



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y desempeño docente en una  
institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Chayña Palli, Nicolas (ORCID: 0000-0001-7953-3827)

**ASESOR:**

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth (ORCID: 0000-0002-5577-4682)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A Dios por darme conocimientos y constancia para desarrollar este trabajo de investigación en memoria de mis queridos padres Benigno (+) y Nicolaza (+) quienes día a día transmitieron el espíritu de superación y de manera especial a mis colegas con experiencia pedagógica que de manera incondicional me brindaron su apoyo en esta tan ansiada labor educativa.

### **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo y a los educadores de la Escuela de Post grado quienes compartieron en las aulas sus sabias enseñanzas y fortalecieron mis aprendizajes.

Un agradecimiento especial aquellas personas que nos apoyaron en todo el desarrollo del estudio.

A mis amigos por darme ánimo y compartir sus experiencias significativas conmigo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS.....	52

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalidad de la GTH .....	17
Tabla 2. Matriz de operacionalidad de desempeño docente.....	17
Tabla 3. Distribución de la población.....	19
Tabla 4. Las técnicas y los instrumentos de recolección de datos .....	19
Tabla 5. Validación de los instrumentos por juicio de expertos .....	20
Tabla 6. Los niveles de confiabilidad.....	20
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de gestión del talento humano.....	21
Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad de desempeño docente .....	21
Tabla 9. Dimensión incorporación de personal.....	23
Tabla 10. Dimensión colocar a las personas.....	24
Tabla 11. Dimensión desarrollo de personas .....	25
Tabla 12. Dimensión relaciones con el empleado.....	26
Tabla 13. Gestión del talento humano. ....	27
Tabla 14. Dimensión preparación para aprendizaje de los estudiantes .....	28
Tabla 15. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	29
Tabla 16. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	30
Tabla 17. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	31
Tabla 18. Desempeño docente .....	32
Tabla 19. Prueba de normalidad .....	33
Tabla 20. Relación entre las variables de la hipótesis general .....	34
Tabla 21. Relación entre las variables de la hipótesis específica 1. ....	35
Tabla 22. Relación entre las variables de la hipótesis específica 2 .....	35
Tabla 23. Relación entre las variables de la hipótesis específica 3. ....	36
Tabla 24. Relación entre las variables de la hipótesis específica 4 .....	37

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de diseño correlacional .....	15
Figura 2. Dimensión incorporación de personal .....	23
Figura 3. Dimensión colocar a las personas.....	24
Figura 4. Dimensión desarrollo de personas .....	25
Figura 5. Dimensión relaciones con el empleado .....	26
Figura 6. Gestión del talento humano .....	27
Figura 7. Dimensión preparación para aprendizaje de los estudiantes.....	28
Figura 8. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes.....	29
Figura 9. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	30
Figura 10. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	31
Figura 11. Desempeño docente .....	32

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño docentes de una institución educativa pública de Ate - Vitarte 2019. Se utilizó la metodología hipotética-deductiva, con un diseño no experimental, correlacional transversal, analizando a una población integrado por 75 educadores de la institución; por el cual se elaboró un cuestionario valorado por juicio de expertos y con un nivel de fiabilidad alto de alfa de Cronbach.

Como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño docente de 0.883 y un nivel de significación bilateral de 0.000; confirmándose que existe la relación positiva y de grado muy alta. Concluyendo que si se continua con la implementación de la Gestión del Talento Humano se logrará un buen desempeño del educador evidenciándose en mejores logros de la enseñanza y puesta en valor de la carrera docente con lo cual el docente se verá empoderado en su labor pedagógica, administrativa, por lo cual se admitió la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Talento humano, desempeño, docente, institución.

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and teachers' performance in a public educational institution in Ate - Vitarte 2019. The hypothetical-deductive methodology was used, with a non-experimental, cross-sectional correlational design, analyzing a population composed of 75 educators of the institution; for which a questionnaire was developed, evaluated by expert judgment and with a high level of reliability of Cronbach's alpha.

The result was a Spearman's Rho correlation coefficient between human talent management and teaching performance of 0.883 and a bilateral significance level of 0.000, confirming the existence of a positive relationship with a very high degree. The conclusion is that if the implementation of Human Talent Management is continued, a good performance of the educator will be achieved, evidenced in better teaching achievements and enhancement of the teaching career, with which the teacher will be empowered in his pedagogical and administrative work, and therefore the research hypothesis was admitted.

**Keyword:** Human talent management and teacher performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Un problema latente, a nivel mundial, es la educación. Aunque muchos no le dan la debida importancia, ese factor es muy determinante para que una sociedad pueda avanzar (Sidmar, 2021). De hecho, se necesita cambios urgentes en las escuelas; directores líderes que gestionen y movilicen el proceso de E-A, docentes con actitud de cambio; con ética, excelencia y compromiso (Barragán y Amador, 2020).

Según el informe de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2010), con respecto a la enseñanza aprendizaje de la Educación secundaria, según la coyuntura el sector educativo ha cambiado en muchos aspectos; pero lamentablemente la escuela sigue marcada por una enseñanza basada en el pasado. Esto nos demuestra a los docentes nuevos retos y desafíos que debemos superar con el aprendizaje que nos deja el MBDD.

Muchos educadores manifiestan que la prueba PISA no refleja el desempeño de los estudiantes. Las pruebas PISA miden razonamiento matemático, comprensión lectora y ciencias ¿Son suficientes? Claro que no. El proceso educativo tiene muchas habilidades que no se miden fácilmente. La prueba PISA tiene sus límites, pero tiene su propio mérito. Nuestro país se ubica en el puesto 65 de los países evaluados. Esto demuestra una vez más los cambios radicales que deben darse en las escuelas; integrando maestros con mejores desempeños docentes (Sanz, et al., 2020).

A nivel América latina, se enfrentan problemas como los bajos aprendizajes, poco pertinentes y desiguales, según los resultados del examen PISA. Lo que coincide con los resultados de estudiantes evaluados que muestran bajos niveles; se puede observar al comparar niños de hogares pobres con niños de hogares ricos y niños de la ciudad con niños indígenas. Así mismo, se nota una brecha cada vez más entre las habilidades de los egresados del sistema educativo y los que necesitan el mercado laboral.

El Perú solo invirtió 3.3 del PBI, a su vez sobre la evaluación a los profesores se consideró como una medida importante y central, involucrando una evaluación de desempeño que permite detectar a los docentes que deben ser incentivados en

la carrera pública magisterial y también identificar a quienes sería mejor redirigir a otras opciones laborales (Medina, 2018).

Como indica la Ley de la carrera pública Magisterial a ser capacitados para una próxima Evaluación de Desempeño Docente; sin embargo, ello cada año se va postergando la meritocracia haciendo flaco favor al sector magisterial por ende perjudicando a los estudiantes del Perú (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019).

A nivel local, en la institución educativa pública de Ate - Vitarte, a partir del informe de la ECE en el colegio, los estudiantes en el 2015, tiene los siguientes resultados en nivel de logro de lectura; nivel satisfactorio se encontraron 11 estudiantes que representan 12,9%; en proceso 21 estudiantes que representan 24,7 %; en Inicio 38 estudiantes que representan 44,7% y previo al inicio 15 estudiantes que representan 17,6%.

El nivel de logro de matemática fue el siguiente: Nivel satisfactorio se encuentran 6 estudiantes que representan 7,1%; en Proceso 3 estudiantes que representan 15,5 %; en inicio 31 estudiantes que representan 36,9 %; y Previo al inicio 34 estudiantes que representan 40,5%. Los grupos evaluados obtuvieron los siguientes puntajes promedios en Lectura es 573 y en Matemática es 548.

En cuanto al practica pedagógica en el aula de una institución educativa publica publica de Ate-Vitarte, se encuentra en un nivel medio, reflejado en el accionar del docente realizado en el aula, respecto a los procesos enseñanza-aprendizaje. Para mejorar estos resultados; es pues necesario tener en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) y otros elementos del sector educación como es la Gestión del Talento Humano (GTH), podríamos indicar que el MINEDU siempre ha dado leyes muy verticales como la ley del profesorado ahora más bien con El MBDD busca una nueva docencia para ser partícipes directos del cambio.

Luego de haber revisado las informaciones se planteó como problema general de investigación lo siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una Institucion educativa publica de Ate-Vitarte, 2019?. Así mismo, se planteó problemas de manera detallada y especificas que son: a) ¿Qué relaciones existen entre gestión del talento humano y preparación para los aprendizajes de los estudiantes? b) ¿Qué relación existe entre GTH y

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes? c) ¿Qué relaciones existen entre GTH y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad? d) ¿Qué relaciones existen entre GTH y Desarrollo profesional y la identidad docente?

El estudio se argumenta de manera teórica al poder indagar sobre la gestión del talento humano que existe en el colegio y demostrar teóricamente su asociación con el desempeño docente. Dicha información tiene un valor importante para la institución, permitiéndolo tener un amplio de las capacidades que ofrecen los docentes en el ámbito de la pedagogía y otras funciones inherentes a su cargo.

También, se justifica metodológicamente, porque se utilizan instrumentos validados para la recopilación de datos para las variables, estos pueden ser empleados por la comunidad estudiantil o investigadora.

