser incorporado en su institución educativa?			
4) ¿Se siente cómodo de pertenecer y laborar en su institución educativa?			
5) ¿Se siente aceptado en su centro de trabajo?			
6) ¿El equipo directivo le hace sentir que está cumpliendo las expectativas de la institución educativa?			
7) ¿El equipo directivo evalúa su desempeño laboral para poder incorporarlo nuevamente a su institución educativa?			
<b>DIMENSIÓN: COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>SIEMPRE</b>
8) ¿El equipo directivo desarrolla un proceso de colocación del personal para cumplir sus funciones?			
9) ¿Usted cumple funciones pedagógicas de su área?			
10) ¿Ocupo algún cargo gracias a su desempeño laboral?			
11) ¿Recibe una charla de orientación pedagógica al inicio del año escolar?			
12) ¿El equipo directivo impone las normas educativas para su desempeño laboral?			
13) ¿Para su desempeño laboral sigue un modelo pedagógico?			
14) ¿El equipo directivo monitorea su trabajo pedagógico?			
15) ¿Ha recibido acompañamiento pedagógico de parte del equipo directivo?			
<b>DIMENSIÓN: Recompensar a las personas</b>	<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>SIEMPRE</b>
16) ¿El equipo directivo reconoce su esfuerzo laboral?			
17) ¿Ha sido reconocido (a) por las horas extracurriculares trabajadas?			
18) ¿Usted se siente motivado para seguir laborando en su institución educativa?			
19) ¿El equipo directivo programa talleres de actualización pedagógica?			
20) ¿El equipo directivo premia el esfuerzo			

laboral?			
21) ¿Usted se siente satisfecho en su trabajo?			
22) ¿El colegio te brinda oportunidades de desarrollarte profesionalmente en tu área?			
DIMENSIÓN: Desarrollo de las personas	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
23) ¿El equipo directivo programa talleres de desarrollo personal y autoestima en los docentes?			
24) ¿Recibes diseños, guías y/o folletos de información para tu trabajo pedagógico y ampliar tu conocimiento sobre estrategias educativas?			
25) ¿Se desarrollan jornadas pedagógicas sobre el clima institucional?			
26) ¿El equipo directivo evalúa las comisiones de trabajo?			
27) ¿Al inicio de año escolar se conforman las comisiones de trabajo?			
28) ¿La participación de los docentes es total en las jornadas pedagógicas?			
29) ¿Hay una buena organización de trabajo para el desarrollo óptimo de las funciones designadas?			
DIMENSIÓN: Retener a las personas	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
30) ¿Se desarrollan actividades de confraternidad entre los docentes?			
31) ¿El clima institucional es favorable en su institución educativa?			
32) ¿Recibe un buen trato del equipo directivo?			
33) ¿Se siente seguro trabajar en su institución educativa?			
34) ¿Trabaja en un ambiente limpio y en buenas condiciones?			
35) ¿Su trabajo le brinda una calidad de vida?			
36) ¿Realiza otros trabajos para mejorar su calidad de vida?			
DIMENSIÓN: Supervisar a las personas	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
37) ¿El equipo directivo elabora una base de datos de todo el personal?			
38) ¿Los equipos de trabajo se organizan por comisiones a cumplir durante todo el año académico?			
39) ¿La supervisión le brinda una realimentación de sus actividades pedagógicas?			

40) ¿Recibe seguimiento en el desarrollo de sus planes y cumplimiento de sus objetivos?			
41) ¿Usted se siente con total autonomía para desempeñarse en su trabajo?			
42) ¿La supervisión le brinda la libertad para decidir?			
43) ¿El control del personal es extremo, impositivo y coercitivo?			

## TÉCNICA. ENCUESTA

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 8

ATE VITARTE, 2015

El objetivo de este cuestionario nos permitirá determinar la calidad de enseñanza aprendizaje, donde el docente evalúa el proceso de la calidad de enseñanza, desarrollado en los estudiantes de las instituciones educativas de la Red N° 8 de Ate-Vitarte.