En la parte practica, la investigación generó conocimientos o informaciones que sirven de insumo para que conocer su gestión. Es por ello, que la investigación contribuye en hacer propuestas innovadoras para que se pueda mejorar las estrategias de dirección orientado en mejorar los desempeños de los profesores y con ello mejorar su práctica pedagógica.

En cuanto al objetivo principal fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una Institucion educativa publica de Ate-Vitarte, 2019. De otro lado, los objetivos específicos siguientes: a) Identificaremos las relaciones entre GTH y preparación para el aprendizaje de estudiantes. b) Identificaremos relación entre GTH y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. c) Identificaremos relaciones entre GTH y la participación. d) Identificaremos relaciones entre GTH y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La hipótesis general fue: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una Institucion educativa publica de Ate-Vitarte, 2019. Como hipótesis específica se propuso lo siguiente: a) Existen relaciones positivas entre GTH y preparación para el aprendizaje de estudiantes. b) Existen relaciones positivas entre GTH y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. c) Existen relaciones positivas entre GTH y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. d) Existen relaciones positivas entre GTH y desarrollo profesional y la identidad docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre GTH y DD existen estudios previos en niveles internacionales y nacionales.

A nivel de otros países encontramos el trabajo realizado por Medina (2017) su indagación tuvo la finalidad de precisar si existen clima de organización en el DD de un colegio particular. La metodología fue de tipo descriptivo. Encuestando a 50 profesores. Se midió la organización con las preguntas HayMcBer con un total de 90 reactivos. Se concluyó que la organización si llega a influir en el desempeño del profesorado, aunque en niveles bajos. La variable clima que incidió positivamente en la formación profesional del desempeño docente fue la responsabilidad.

Otro trabajo relevante lo observamos de Briones (2016) en su propuesta los Talentos profesionales como condiciones fundamentales en las empresas. Su finalidad fue proponer un modelo de GTH por competencias en las pymes de una ciudad de Ecuador, para observar la incidencia del desempeño del capital humano en las empresas. El método fue el deductivo, cuali-cuantitativo, llegando a utilizar encuestas a 198 personas. Se llegó a deducir lo siguiente: La contratación de empleados se realiza teniendo en cuenta las recomendaciones de sus trabajadores, familiares por lo cual no le ponen interés de contratar profesionales y no usan métodos de contratos en la selección.

Arias (2015) en su búsqueda sobre apreciación del rendimiento de educadores en el salvador; tuvo como objetivo elaborar un proyecto validarlo y utilizar manuales que permiten la medición del desempeño de formadores de profesores. Con una población estudiada de 348 profesores formadores, 4667 alumnos, 53 trabajadores entre jefes y coordinadores. Se utilizó cuestionarios para recoger información. Luego de recolectar datos se afirma que la propuesta es necesaria en la evaluación de DD logrando una mejor calidad en la educación.

Cárdenas (2015) en su estudio de observación de sistema de evaluación de su ocupación profesional de docentes chilenos: Estudio en ciudad de Osorno. Teniendo el objetivo la examinación de sus procesos de evaluación del desempeño de los profesionales docentes chilenos. Se tomó un cuestionario para el trabajo de campo. Llegando a las siguientes deducciones: Se evidencia lo emocional en el

profesorado chileno. Proceso en el que se observa tensión, temor y como afecta la emocionalidad de los docentes quienes esperan que al ser evaluados en su desempeño logre fortalecer al profesorado.

Borsic (2014), en Ecuador, elaboró la tesis la capacidad humana y la inteligencia de emociones en el rendimiento profesional de los maestros de educación de nivel superior. La investigación fue mixta con estudio correlacional no experimental de tipo cuantitativo se realizó la investigación con enfoque cualitativo, tuvo una muestra aleatoria de 236 hombres y 102 mujeres que trabajan en Instituciones de la Fuerza Armada. Las conclusiones fueron las siguientes: Se demostró una vinculación favorable entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de profesores.

Estudios realizados a nivel de nuestro país se encontró el de Aguilar (2018) realizó una investigación de GTH en el profesor y lo competente que son los estudiantes de una universidad pública; teniendo el objetivo demostrar qué relación existe entre GTH en el profesor y la competencia de los educandos. Se efectuó una investigación correlacional, con una muestra de 66 estudiantes. Sus resultados fueron los siguientes: Hay una vinculación buena entre administración del capital del hombre en el profesor y la competencia de educandos. Se evidenció la existencia de buenas relaciones entre GTH en el profesor y la práctica investigativa en educandos.

José (2018) en sus estudios sobre compañía formativa y su vinculación con desempeño Del profesorado en el Centro Superior Publico Pazos, zona de Tayacaja en el 2017; su finalidad fue buscar relación existente entre un acompañamiento formativo y desempeño del profesorado en la institución. Tuvo un planteamiento cuantitativo, básica y correlacional, para demostrar las hipótesis se realizó dos cuestionarios y se tomó una muestra de 20 profesores. Los resultados hallados demuestran una relación significativa un valor de correlación  $r=0,753$ . Entre las variables. Por ello, se concluyó que hay una vinculación significativa entre las variables con un p valor de 0.000.

Pareja (2018) en su indagación sobre Administración del desarrollo humano y agrado profesional de acuerdo a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional del Callao. Su finalidad fue establecer la vinculación entre Administración

del desarrollo humano y el agrado profesional según los empleados administrativos de la DREC -2018. El estudio con diseño no experimental y transversal ejecutados en planteamiento cuantitativo. Se efectuó en muestra de 76 trabajadores. Se concluyó que existe vinculación de magnitud moderada lo cual indica que la particularidad de la GTH determina las condiciones para el nivel de agrado laboral.

Rosario (2017), elaboró su trabajo gestión y desempeño del educador del nivel secundaria del colegio Augusto B. Leguía, Puente Piedra. Cuya indagación es básica, descriptiva y correlacional. La unidad muestral es de 40 profesores. Los instrumentos utilizados cuestionarios. Como resultado encontró que hay correlación significativa entre la dimensión de gestión educativa y el desempeño profesional de los educadores. Hay correlación importante entre el gestionar educativo y DD y los resultados demostraron la existencia de vinculación significativa con la gestión pedagógica y el DD logrando nivel de 0.837.

Tinoco (2017) en su indagación, GTH en el centro superior Intercorp, presenta como prioridad fundamental examinar los juicios del profesor-trabajador de Interbank entre los años 2013-2014 alusivo a la formación del talento humano en el centro de estudios superiores Intercorp. El estudio fue cuantitativo. La técnica usada fue las encuestas y el cuestionario para 61 encuestados. Los resultados fueron que el maestro no está determinado con todo el proceso GTH y se siente vacío en el tratamiento y la comunicación. Por lo tanto, se sienten desamparados durante la admisión, el mantenimiento, la compensación y el desarrollo de costos.

Almonte (2015), en su investigación capital humano y DD en colegios de la zona de Corani –Puno. Estudio de modelo no experimental descriptivo con un planteamiento correlacional aplicando método gráfico y nivel de investigación cuantitativo. Tuvo una población de 66 docentes, muestra censal. Llegando a la siguiente deducción la vinculación moderada y positiva entre capital humano con el buen desempeño del maestro. El DD está en proceso de realizar mejora en los colegios de la zona de Corani- Puno. El capital humano es regular de los colegios.

A continuación, mencionaremos las teorías que le dan sostenibilidad a nuestro trabajo de investigación.

Chiavenato (2008), al respecto señaló que el talento humano es importante para las instituciones, no es solo contar con personas, sino que estas tengan

talento; para ello es tener a alguien especial, competitivo y que busca nuevos retos que le den valor a su profesión.

Es importante hoy en día que las escuelas cuenten con docentes con talento para tener una mirada diferente en su labor pedagógica (Cadez, Dimovski y Zaman, 2017).

Otro aporte importante a considerar es el de Vallejo y Portalanza (2017) quienes manifestaron que se mantiene en relevancia la GTH como un elemento muy fundamental para las instituciones teniendo como norte realizar esfuerzos para captar y mantener a los talentos por medio de estrategias y políticas atractivas para los docentes de las instituciones, planteando propuestas competitivas generando fidelidad y compromiso entre el profesor y la escuela para la cual labora.

Una manera de reconocer el talento en los docentes será proponer su participación en diversos proyectos que plantean nuevos retos para sus estudiantes y su desarrollo personal; promoviendo la competitividad en su medio (Peters, 2017). Este elemento ayuda mucho a la gestión de una institución educativa ya que podemos usar las bondades y las herramientas necesarias para buscar nuevos talentos (Darling, 2017).

Para Chiavenato (2008) en esta nueva era del conocimiento se debe considerar como un aspecto relevante a la gestión del capital humano y dejando a recursos humanos en manos de otras áreas. La gestión humana se deben ocupar de actividades estratégicas que promuevan la organización de las instituciones.

La gestión de una institución tienes que aprovechar las nuevas tendencias en administración para poder ser competitiva en su medio. Es por ello, que el Ministerio encargado del área educativa ha planteado su estrategia de escritorio limpio con lo cual busca reducir la carga administrativa y así los directivos le han de dedicar más tiempo a la labor pedagógico promoviendo el desempeño (Galvez y Milla, 2018)

Para Caracas y Ornelas (2019) en las instituciones se puede utilizar ambos términos recursos y talentos con la diferencia que el factor humano se verá mostrado por todo el mundo de la estructura. Por el contrario, el talento tiene

características de ser individual y la diversidad profesional u ocupaciones quienes se diferencian por su competencia (conocimiento, habilidad, destreza).

Para Di\_Carlo y Molero (2012) expreso que todos los directores son gestores de personas por que tienen mucho que formular por ejemplo el requerimiento, entrevista, selección y acompañamiento. Los docentes son un recurso muypreciado de las instituciones se debe tener en cuenta su talento para ayudar a que aflore en el un alto desempeño. Las personas son nuestro activo más importante.

La gestión del talento hoy en día cumple un rol fundamental en las escuelas por medio de ello podemos alcanzar nuevos retos y metas, para nuestras instituciones (Gomez y Valdes, 2019). Se reconoce que los docentes con talento humano permitirá alcanzar nuestros objetivos y promover en las escuelas la revalorización de la carrera docente al descubrir en cada uno de ellos el potencial humano con el que cuenta (Janik, 2015)

Para Popenici y Kerr (2017) desde que se adquieren los materiales educativos que permitirán el aprendizaje en grados superiores se da el inicio del acopio de capital humano donde los conocimientos cada vez más complejos y las destrezas van desarrollándose acorde a los avances de la tecnología.

A si mismo, Chiavenato (2009) indica que el GTH se relaciona con actividades que se resumen en 6 pasos (a) Incorporación de personal, (b) colocar a los talentos, (c)desarrollar a las personas, (d) Relaciones con el empleado (f) Monitoreo de personas. Todas estas fases se entrelazan mutuamente.

Para Rodríguez y Caurcel (2019) GTH tiene funciones administrativas el planeamiento, el organizarse, el direccionar y manejo de responsabilidades del personal por que los considera un principal activo en la institución. Teniendo en cuenta los nuevos escenarios en el que vivimos como son: La globalización los cambios permanentes de las situaciones de contexto dando valor al conocimiento.

La gestión de los talentos humanos depende, entre otras cosas, de algunos aspectos, tales como: Cultura de la organización, la estructura organizativa, las peculiaridades del contexto ambiental, las actividades de organizaciones, tecnologías, etc (Norman, Daza y Caro, 2020)



La organización es responsable, no solo en el área de la administración de sujetos, no solo a los niveles de mando o dirección sino también a los niveles internos de la organización. La administración del talento involucra el reclutamiento, la formación, retención, mejora y comunicación del talento gerencial y ejecutivo en el nivel tecnocrático, así como en el nivel de personal.

La dimensión de GTH que podemos mencionar es la incorporación de personal lo que indica Chiavenato (2009).es que las instituciones cuando van al proceso de captación de personal tienen una serie de requisitos y procesos. Se inicia dando a conocer la particularidad y funciones que la institución necesita con lo cual se logra la competencia referida a los conocimientos, capacidad, destreza que deberá tener el futuro docente para que pueda llevar a cabo las funciones correspondientes. Luego de tener las características del puesto se debe iniciar el registro de candidatos. Puede ser la incorporación de carácter interno es decir un trabajador que labora para la institución puede ocupar dicha vacante o también una invitación abierta a todos los profesionales interesados. Luego de haber seleccionado se revisa sus currículos, se entrevista a los candidatos, examen psicológico si fuera el caso hasta determinar quienes cumplen los requisitos para el puesto para luego al fin identificar a la persona adecuada.

El mantener el personal Davila y Mitta (2015) menciona que es muy valioso ya que se debe elegir a las personas con el talento necesario que brinde eficiencia y que aumenta su valor agregado aportando al éxito de la organización, por ello el retenerlo le hace bien a la institución y se notaría su ausencia.

El hecho de que las instituciones cuenten como un activo valioso a sus colaboradores da el impulso a gestionar de manera adecuada a dicho personal porque a la larga eso lograra el éxito de la gestión (Prieto, 2013). Actualmente, no solo se debe promover al personal internamente como era la administración clásica ya que siempre hay nuevas aspiraciones de los trabajadores por lo cual se va dando nuevas formas de recompensar a los talentos como el Coaching ejecutivo (Núñez, Grande y Pedrosa, 2012). Sobre la retención de los trabajadores, se puede retener de diversas formas como, por ejemplo, ofreciéndoles un grato ambiente de labores, buen sueldo, entre otras formas (Toyama, 2014).

Sobre el desempeño docente para dar inicio a este tema comenzaremos con la definición de este término: Según Martínez (2017) hace mención que desempeño son las acciones o practicas inherentes a labor educativa las que permiten que se demuestren en su práctica y enseñanza diaria.

Para Luken y Sammons (2016) el grupo OREALC, se refiere al momento que el docente hace uso de capacidad profesional, actitud, predisposición personal y social las cuales impactan en su enseñanza a la hora de formar a sus estudiantes; promueve políticas educativas que buscan desarrollar en sus estudiantes competencias y habilidades para su futuro.

Otro aspecto relevante mencionado por Castro (2015) se valora el desempeño del educador en base a su formación para que dichos conocimientos los pueda poner en práctica cuando utiliza sus diversas metodologías para alcanzar su fin.

Otro termino importante a considerar es Perfil docente, aquí hablaremos sobre las características que debe perfeccionar un docente con buen desempeño. Los cuales son definidos por Louzano y Moriconi (2014) afirma que todo educador debe poseer saberes disciplinarios, pedagógicos y didácticos los cuales promueven aprendizajes eficaces en los estudiantes; debe conocer las necesidades para adaptarlas en sus actividades cotidianas.

Es importante contar con un estándar, este delimita lo que debe saber y hacer el profesional de la docencia, puesta cuenta con los aspectos que le serán observados en su desempeño, este servirá como una guía para aquellos que asuman el rol. Aquí se detalla las dimensiones, competencias y su forma de verificación, es de vital importancia que se facilite su uso por parte de las escuelas. (Louzano y Moriconi, 2014).

Para evaluar el desempeño pedagógico es significativa, tan pronto como proporciona la capacidad de abrir nuevos horizontes, un reciente estilo refleja actividades pedagógicas y en el perfil del maestro estimado e imprescindible para el crecimiento de la comunidad.

Un término importante a considerar es formación docente; para obtener una buena profesionalidad se debe de tener una formación inicial y progresiva, para

ello, se reflexiona sobre el desempeño educativo, los maestros recibirán capacitación de acuerdo a los requerimientos, las transformaciones y las necesidades sociales que obliga a los educadores a tener una preparación constante sobre todo en su conocimiento para un adecuado desempeño pedagógico. (Faria, Reis y Peralta, 2016.)

Todo educador recibe su formación en un Instituto o universidad los cuales serán los encargados de la profesionalización. La formación inicial que recibimos se ve reflejada en el momento que ingresamos al magisterio, pues es ahí donde se ve si están listos y aptos a ejercer la carrera de acuerdo a sus capacidades y conocimientos obtenidos (INEE, 2015).

El desempeño pedagógico es un factor esencial de la variabilidad utilizado en el proceso de E-A en educandos con habilidades básicas para el éxito de este. Es primordial que los centros educativos tengan buenos maestros y de esta manera, se obtendrán resultados satisfactorios durante la formación del aprendizaje (Hornstein y Edmond, 2017). La importancia del desempeño de la enseñanza es el inicio un sistema educativo de calidad y el elemento principal de la educación. Para verificar el rendimiento de los maestros, se necesitan herramientas de evaluación confiables para promover la mejora de su actividad de enseñanza (Bonney, 2015).

Es importante mencionar que el MBDD guarda mucha relación con el tema anteriormente mencionado, pues trata de los cuatro dominios nueve competencias y 40 desempeños los cuales expresan con claridad las características de un buen desempeño del maestro, los cuales deben ser aplicados y utilizados en toda forma de docencia que se desarrolla en nuestro país (Luken y Sammons, 2016). Este es un medio que se utiliza como un acuerdo entre el Estado, los maestros y la sociedad, aquí se enmarca con claridad cuáles son las competencias que debe manejar todo maestro que labora en el bienestar de la educación; con un solo propósito mejorar el aprendizaje de los educandos (Munyaradzi, 2013).

El Marco para el Buen Desempeño Docente es un guiamiento esencial para ejecutar las acciones y políticas nacionales de valorización y formación del educador y un paso adelante hacia el logro.

El primer Dominio sobre el MBDD indica que el profesional de hoy en día debe estar preparado para enfrentar con éxito el desafío de llegar a optimizar el aprendizaje de sus educandos; para ello necesita saber las cualidades sociales, culturales, cognoscitivas y necesidades que tienen sus alumnos; partiendo de ese punto él podrá realizar con éxito su programación y elaboración de unidades o proyectos; claro está teniendo en cuenta los enfoque intercultural e inclusivo y los contenidos los cuales permitirán su logro a través del uso adecuado de estrategias con el apoyo de materiales educativos más idóneos.

La competencia 1 enfatiza la necesidad de que el docente debe conocer sobre los contenidos de la disciplina que enseña, los enfoques y pautas para el proceso pedagógico, de esta forma promueve en sus estudiantes capacidades de alto nivel que lo hacen competitivo para su medio.