A continuación, se presenta diferentes preguntas acerca de la medición de la calidad de enseñanza. Lo que le pido es que tenga la gentileza de responder el cuestionario de preguntas, marcando con un aspa (X) una sola alternativa. El tratamiento de los datos que aquí figuren será confidencial y únicamente con fines de investigación.

Gracias por su colaboración.

Información personal:

1. ¿Su sexo es?      a) Masculino ( )      b) Femenino ( )
2. ¿Su edad es de?    a) 24 a 30 años ( )    b) 31 a 40 años ( )    c) 41 a más ( )
3. ¿Su institución educativa es?

.....  
Calificación y puntuación del cuestionario

Alternativas	Puntuación
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

### VARIABLE: “CALIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE”

DIMENSIÓN: SIGNIFICATIVIDAD LÓGICA	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1) ¿Utilizas materiales concretos en el proceso de enseñanza?			
2) ¿Utilizas materiales didácticos que te ayudan en la significatividad lógica del proceso enseñanza?.			
3) ¿El desarrollo de tus sesiones de aprendizaje es potencialmente significativo para tus estudiantes?			

4) ¿Desarrollas una programación curricular buscando la calidad de enseñanza?			
5) ¿Planifica tus sesiones de aprendizaje en base a la necesidad del alumno?			
6) ¿Las actividades pedagógicas que desarrollas con los estudiantes tienen una secuencia lógica?.			
DIMENSIÓN: SIGNIFICATIVIDAD PSICOLÓGICA-COGNITIVA	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
7) ¿Has tenido buenos resultados cognitivos en tus estudiantes al utilizar materiales didácticos?			
8) ¿Programas sesiones de retroalimentación según la necesidad de tus estudiantes?			
9) ¿Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes?			
10) ¿Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes?			
11) ¿La programación curricular que desarrollas está de acuerdo al nivel cognitivo de tus estudiantes?			
12) ¿Te preocupas por la mejora cognitiva de tus estudiantes?			
13) ¿Desarrollas situaciones de aprendizaje que ayudan el desarrollo emocional del estudiante?			
14) ¿Utilizas recursos didácticos planteados por el Ministerio de educación?			
DIMENSIÓN : PSICOLÓGÍA AFECTIVA			
15) ¿Programas tu plan anual en base a las necesidades afectivas de los estudiantes?			
16) ¿Los contenidos programados tienen relación con el nivel cognitivo de los estudiantes?			
17) ¿Consideras que el aspecto afectivo-emocional es importante para el aprendizaje?			
18) ¿Desarrollas dinámicas para ver la situación emocional de los estudiantes?			

19) ¿Tus alumnos demuestran la expresión de sus sentimientos en las actividades pedagógicas?			
20) ¿En tus clases desarrollas la motivación?			
21) ¿Has evidenciado que tus alumnos se sienten motivados con las clases programadas?			
22) ¿Planificas situaciones de aprendizaje de interacción social entre los estudiantes?			
23) ¿Tus alumnos aplican lo aprendido interactuando en la sociedad?			