La competencia 2 requiere que el docente en su trabajo de colegiado por área coordine los aprendizajes que necesita alcanzar en relación con los procedimientos pedagógicos a trabajar, teniendo en consideración los materiales y recursos a usar, para ello requiere una constante revisión de su programación. El docente debe lograr la enseñanza de aprendizaje de sus alumnos teniendo en cuenta la diversidad e inclusión utilizando estrategias que los acerquen al estudiante, lo hagan sentir bien y se sienta feliz de lo que aprende, es decir crear un clima armonioso en el aula propiciando un ambiente democrático,

La competencia 3 está referida al valor del buen clima en el aula, donde el docente debe poner de manifiesto todo su talento humano creando un ambiente emocional seguro donde acudan con alegría y entusiasmo a la vez se pueda promover entre ellos el respeto, se busca crear un ambiente democrático donde cada uno sea reconocido por sus logros obtenidos sin temor a ser rechazados, todo lo mencionado nos permitirá lograr el aprendizaje que requieren nuestros estudiantes.

La competencia 4 es trascendental conocer y manejar adecuadamente el proceso de enseñanza, el cual implica desarrollar sesiones según lo planificado en la unidad, tomando como referencia la programación anual, este medio me permite conocer los avances y logros de mis estudiantes, es necesario poner en práctica la sensibilidad y creatividad de nuestros alumnos. El docente busca a través del

aprendizaje fortalecer en sus estudiantes la investigación, la participación en proyectos relacionados a las necesidades de su contexto que le permitan ser críticos y reflexivos, el docente debe ser claro con sus alumnos al decirles que aprendizajes esperados quiere alcanzar en la sesión.

La competencia 5 cumple un rol fundamental porque nos permite ver el avance de nuestros alumnos a través de la Evaluación. Es necesario que el docente seleccione los métodos y técnicas que le permitan recoger información de los avances de los estudiantes sin dejar de lado su estilo de aprender. Cada docente debe seleccionar instrumentos que le permitan verificar las capacidades, conocimientos y actitudes de los logros alcanzados de sus estudiantes de forma individual.

La competencia 6 nos manifiesta que el maestro de la escuela debe trabajar en coordinación con los colegas de áreas y grado porque ello le permitirá conocer sobre sus avances y dificultades que encuentra en su desempeño pedagógico. Un docente con gestión del talento tiene apertura a la crítica, demuestra empatía y asertividad en todo momento, acepta los diferentes puntos de vista, busca consensuar de manera que se puedan dar solución a los diferentes problemas.

Competencia 7 nos recuerda que la labor docente debe estar vinculada al trabajo con Padres de Familia, a quienes debemos involucrar para realizar un trabajo colaborativo a la vez informar sobre los avances, logros y dificultades de sus hijos.

La competencia 8 menciona tres aspectos a tomar en cuenta el primero está relacionado sobre la reflexión que debemos hacer sobre nuestra labor en la escuela con nuestros pares, sobre cómo estamos trabajando, que deberíamos cambiar y aspectos a mejorar; los cuales son influyentes en nuestra calidad de enseñanza en consecuencia manifestamos compromiso con los objetivos de la institución; sin embargo otro elemento importante mencionado en esta competencia está relacionado a nuestra trayectoria profesional, nos mantenemos en constante preparación en concordancia a las necesidades que tenemos para mejorar nuestra práctica educativa.

Competencia 9 nos sugiere ejercer nuestra carrera docente con ética, la cual nos pide actuar en base a los valores y dilemas morales poniéndolos en práctica

con nuestros estudiantes, nuestro compromiso con la escuela es guiar a nuestros alumnos a su bienestar académico y personal; en consecuencia, debemos tener en cuenta la protección física, ética y emocional de los educandos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo básico y nivel descriptivo - correlacional. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) el estudio descriptivo presenta como objetivo esclarecer los atributos, perfiles y cualidades de una variable. También, correlacional, porque luego se busca esclarecer el grado de asociación que tuvieron dos fenómenos.

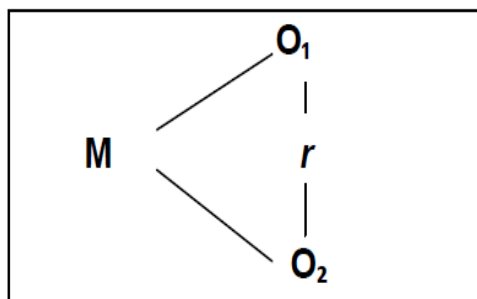
En términos de diseño, el estudio es no experimental, ya que no se buscó concretar alguna manipulación intencional de las fenómenos en evaluación (Hernández y Mendoza, 2018).

A decir de los autores los datos obtenidos son en el momento ya que en el futuro pueden variar, los resultados son descriptivos sin llegar a manipular variables.

Se grafica de la siguiente forma:

**Figura 1.**

*Diagrama de diseño correlacional*



Dónde:

M = Profesores.

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Desempeño docente.

r = Grado de relación.

El análisis realizado es de enfoque cuantitativo porque se ha orientado a encontrar representaciones estadísticas de las dos variables que se realizan de acuerdo con el valor para implementar el razonamiento y la generalización de las respuestas obtenidas.

El tipo de indagación y diseño fue básico, descriptivo, correlacional. De acuerdo Hernández y Mendoza (2018), el estudio descriptivo “trata de investigar e identificar los atributos, perfiles y cualidades de los sujetos, colectivos, procesos, comunidades, objetos u otro fenómeno que se analiza.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### V1. Gestión del talento humano

Definición conceptual, para Chiavenato (2008) la GTH requiere de la colaboración activa de todos los empleados promoviendo una vinculación cooperativa para todos.

Definición operacional de la variable gestión del talento humano tuvo la medición en escala Likert.



**Tabla 1.***Matriz de operacionalidad de la GTH*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición	Niveles y Rango
V 1 Gestión del talento humano	Incorporación de personal	- Reclutamiento - Selección - Puesto laboral - Evaluación - Conocimiento - Comunicación	6	Cuestionario	Ordinal	Deficiente 6-13 Regular 14-21 Óptimo 22-30
	Colocar a las personas	- Organización - Funciones - Evaluación - Remuneración - Recompensas - Beneficios laborales	6			
	Desarrollo de personas	- Capacitación - Formación - Recursos - Preparación - Cumplimiento de funciones - Oportunidad	6			
	Relaciones con el empleado	- Entorno laboral - Reuniones - Conflictos laborales - Comunicación - Cooperación - Confianza	6			
	Monitoreo de personas	- Acompañamiento - Monitoreo - Reflexión - Coordinación - Acompañamiento - Orientación	6			

*Nota.* Basado en la teoría de Chiavenato (2008)

Variable del Desempeño docente según MINEDU (2012) expresa con claridad las características de un buen desempeño tras lo cual los docentes se verán reflejados en su práctica educativa.

**Tabla 2.***Matriz de operacionalidad de desempeño docente.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición	Niveles y Rango
V2 Desempeño docente	Preparación para aprendizaje de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos</li> <li>- Característica evolutiva</li> <li>- Planificación de aprendizajes</li> <li>- Necesidad</li> <li>- Conocimiento</li> <li>- Orientación</li> <li>- Estrategia didáctica</li> <li>- Actitud</li> </ul>	8	Cuestionario	Ordinal	Deficiente 8-18  Regular 19-29  Óptimo 30-40
	Enseñanza para aprendizaje de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Materiales didácticos</li> <li>- Ambiente</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Reforzamiento</li> </ul>	8			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima democrático</li> <li>- Gestión</li> <li>- Proyectos</li> <li>- Fomentación de trabajo</li> <li>- Prácticas de enseñanza</li> </ul>	6			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enseñanza-aprendizaje</li> <li>- Conocimientos</li> <li>- Honestidad</li> <li>- Respeto</li> <li>- Disposición laboral</li> <li>- Dificultad de enseñanza</li> </ul>	6			

*Nota.* Adaptado del informe de MBDD-MINEDU (2012)

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Para el trabajo de investigación colaboraron 75 profesores, una de las cualidades en común es que todos son educadores de una institución educativa pública de Ate Vitarte.

**Tabla 3.***Distribución de la población*

Institución Educativa	Docentes
Primaria	35
Secundaria	40
Total	75

*Nota.* Cuadro de asignación de personal.

En el caso del estudio la demostración estaba compuesta por 75 educadores de educación básica regular- Jornada Escolar Completa de una institución educativa pública de Ate Vitarte.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que indaga las opiniones que presenta un colectivo de la demostración sobre establecida problemática, con el fin de recoger los conocimientos requeridos para alcanzar el objetivo de la investigación.

Instrumentos para recoger data se utilizó el interrogatorio, de manera personal y anónima en la escuela. Cada docente conto con tiempo determinado para llenar la encuesta.

Cuestionario es un instrumento que facilita el proceso en forma sistemática al recoger la información; a través de interrogantes clasificadas y predeterminadas.

**Tabla 4.***Las técnicas y los instrumentos de recolección de datos*

Variabes	Técnicas	Instrumentos
GTH	Encuestas	GTH
Desempeño docente	Encuestas	DD

*Nota.* Elaboración propia.

Se aplicó el instrumento A (gestión del talento humano) e instrumento B (desempeño docente).

La validez de las herramientas ha sido verificada por el juicio de expertos. Para Hernández et al (2014), nos menciona que es la distinción de expertos, que

es una metodología de validación muy útil para verificar la confiabilidad de una indagación identificada como criterio de aquellos que tienen un amplio saber de la temática y son reconocidos por otro colectivo de expertos calificados que pueden proporcionar juicios y evaluaciones sobre la evidencia.

**Tabla 5.**

*Validación de los instrumentos por juicio de expertos*

Experto	Experto	Opinión
1	Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo	Válido
2	Mgtr. Gisela Rivera Arellanos	Válido
3	Dra Mariam Napaico Arteaga	Válido
	Conclusión Final	Válido

**Confiabilidad del instrumento.**

La confiabilidad se analizó mediante el Alfa de Cronbach, con su fórmula se establece el nivel de precisión y consistencia. Una escala confiable se da de acuerdo con los valores siguientes:

**Tabla 6.**

*Nivel de confiabilidad*

Valores	Nivel
0.70 - 1.00	Alta
0.41 - 0.69	Moderada
0.01 – 0.40	Baja

La fiabilidad de los instrumentos se puede determinar al computar el coeficiente de Alfa de Cronbach porque necesita el control de instrumentos de medición (Hernández y Baptista, 2010).

Dónde:  $\alpha$  = Coeficiente

K = Preguntas

Vi = Varianza inicial

Vt = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

El valor de Alfa de Cronbach establece el grado de fiabilidad de la escala y las reacciones de los ítems más de dos opciones. Específicamente este nivel de combinación y precisión. Los valores obtenidos fueron los siguientes:

Criterio de confiabilidad de valores

**Tabla 7.**

*Fiabilidad del instrumento A*

Alfa de Cronbach	Nº elementos
0.883	30

Confiabilidad muy alta

**Tabla 8.**

*Fiabilidad del instrumento B*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.933	28

Confiabilidad muy alta

**3.5. Procedimientos**

El procedimiento para recolectar la data ha sido como mencionaremos

Primero el estado del arte de la investigación para encontrar el instrumento más idóneo (cuestionario) al encontrarnos con algunos que si guardaban relación con la variable de estudio se pudo adaptar tomándose en cuenta, escala de Likert para sus opciones de respuesta teniendo como orientación los enfoques teóricos en gestión del talento humano de Chiavenato y en desempeño docente al MBDD al MINEDU. Después, los instrumentos deben ser comprobados por juicio de expertos para una gran experiencia en la medición.

**3.6. Método de análisis de datos**

Al obtener el grado de confiabilidad, se han aplicado instrumentos a toda la muestra, después los procedimientos estadísticos de todas las datas obtenidas como resultado de tablas de datos y frecuencia de variables y descripciones estadísticas en las hipótesis de trabajo

Luego, las hipótesis son procesadas mediante la prueba Rho Sperman. De la prueba estadística anterior, es posible ver la valorización de la vinculación entre

la variable 1 y 2, conociendo el grado de vinculación que existe entre las datas de las variables y las dimensiones. Finalmente, se empleó el software SPSS v.25.

### **3.7. Aspectos éticos**

En las diversas fases de la presente indagación se ha tenido una conducta ética con conocimiento de las normatividades establecidas por la EPG UCV y a la vez se respetó los criterios de rigor establecido por la comunidad científica internacional mediante las normatividades APA, así mismo se respetó el derecho de autoría citándolas con sus referencias bibliográficas desde el proyecto hasta su utilización.

#### IV. RESULTADOS

Se mostrarán las respuestas obtenidas después del procesamiento de la información, a continuación, las respuestas descriptivas de ambas variables y sus dimensiones.

##### Resultado descriptivo de variable GTH y sus 5 dimensiones

**Tabla 9.**

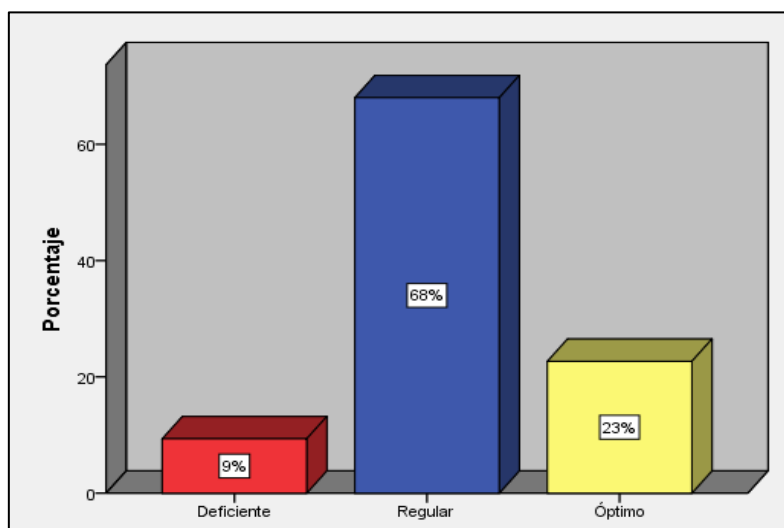
*Dimensión incorporación de personal.*

Niveles	N	%
Deficiente	7	9.3%
Regular	51	68.0%
Óptimo	17	22.7%
Total	75	100.0%

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 2.**

*Dimensión incorporación de personal*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

En la tabla 9 y figura 2 se logra analizar que de 75 educadores encuestados, el 32% opina que la dimensión Incorporación de personal se muestra en un nivel deficiente y óptimo, no obstante, existe un 68% que lo consideró regular.

**Tabla 10.**

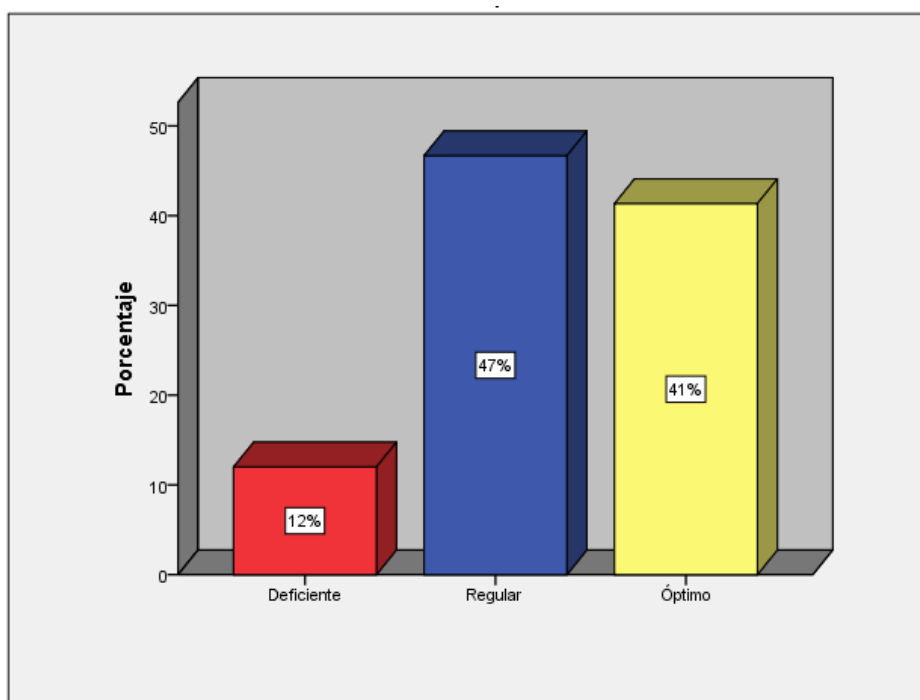
*Dimensión colocar a las personas.*

Niveles	N	%
Deficiente	9	12.0%
Regular	35	46.7%
Óptimo	31	41.3%
Total	75	100.0%

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 3.**

*Dimensión colocar a las personas.*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

En la tabla 10 y figura 3 se logra analizar que de una población de 75 educadores encuestados, un 53% considera que la dimensión colocar a las personas se encuentra dentro de los niveles deficiente y óptimo, sin embargo, hay un 47% que lo considera regular.



**Tabla 11.**

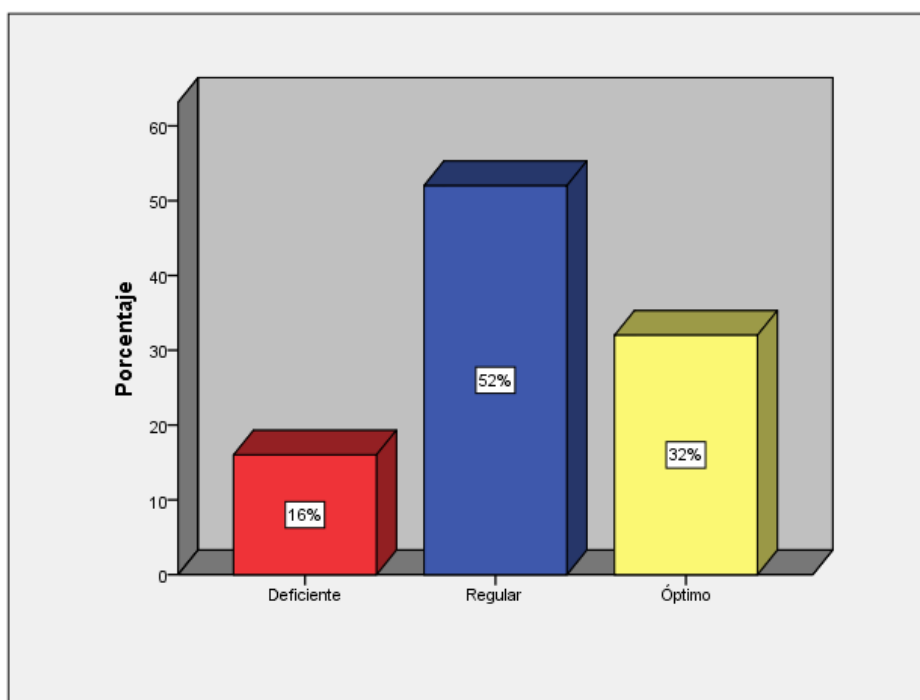
*Dimensión desarrollo de personas*

Niveles	N	%
Deficiente	12	16.0%
Regular	39	52.0%
Óptimo	24	32.0%
Total	75	100.0%

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 4.**

*Dimensión desarrollo de personas*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

En la tabla 11 y figura 4 se logra analizar que de una población de 75 educadores encuestados, el 48% manifiesta que la dimensión desarrollo de personas está en los niveles deficiente y óptimo, no obstante, hay un 52% que lo ve regular.