## Anexo 3. Validaciones

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Incorporar a las personas</b>								
1	El equipo directivo programa un proceso de incorporación de nuevos docentes	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo evalúa el proceso de incorporación de los docentes	✓		✓		✓		
3	Usted fue entrevistado al ser incorporado en su institución educativa	✓		✓		✓		
4	Se siente cómodo de pertenecer y laborar en su institución educativa	✓		✓		✓		
5	Se siente aceptado en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo le hace sentir que está cumpliendo las expectativas de la institución educativa	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo evalúa su desempeño laboral para poder incorporarlo nuevamente a su institución educativa	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Colocación de las personas</b>								
8	El equipo directivo desarrolla un proceso de colocación del personal para cumplir sus funciones	✓		✓		✓		
9	Usted cumple funciones pedagógicas de su área	✓		✓		✓		
10	Ocupo algún cargo gracias a su desempeño laboral	✓		✓		✓		
11	Recibe una charla de orientación pedagógica al inicio del año escolar	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo impone las normas educativas para su desempeño laboral	✓		✓		✓		
13	Para su desempeño laboral sigue un modelo pedagógico	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo monitorea su trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
15	Ha recibido acompañamiento pedagógico de parte del equipo directivo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensar a las personas</b>								
16	El equipo directivo reconoce su esfuerzo laboral	✓		✓		✓		
17	Ha sido reconocido (a) por las horas extracurriculares trabajadas	✓		✓		✓		
18	Usted se siente motivado para seguir laborando en su institución educativa	✓		✓		✓		
19	El equipo directivo programa talleres de actualización pedagógica	✓		✓		✓		
20	El equipo directivo premia el esfuerzo laboral	✓		✓		✓		
21	Usted se siente satisfecho en su trabajo	✓		✓		✓		
22	El colegio te brinda oportunidades de desarrollarte profesionalmente en tu área	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de las personas</b>								
23	El equipo directivo programa talleres de desarrollo personal y autoestima en los docentes	✓		✓		✓		
24	Recibes diseños, guías y/o folletos de información para tu trabajo pedagógico y ampliar tu conocimiento sobre estrategias educativas	✓		✓		✓		
25	Se desarrollan jornadas pedagógicas sobre el clima institucional	✓		✓		✓		
26	El equipo directivo evalúa las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
27	Al inicio de año escolar se conforman las comisiones de trabajo	✓		✓		✓		
28	La participación de los docentes es total en las jornadas pedagógicas	✓		✓		✓		



29	Hay una buena organización de trabajo para el desarrollo óptimo de las funciones designadas	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 5: Retener a las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Se desarrollan actividades de confraternidad entre los docentes	✓		✓		✓	
31	El clima institucional es favorable en su institución educativa	✓		✓		✓	
32	Recibe un buen trato del equipo directivo	✓		✓		✓	
33	Se siente seguro trabajar en su institución educativa	✓		✓		✓	
34	Trabaja en un ambiente limpio y en buenas condiciones	✓		✓		✓	
35	Su trabajo le brinda una calidad de vida	✓		✓		✓	
36	Realiza otros trabajos para mejorar su calidad de vida	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN: Supervisar a las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
37	El equipo directivo elabora una base de datos de todo el personal	✓		✓		✓	
38	Los equipos de trabajo se organizan por comisiones a cumplir durante todo el año académico	✓		✓		✓	
39	La supervisión le brinda una realimentación de sus actividades pedagógicas	✓		✓		✓	
40	Recibe seguimiento en el desarrollo de sus planes y cumplimiento de sus objetivos	✓		✓		✓	
41	Usted se siente con total autonomía para desempeñarse en su trabajo	✓		✓		✓	
42	La supervisión le brinda la libertad para decidir	✓		✓		✓	
43	El control del personal es extremo, impositivo y coercitivo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Luzmila Lourdes Garro Aburto**

**DNI. 09469026**

**18 de marzo del 2020**

Especialidad del validador: **Docente investigador de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Significatividad lógica</b>							
1	Utilizas materiales concretos en el proceso de enseñanza	✓		✓		✓		
2	Utilizas materiales didácticos que te ayudan en la significatividad lógica del proceso enseñanza	✓		✓		✓		
3	El desarrollo de tus sesiones de aprendizaje es potencialmente significativo para tus estudiantes	✓		✓		✓		
4	Desarrollas una programación curricular buscando la calidad de enseñanza	✓		✓		✓		
5	Planifica tus sesiones de aprendizaje en base a la necesidad del alumno	✓		✓		✓		
6	Las actividades pedagógicas que desarrollas con los estudiantes tienen una secuencia lógica	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Significatividad psicológica-cognitiva</b>							
7	Has tenido buenos resultados cognitivos en tus estudiantes al utilizar materiales didácticos	✓		✓		✓		
8	Programas sesiones de retroalimentación según la necesidad de tus estudiantes	✓		✓		✓		
9	Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes	✓		✓		✓		
10	La programación curricular que desarrollas está de acuerdo con el nivel cognitivo de tus estudiantes	✓		✓		✓		
11	Te preocupas por la mejora cognitiva de tus estudiantes	✓		✓		✓		
12	Desarrollas situaciones de aprendizaje que ayudan el desarrollo emocional del estudiante	✓		✓		✓		
13	Desarrollas situaciones de aprendizaje que ayudan el desarrollo emocional del estudiante	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Psicología afectiva</b>							
14	Programas tu plan anual en base a las necesidades afectivas de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Los contenidos programados tienen relación con el nivel cognitivo de los estudiantes	✓		✓		✓		
16	Consideras que el aspecto afectivo-emocional es importante para el aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Desarrollas dinámicas para ver la situación emocional de los estudiantes	✓		✓		✓		
18	Tus alumnos demuestran la expresión de sus sentimientos en las actividades pedagógicas	✓		✓		✓		
19	En tus clases desarrollas la motivación	✓		✓		✓		