**Tabla 12.**

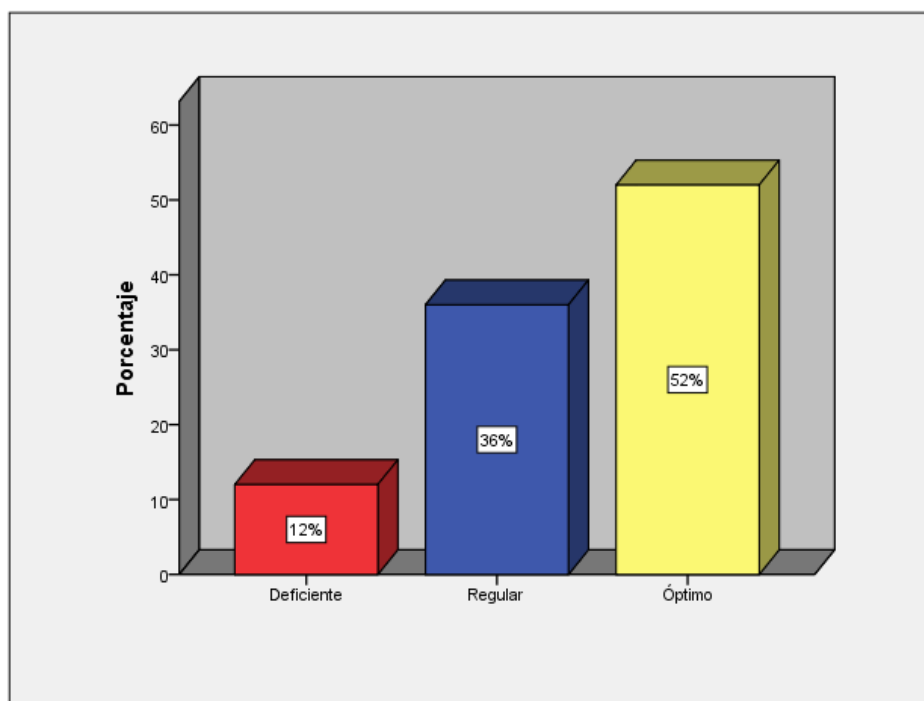
*Dimensión relaciones con el empleado*

Niveles	N	%
Deficiente	9	12.0%
Regular	27	36.0%
Óptimo	39	52.0%
Total	75	100.0%

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 5.**

*Dimensión relaciones con el empleado*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

Según la tabla 12 y figura 5 se analiza de una población de 75 educadores encuestados, el 48% considera que la dimensión Relaciones con el empleado está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 52% que lo estima como óptimo.

**Tabla 13.**

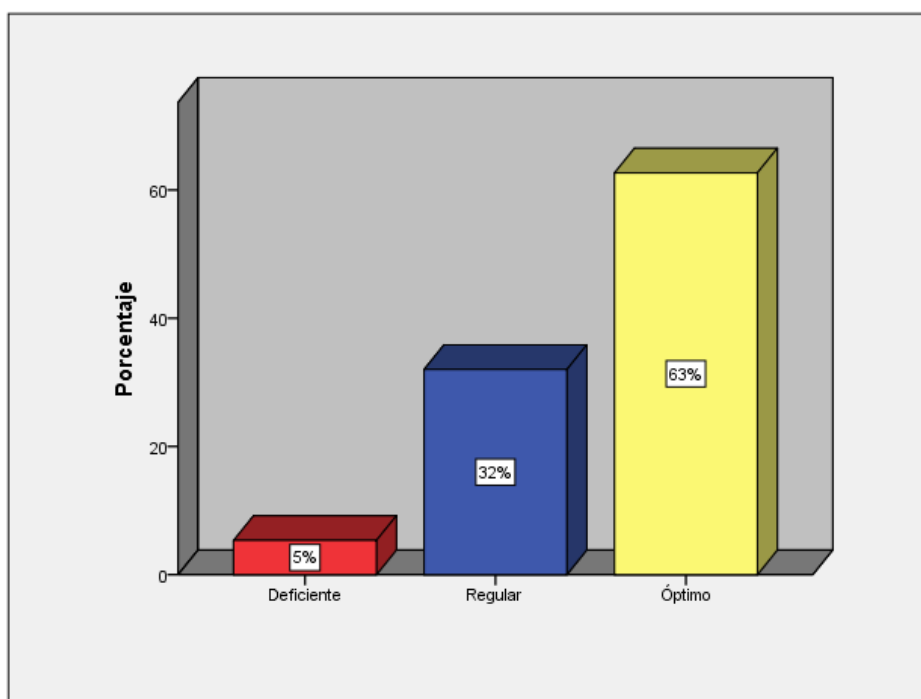
*Gestión del talento humano*

Niveles	N	%
Deficiente	4	5.3%
Regular	24	32.0%
Óptimo	47	62.7%
Total	75	100.0%

Nota. Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 6.**

*Gestión del talento humano*



Nota. Datos recogidos de la encuesta.

Según la tabla 13 y figura 6 se analiza de una población de 75 educadores encuestados, el 37% manifiesta que la variable GTH está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 63% que lo estima como óptimo.

## El resultado descriptivo de variable desempeño docente y sus 4 dimensiones

**Tabla 14.**

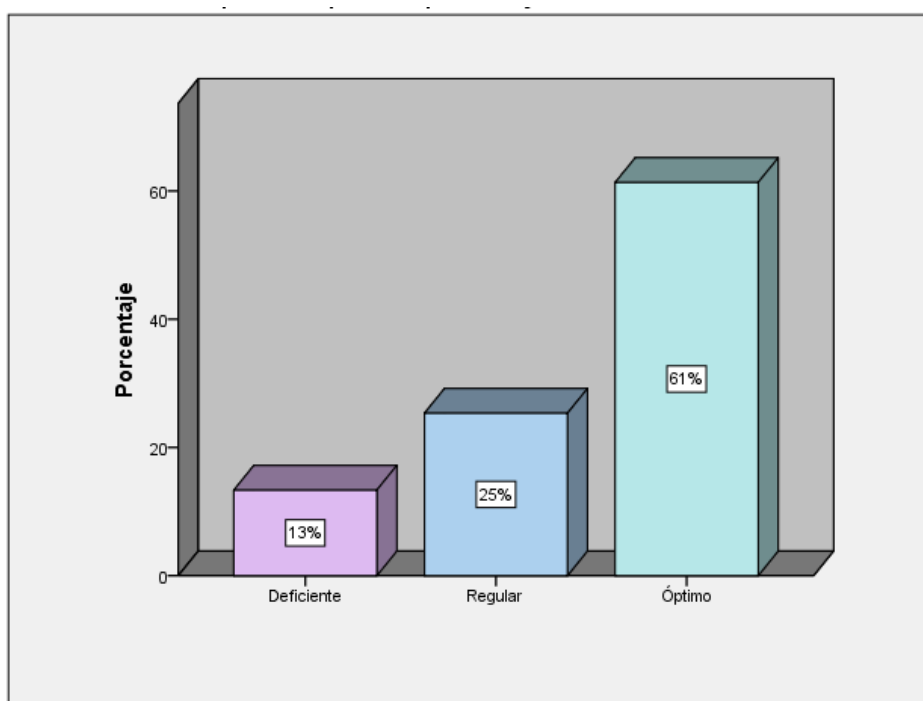
*Dimensión preparación para aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	N	%
Deficiente	10	13.3%
Regular	19	25.3%
Óptimo	46	61.3%
Total	75	100.0%

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 7.**

*Dimensión preparación para aprendizaje de los estudiantes*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta..

Según la tabla 14 y figura 7 se logra apreciar que de una población de 75 educadores encuestados, el 38% tiene en cuenta que la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 61% que lo estima como óptimo.