20	Has evidenciado que tus alumnos se sienten motivados con las clases programadas	✓		✓		✓	
21	Planificas situaciones de aprendizaje de interacción social entre los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Tus alumnos aplican lo aprendido interactuando en la sociedad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Luzmila Lourdes Garro Aburto**

DNI. **09469026**

**18 de marzo del 2020**

Especialidad del validador: **Docente investigador de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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.

**TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión del talento humano y la calidad de enseñanza-aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red N° 8, Ate Vitarte; Lima, 2015”**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Incorporar a las personas	Organiza el reclutamiento de personal	¿El equipo directivo programa un proceso de incorporación de nuevos docentes?				√		√		√		√		
			¿El equipo directivo evalúa el proceso de incorporación de los docentes?				√		√		√		√		
			¿Usted fue entrevistado al ser incorporado en su institución educativa?				√		√		√		√		
	-Selección de personal		¿Se siente cómodo de pertenecer y laborar en su institución educativa?				√		√		√		√		
			¿Se siente aceptado en su centro de trabajo?				√		√		√		√		
			¿El equipo directivo le hace sentir que está cumpliendo las expectativas de la institución educativa?				√		√		√		√		
			¿El equipo directivo evalúa su desempeño laboral para poder incorporarlo nuevamente a su institución educativa?				√		√		√		√		

Colocación de las personas	-Desarrolla la orientación a las personas	¿El equipo directivo desarrolla un proceso de colocación del personal para cumplir sus funciones?				√		√		√		√		
		¿Usted cumple funciones pedagógicas de su área?				√		√		√		√		
		¿Ocupo algún cargo gracias a su desempeño laboral?				√		√		√		√		
		¿Recibe una charla de orientación pedagógica al inicio del año escolar?				√		√		√		√		
	-Modela el trabajo	¿El equipo directivo impone las normas educativas para su desempeño laboral?				√		√		√		√		
		¿Para su desempeño laboral sigue un modelo pedagógico?				√		√		√		√		
	-Evalúa el desempeño	¿El equipo directivo monitorea su trabajo pedagógico?				√		√		√		√		
		¿Ha recibido acompañamiento pedagógico de parte del equipo directivo?				√		√		√		√		
Recompensar a las personas	Cumple con la remuneración	¿El equipo directivo reconoce su esfuerzo laboral?				√		√		√		√		
		¿Ha sido reconocido (a) por las horas extracurriculares trabajadas?				√		√		√		√		
	-Desarrolla programas de incentivos	¿Usted se siente motivado para seguir laborando en su institución educativa?				√		√		√		√		
		¿El equipo directivo programa talleres de actualización pedagógica?				√		√		√		√		

		¿El equipo directivo premia el esfuerzo laboral?				√		√		√		√		
	-Desarrolla prestaciones y servicios	¿Usted se siente satisfecho en su trabajo?				√		√		√		√		
		¿El colegio te brinda oportunidades de desarrollarte profesionalmente en tu área?				√		√		√		√		
Desarrollo de las personas	-Organiza capacitaciones	¿El equipo directivo programa talleres de desarrollo personal y autoestima en los docentes?				√		√		√		√		
		¿Recibes diseños, guías y/o folletos de información para tu trabajo pedagógico y ampliar tu conocimiento sobre estrategias educativas?				√		√		√		√		
		¿Se desarrollan jornadas pedagógicas sobre el clima institucional?				√		√		√		√		
		¿El equipo directivo evalúa las comisiones de trabajo?				√		√		√		√		
	Planifica el desarrollo de las personas y las organizaciones	¿Al inicio de año escolar se conforman las comisiones de trabajo?				√		√		√		√		
		¿La participación de los docentes es total en las jornadas pedagógicas?				√		√		√		√		
		¿Hay una buena organización de trabajo para el desarrollo óptimo de las funciones designadas?				√		√		√		√		
		¿Se desarrollan actividades de confraternidad entre los docentes?				√		√		√		√		