**Tabla 15.**

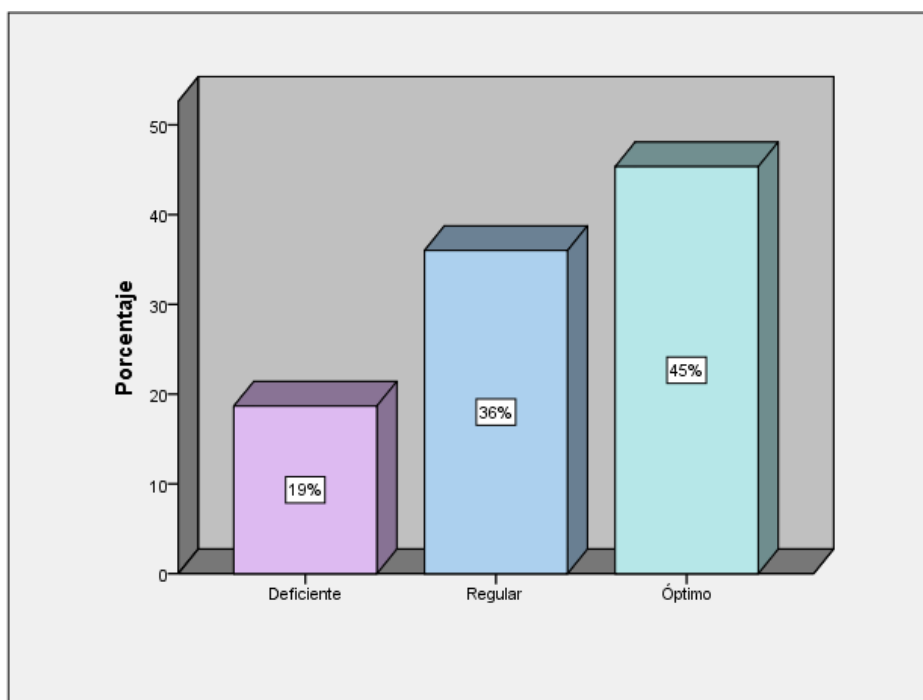
*Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Niveles	N	%
Deficiente	14	18.7%
Regular	27	36.0%
Óptimo	34	45.3%
Total	75	100.0%

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 8.**

*Dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

Según la tabla 15 y figura 8 se analiza de una población de 75 educadores encuestados, el 55% tiene en cuenta que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de educandos está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 45% que lo estima como óptimo.

**Tabla 16.**

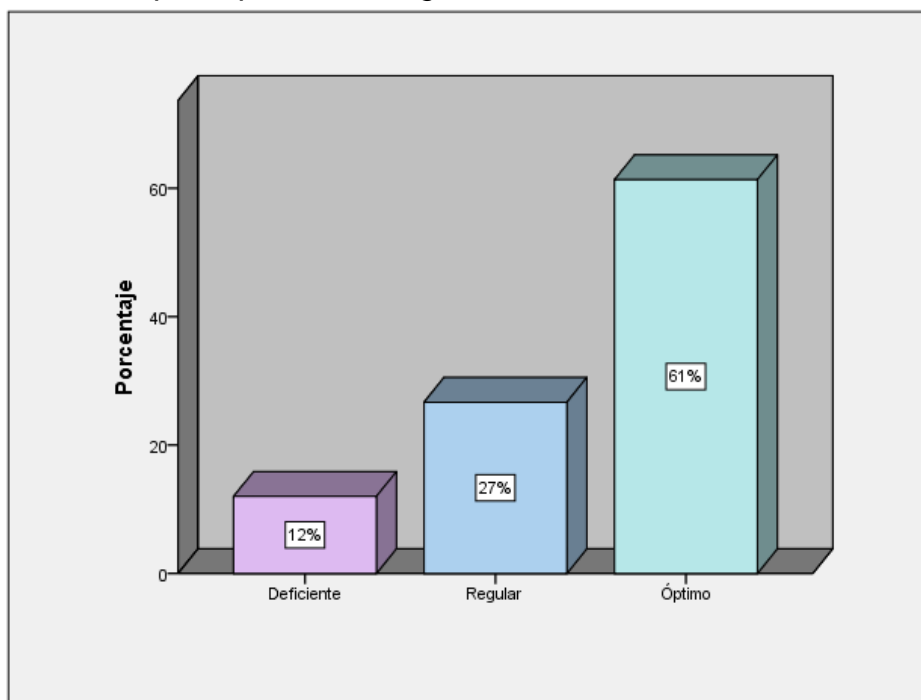
*Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Niveles	N	%
Deficiente	9	12.0%
Regular	20	26.7%
Óptimo	46	61.3%
Total	75	100.0%

Nota. Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 9.**

*Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*



Nota. Datos recogidos de la encuesta.

En la tabla 16 y figura 9 se logra analizar de una población de 75 educadores encuestados, el 39% tiene en cuenta que la dimensión participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 61% que lo estima como óptimo.

**Tabla 17.**

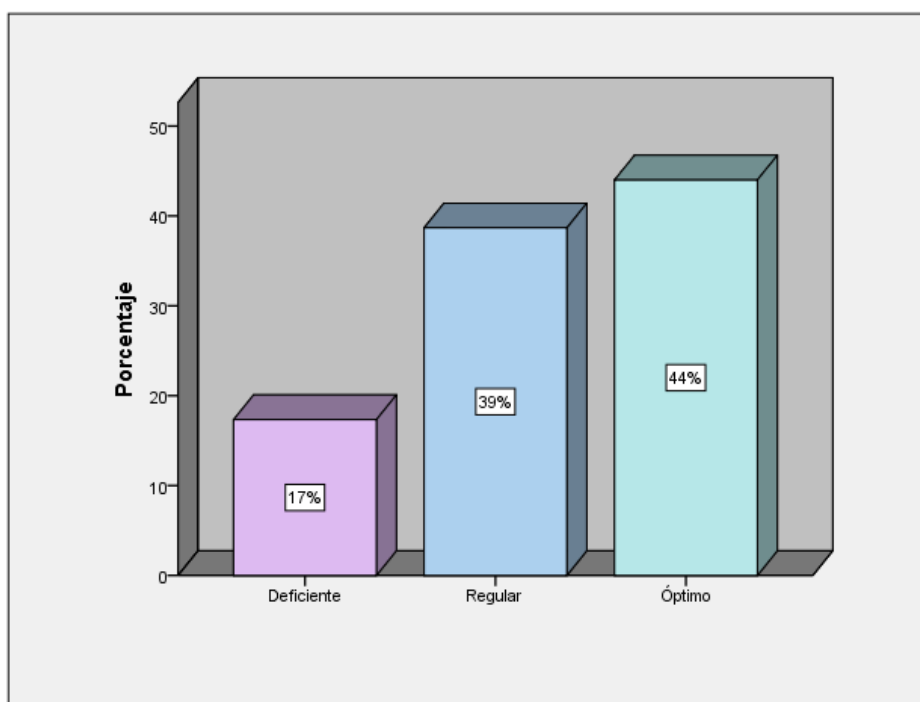
*Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Niveles	N	%
Deficiente	13	17.3%
Regular	29	38.7%
Óptimo	33	44.0%
Total	75	100.0%

Nota. Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 10.**

*Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*



Nota. Datos recogidos de la encuesta.

En la tabla 17 y figura 10 se logra analizar que de una población de 75 educadores encuestados, el 56% considera que la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 44% que lo estima como óptimo.

**Tabla 18.**

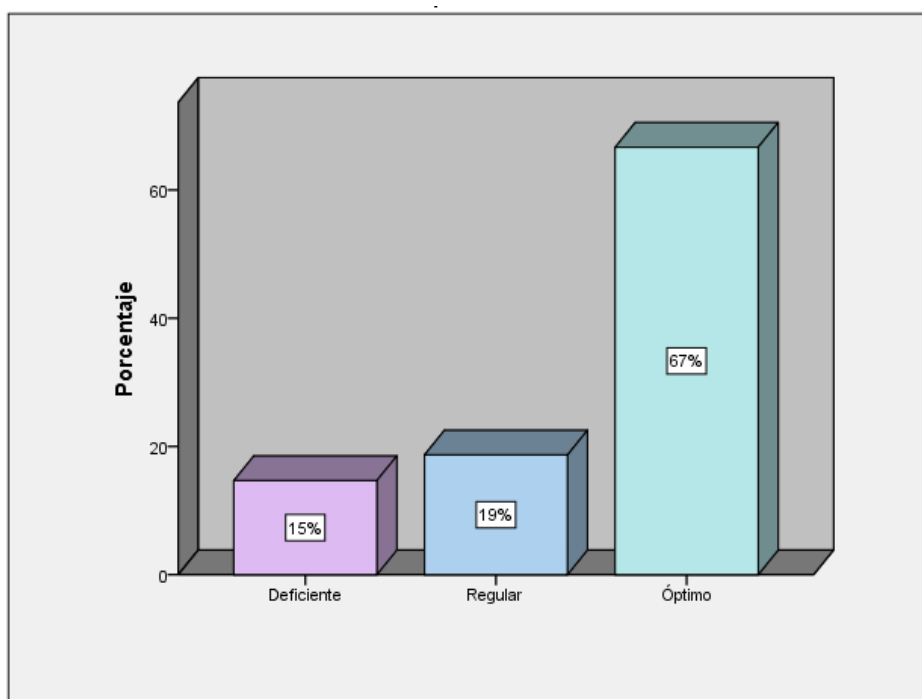
*Desempeño docente*

Niveles	N	%
Deficiente	11	14.7%
Regular	14	18.7%
Óptimo	50	66.7%
Total	75	100,0

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

**Figura 11.**

*Desempeño docente*



*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

En la tabla 18 y figura 11 se logra apreciar que de una población de 75 educadores encuestados, el 34% considera que la variable DD está en los niveles deficiente y regular, no obstante, hay un 67% que lo estima como óptimo.