Retener a las personas	Demuestra relaciones con los empleados	¿El clima institucional es favorable en su institución educativa?				√		√		√		√		
		¿Recibe un buen trato del equipo directivo?				√		√		√		√		
	-Desarrolla la higiene y seguridad.	¿Se siente seguro trabajar en su institución educativa?				√		√		√		√		
		¿Trabaja en un ambiente limpio y en buenas condiciones?				√		√		√		√		
	-Desarrolla una calidad de vida	¿Su trabajo le brinda una calidad de vida?				√		√		√		√		
		¿Realiza otros trabajos para mejorar su calidad de vida?				√		√		√		√		
Supervisar a las personas	-Organiza la base de datos	¿El equipo directivo elabora una base de datos de todo el personal?				√		√		√		√		
		¿Los equipos de trabajo se organizan por comisiones a cumplir durante todo el año académico?				√		√		√		√		
		¿La supervisión le brinda una realimentación de sus actividades pedagógicas?				√		√		√		√		
	-Desarrolla sistemas de información de recursos humanos	¿Recibe seguimiento en el desarrollo de sus planes y cumplimiento de sus objetivos?				√		√		√		√		

		¿Usted se siente con total autonomía para desempeñarse en su trabajo?				√		√		√		√		
		¿La supervisión le brinda la libertad para decidir?				√		√		√		√		
		¿El control del personal es extremo, impositivo y coercitivo?				√		√		√		√		

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para docentes de las instituciones educativas de la Red N° 8  
UGEL N° 06 –Ate-Vitarte-2015”

**OBJETIVO:** Determinar la gestión del talento humano, donde el docente evalúa la gestión del talento humano que desarrolla el personal directivo, desarrollado en las Instituciones Educativas de la Red N° 8- UGEL N° 06 - Ate Vitarte.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Red N° 8 –UGEL N° 06-Vitarte

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Calidad de enseñanza-aprendizaje	Significatividad lógica	Organiza una estructura interna del material	¿Utilizas materiales concretos en el proceso de enseñanza?				√		√		√		√			
			¿Utilizas materiales didácticos que te ayudan en la significatividad lógica del proceso enseñanza?				√		√		√		√			
		Desarrolla la secuencia lógica en los procesos	¿El desarrollo de tus sesiones de aprendizaje es potencialmente significativo para tus estudiantes?				√		√		√		√			
			¿Desarrollas una programación curricular buscando la calidad de enseñanza?				√		√		√		√			
			Demuestra la consecuencia en las relaciones entre sus elementos componentes.	¿Planifica tus sesiones de aprendizaje en base a la necesidad del alumno?				√		√		√		√		
				¿Las actividades pedagógicas que desarrollas con los estudiantes tienen una secuencia lógica?				√		√		√		√		
	Significatividad psicológica-cognitiva	Desarrolla la comprensión de contenidos	¿Has tenido buenos resultados cognitivos en tus estudiantes al utilizar materiales didácticos?				√		√		√		√			

	Desarrolla una estructura ideativa y mental del individuo.	¿Programas sesiones de retroalimentación según la necesidad de tus estudiantes?				√		√		√		√		
		¿Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes?				√		√		√		√		
		¿Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes?				√		√		√		√		
		¿La programación curricular que desarrollas está de acuerdo al nivel cognitivo de tus estudiantes?				√		√		√		√		
		¿Te preocupas por la mejora cognitiva de tus estudiantes?				√		√		√		√		
		¿Desarrollas situaciones de aprendizaje que ayudan el desarrollo emocional del estudiante?				√		√		√		√		
		¿Utilizas recursos didácticos planteados por el Ministerio de educación?				√		√		√		√		
Psicología afectiva	Demuestra emociones	¿Programas tu plan anual en base a las necesidades afectivas de los estudiantes?				√		√		√		√		
		¿Los contenidos programados tienen relación con el nivel cognitivo de los estudiantes?				√		√		√		√		
		¿Consideras que el aspecto afectivo-emocional es importante para el				√		√		√		√		

		aprendizaje?											
	Demuestra sentimientos	¿Desarrollas dinámicas para ver la situación emocional de los estudiantes?			√		√		√		√		
		¿Tus alumnos demuestran la expresión de sus sentimientos en las actividades pedagógicas?			√		√		√		√		
	Desarrolla la motivación	¿En tus clases desarrollas la motivación?			√		√		√		√		
		¿Has evidenciado que tus alumnos se sienten motivados con las clases programadas?			√		√		√		√		
	Práctica la interacción social	¿Planificas situaciones de aprendizaje de interacción social entre los estudiantes?			√		√		√		√		
		¿Tus alumnos aplican lo aprendido interactuando en la sociedad?			√		√		√		√		

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para docentes de las instituciones educativas de la Red N° 8”

**OBJETIVO:** Determinar la calidad de enseñanza, donde el docente evalúa el proceso de la calidad de enseñanza, desarrollado en los estudiantes de las instituciones educativas de la Red N° 8 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las instituciones educativas de la Red N° 8 –UGEL N°06

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
FIRMA DEL EVALUADOR

Tabla 5

*Validez del instrumento*

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Santa María Relaiza Héctor Raúl	Aplicable
Doctora	Luzmila Lourdes Garro Aburto	Aplicable

*Fuente:* Matriz de validación

Tabla 6

*Confiabilidad de las variables*

	Estadísticos de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	,842	43
Calidad de enseñanza aprendizaje	,915	23

*Nota:* Adaptado de la prueba piloto

Tabla 7

*Recurso estadístico*

Análisis estadístico	Recurso estadístico
Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables.	Coeficiente de Spearman
	$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$

## Anexo 4. Base de datos

### Base de datos de la prueba piloto: Cuestionario: Gestión del talento humano

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El equipo directivo programa un proceso de incorporación de nuevos docentes.	98,73	86,210	,242	,840
2) El equipo directivo evalúa el proceso de incorporación de los docentes.	98,80	83,743	,456	,834
3) Usted fue entrevistado al ser incorporado en su institución educativa	99,13	78,267	,585	,829
Se siente cómodo de pertenecer y laborar en su institución educativa.	98,53	85,124	,493	,835
Se siente aceptado en su centro de trabajo.	98,53	86,552	,321	,838
El equipo directivo le hace sentir que está cumpliendo las expectativas de la institución educativa.	98,93	84,352	,420	,836
El equipo directivo evalúa su desempeño laboral para poder incorporarlo nuevamente a su institución educativa.	98,87	85,267	,271	,839
El equipo directivo desarrolla un proceso de colocación del personal para cumplir sus funciones.	98,67	83,095	,520	,833
Usted cumple funciones pedagógicas de su área	98,47	88,124	,154	,841
Ocupo algún cargo gracias a su desempeño laboral.	99,53	86,552	,155	,843
El equipo directivo impone las normas educativas para su desempeño laboral.	99,13	87,267	,121	,844
El equipo directivo monitorea su trabajo pedagógico.	98,73	84,210	,530	,834
Ha recibido acompañamiento pedagógico de parte del equipo directivo.	99,20	85,314	,284	,839
Para su desempeño laboral sigue un modelo pedagógico.	98,53	92,410	-,286	,852
Recibe una charla de orientación pedagógica al inicio del año escolar.	98,40	86,400	,454	,837
El equipo directivo reconoce su esfuerzo laboral	99,00	86,143	,370	,837
Usted se siente motivado para seguir laborando en su institución educativa.	98,80	85,886	,349	,838
El equipo directivo programa talleres de actualización pedagógica	99,20	89,743	-,056	,848
Usted se siente satisfecho en su trabajo	98,73	84,067	,428	,835
El equipo directivo premia el esfuerzo laboral.	99,27	84,352	,495	,834
El colegio te brinda oportunidades de desarrollarte profesionalmente en tu área.	99,20	82,886	,477	,834
Ha sido reconocido (a) por las horas extracurriculares trabajadas.	99,93	87,924	,146	,842

Al inicio de año escolar se conforman las comisiones de trabajo.	98,53	85,410	,340	,838
El equipo directivo programa talleres de desarrollo personal y autoestima en los docentes.	99,53	77,981	,688	,825
Has recibido diseños, guías y/o folletos de información para tu trabajo pedagógico y ampliar tu conocimiento sobre estrategias educativas.	98,93	81,638	,561	,831
Se desarrollan jornadas pedagógicas sobre el clima institucional.	99,33	82,667	,495	,833
La participación de los docentes es total en las jornadas pedagógicas.	98,93	81,638	,670	,829
Hay una buena organización de trabajo para el desarrollo óptimo de las funciones designadas.	99,07	85,495	,356	,837
El equipo directivo evalúa las comisiones de trabajo.	98,73	84,781	,468	,835
Se desarrollan actividades de confraternidad entre los docentes.	99,13	84,410	,508	,834
El clima institucional es favorable en su institución educativa.	98,93	87,067	,241	,840
Se siente seguro trabajar en su institución educativa	98,67	87,095	,226	,840
Trabaja en un ambiente limpio y en buenas condiciones.	99,07	87,495	,122	,843
Su trabajo le brinda una calidad de vida.	98,93	84,781	,498	,835
Realiza otros trabajos para mejorar su calidad de vida	98,87	86,552	,175	,842
Recibe un buen trato del equipo directivo.	98,60	87,543	,188	,841
El equipo directivo elabora una base de datos de todo el personal.	98,60	88,543	,078	,843
Los equipos de trabajo se organizan por comisiones a cumplir durante todo el año académico.	98,33	87,524	,394	,839
Recibe seguimiento en el desarrollo de sus planes y cumplimiento de sus objetivos	98,80	84,743	,472	,835
Usted se siente con total autonomía para desempeñarse en su trabajo.	98,73	94,781	-,457	,857
La supervisión le brinda la libertad para decidir.	98,60	86,257	,331	,838
El control del personal es extremo, impositivo y coercitivo.	99,73	89,210	-,019	,848
La supervisión le brinda una realimentación de sus actividades pedagógicas.	98,80	85,743	,364	,837



## Base de datos de la prueba piloto: Cuestionario: Calidad de enseñanza-aprendizaje

	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.Utilizas materiales concretos en el proceso de enseñanza	59,87	32,124	,701	,908
2.Utilizas materiales didácticos que te ayudan en la significatividad lógica del proceso enseñanza	59,67	32,381	,819	,906
3.El desarrollo de tus sesiones de aprendizaje es potencialmente significativo para tus estudiantes	59,60	32,971	,820	,907
4.Desarrollas una programación curricular buscando la calidad de enseñanza	59,60	32,971	,820	,907
5.Planifica tus sesiones de aprendizaje en base a la necesidad del alumno	59,67	34,238	,413	,914
6.Las actividades pedagógicas que desarrollas con los estudiantes tienen una secuencia lógica.	60,00	32,714	,580	,911
7.Has tenido buenos resultados cognitivos en tus estudiantes al utilizar materiales didácticos	59,80	32,743	,614	,910
8.Programas sesiones de retroalimentación según la necesidad de tus estudiantes	59,80	32,886	,587	,910
9.Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes	59,53	34,267	,687	,911
10.Los contenidos programados permiten el desarrollo cognitivo de los estudiantes	60,13	34,981	,206	,919
11.La programación curricular que desarrollas está de acuerdo al nivel cognitivo de tus estudiantes	59,73	35,495	,129	,920
12.Te preocupas por la mejora cognitiva de tus estudiantes	59,67	32,667	,755	,907
13.Desarrollas situaciones de aprendizaje que ayudan el desarrollo emocional del estudiante	59,53	34,267	,687	,911
14.Utilizas recursos didácticos planteados por el Ministerio de educación	59,80	34,457	,299	,917
15.Programas tu plan anual en base a las necesidades afectivas de los estudiantes	59,67	34,381	,382	,914
16.Los contenidos programados tienen relación con el nivel cognitivo de los estudiantes	59,67	34,095	,443	,913
17.Consideras que el aspecto afectivo-emocional es importante para el aprendizaje	59,60	33,686	,637	,910

18.Desarrollas dinámicas para ver la situación emocional de los estudiantes	59,87	34,695	,244	,918
19.Tus alumnos demuestran la expresión de sus sentimientos en las actividades pedagógicas	59,80	32,600	,641	,909
20.En tus clases desarrollas la motivación	60,07	31,352	,658	,909
21.Has evidenciado que tus alumnos se sienten motivados con las clases programadas	59,80	32,600	,641	,909
22.Planificas situaciones de aprendizaje de interacción social entre los estudiantes	59,80	33,600	,455	,913
23.Tus alumnos aplican lo aprendido interactuando en la sociedad	59,60	32,971	,820	,907









12	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
18	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
23	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
29	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
32	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
33	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
34	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
35	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
42	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
47	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
48	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
50	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
55	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
61	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
62	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
63	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
65	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
66	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
68	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
69	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
70	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
71	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
73	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3





## Anexo 5. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

### Carta de Presentación

Lima, 14 de Diciembre del 2015

Lic.

Luis Castro Castillo

Director de la I.E. N°0025 “San Martín de Porres”

**Presente.**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora, **MAGNA ROSA PENADILLO SALAZAR**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043557** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°8 - UGEL N°06 – ATE VITARTE - 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,

  
**Ing. Carlos Ventura Orbegoso, MBA**  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

CAMPUS LIMA ESTE  
Av. del Parque 640, Urb. Carito Rey,  
San Juan de Lurigancho.  
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#sahradelante  
ucv.edu.pe

Carta de Presentación

Lima, 14 de Diciembre del 2015

Lic.

Miguel Pino Arancibia

Director de la I.E. N°0026 “Aichi Nagoya”

**Presente.**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora, **MAGNA ROSA PENADILLO SALAZAR**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043557** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°8 - UGEL N°06 – ATE VITARTE - 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



**Carlos Ventura Orbegoso, MBA**  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

Carta de Presentación

Lima, 14 de Diciembre del 2015

Lic.

Godofredo Cajachagua Espinoza

Director de la I.E. N°0024

**Presente.**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora, **MAGNA ROSA PENADILLO SALAZAR**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043557** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°8 - UGEL N°06 – ATE VITARTE - 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



Ing. Carlos Arturo Orbegoso, MBA  
Director  
UNIDAD LIMA ESTE ESCUELA DE POSTGRADO

Carta de Presentación

Lima, 14 de Diciembre del 2015

Lic.

Artemio Yupanqui Pereda

Director de la I.E. N°1262 “El Amauta”

**Presente.**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora, **MAGNA ROSA PENADILLO SALAZAR**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula **N° 2141043557** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°8 - UGEL N°06 – ATE VITARTE - 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



Ing. Carlos Venturo Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

### Carta de Presentación

Lima, 14 de Diciembre del 2015

Lic.

Lucio Paravicino Martinez

Director de la I.E. N°1252 “Santa Isabel”

Presente.

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora, **MAGNA ROSA PENADILLO SALAZAR**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043557** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°8 - UGEL N°06 – ATE VITARTE - 2015**” lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,

  
D<sup>o</sup> **Diego Carlos Venturo Orbegoso, MBA**  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO

CAMPUS LIMA ESTE  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey,  
San Juan de Lurigancho.  
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)







## Anexo 1




### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo Penadillo Salazar Magna Rosa, egresado de la Escuela de posgrado Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Sede San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: “Gestión del talento humano y la calidad enseñanza aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 8 Ate Vitarte Lima 2015”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Ate, 13 de abril de 2021

Penadillo Salazar Magna Rosa	
DNI: 31662061	Firma 
ORCID: 0000-0002-4638-835X	