## Relación entre las variables

**Tabla 19.**

*Prueba de datos normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.389	75	0.000
Dimensión 1	0.369	75	0.000
Dimensión 2	0.266	75	0.000
Dimensión 3	0.273	75	0.000
Dimensión 4	0.325	75	0.000
Dimensión 5	0.417	75	0.000
Desempeño docente	0.408	75	0.000
Dimensión 1	0.377	75	0.000
Dimensión 2	0.286	75	0.000
Dimensión 3	0.377	75	0.000
Dimensión 4	0.279	75	0.000

*Nota.* Datos recogidos de la encuesta.

Con el fin de determinar la prueba estadística para una examinación de la hipótesis en estudio, procederemos a especificar la distribución de datos recogidos de la muestra analizada muestra un total de 75 personas, debido a esto se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov pues la muestra fue mayor a 50 docentes con nivel de significancia del 0,05, por lo tanto planteamos lo siguiente:

Ho: Datos tienen distribución normal.

Ha: Datos tienen distribución no normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se ha de rechazar la Ho.

$p > 0.05$ , no se ha de rechazar la Ho.

Teniendo en cuenta la tabla 19, el p valor de la variable y también de sus dimensiones resultaron ser de  $0.000 < p < 0.05$ , se descartó la Ho y se aceptó la Ha. Esto quiere decir que los datos presentaron una distribución no paramétrica; por ello, se utilizó el estadístico de Rho Spearman para la examinación de la hipótesis de investigación.

## Validación de hipótesis

### Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

Criterios de decisión: Si  $p < \alpha$  = se rechaza la Ho; Si  $p > \alpha$  = se acepta la Ho.

### Tabla 20.

*Relación entre las variables de la hipótesis general.*

		Desempeño docente	
		Rho	0.883**
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	P	0.000
		N	75

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

De los resultados del análisis estadístico de la tabla 20, se evidencia un coeficiente de Rho =0.883 y una significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo cual indica que existe correlación de tipo positiva y de grado muy alto entre las variables. En consecuencia, en función a los criterios de decisión estadística, se descarta la hipótesis nula y con ella se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la preparación para los aprendizajes de estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la preparación para los aprendizajes de estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

**Tabla 21.***Relación entre las variables de la hipótesis específica 1.*

			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Rho	0.776**
		P	0.000
		N	75

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

De los resultados del análisis estadístico de la tabla 21, se evidencia un coeficiente de Rho =0.776 y una significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo cual indica que existe correlación de tipo positiva y de grado alto. En consecuencia, en función a los criterios de decisión estadística, se descarta la hipótesis nula y con ella se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación directa entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

Ha: Existe relación directa entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

**Tabla 22.***Relación entre las variables de la hipótesis específica 2.*

			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Rho	0.672**
		P	0.000
		N	75

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

De los resultados del análisis estadístico de la tabla 22, se evidencia un coeficiente de Rho =0.672 y una significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo cual indica que existe correlación de tipo positiva y de grado alto. En consecuencia, en base a los criterios de decisión estadística, se descarta la hipótesis nula y con ella se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

**Tabla 23.**

*Relación entre las variables de la hipótesis específica 3.*

		Participación en gestión de la escuela relacionada a la comunidad	
		Rho	0.795**
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	P	0.000
		N	75

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

De los resultados del análisis estadístico de la tabla 23, se evidencia un coeficiente de Rho =0.795 y una significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo cual indica que existe correlación de tipo positiva y de grado alto. Además, en base a los criterios de decisión estadística, se descarta la hipótesis nula y con ella se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la gestión del talento humano y la participación en gestión de la escuela relacionada a la comunidad.

### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

Ha: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2022.

**Tabla 24.**

*Relación entre las variables de la hipótesis específica 4.*

		Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Rho	0.693**
		P	0.000
		N	75

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

A partir del análisis estadístico de la tabla 24, se evidencia un coeficiente de Rho =0.693 y una significancia de  $0.000 < 0.05$ , correspondiente a una correlación de tipo positiva y de grado alto. Además, en base a los criterios de decisión estadística, se descarta la hipótesis nula y con ella se puede afirmar la existencia de relación positiva entre la gestión del talento humano y el desarrollo de profesionalidad y la identidad del profesorado.

## V. DISCUSIÓN

Al observar la hipótesis general, el estudio de investigación se determinó que existe correlación muy alta ( $Rho = 0.883^{**}$ , sig. = 0.000) entre nuestras variables estudiadas en esta investigación que son GTH y DD. Teniendo como base en que a la GTH se le puede percibir como óptima con un 63% de los profesionales y el 67% manifiesta que en el DD se logró niveles óptimos. Esto se ve contrastado con Briones (2016) ya que sus estudios hicieron evidente que en su centro de labores no se contaba con colaboradores capacitados a si mismo ahondo en detalles al indicar que para la contratación de nuevos empleados se lleva a cabo solo por medio de recomendaciones de sus propios trabajadores o también de sus familiares por lo cual se hace necesarios elementos de la administración moderna personal para una mejora en sus servicios.

Teniendo como referencia la hipótesis específica 1, en el cual se observa que en la investigación se demostró la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.776^{**}$ , sig.= 0.000) entre variables GTH y preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Basándose en que la GTH es percibida como óptimo en un 63% de los docentes y el 61% indica que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de un nivel óptimo. Esto se logra al reafirmar con lo investigado por Aguilar (2018) fue una indagación de tipo descriptivo correlacional y demuestra que la Gestión del talento humano en profesores y estudiantes que tenían como objetivo demostrar vinculación entre la administración del capital humano en el profesor y la competencia de los alumnos de un total de 160 logro una muestras de sesenta y seis estudiantes a través de cuestionarios tuvo un alcance de la existencia de buenas relaciones entre profesores y estudiantes.

De acuerdo a los resultados logrados al verificar la hipótesis específica 2, el estudio de investigación determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.672^{**}$ , sig. = 0.000) entre nuestras variables estudiadas de GTH y Enseñanza para aprendizaje de estudiantes. Esto se fundamenta en que la GTH es percibida como óptimo en un 63% de los docentes y el 45% señala que el Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de un nivel óptimo. Por su parte Rosario (2017) al elaborar su estudio sobre Gestión y DD de nivel secundaria del colegio Augusto B. Leguía realizo un estudio llegando a obtener como resultados la existencia de

una vinculación significativa entre el gestionar educativo y los desempeños docentes logrando un nivel de 0.837.

El alcance logrado al validar la hipótesis específica 3, este estudio de investigación determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.795^{**}$ , sig. = 0.000) entre variable GTH y el ser participe la administración de la escuela relacionada con la comunidad. Esto se fundamenta en que la GTH es percibida como óptimo en un 63% de los docentes y el 61% señala que ser partícipe de la gerencia de la institución del colegio articulado a la comuna logrando óptimos niveles. Muy por el contrario, son los resultados obtenidos por Tinoco (2017) indago en el capital humano en el centro de estudios superiores Intercorp su investigación fue cuantitativa uso las encuestas 61 encuestados deduciendo lo siguiente los profesores-empleados no se encuentran identificados con el proceso de gestión del capital humano sintiendo muchos vacíos en el tratamiento y a la forma de comunicarse con sus pares y autoridades. Sintiendo desatendidos en el procedimiento de admisión, compensación, desarrollo del personal y evaluación del personal ya que no son comunicados a tiempo. Los empleados dan propuestas de mejores incentivos y esperan capacitaciones constantes.

Finalmente, al contrastar la hipótesis específica 4, el estudio de investigación determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.693^{**}$ , sig. = 0.000) entre variables gestión del talento humano y crecimiento profesional y la personalidad del profesor. Esto se fundamenta en que la gestión del talento humano es percibida como óptimo en un 63% de los profesores y el 44% señala que el Crecimiento profesional y la personalidad del profesor logro óptimos niveles. Esto se corrobora en Arias (2015) con su indagación al apreciar el desempeño de formadores profesores en el Salvador teniendo como proyecto validar y utilizar manuales para medir el desempeño de formadores de profesores una población estudiada de treientos cuarenta y ocho profesores formadores y 4667 alumnos cincuenta y tres colaboradores entre jefes y coordinadores usaron cuestionarios, escala Likert luego de la recogida de datos se afirma que la propuesta tiene factibilidad y será necesaria en la evaluación de desempeño del profesorado lograra a la larga la mejora en la calidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

Dado los efectos conseguidos con esta investigación basándonos en los datos recopilados se obtienen los siguientes resultados:

**Primero.** Los resultados hallados al contrastar la hipótesis general, el estudio estableció la existencia de correlación muy alta ( $Rho = 0.883^{**}$  Sig. = 0.000) entre la variable gestión del talento humano y desempeño docente. Basándose en que la gestión del talento humano se observa como óptimo con 63% de los profesionales y el 67% manifiesta que el DD logro niveles óptimos.

**Segundo.** Después de contrastar la hipótesis específica 1, se determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.776^{**}$  Sig. = 0.000) entre variables gestión del talento humano y preparación para aprendizaje de los estudiantes. Esto se basa en que la gestión del talento humano se percibe como óptimo con un 63% de los docentes y el 61% manifiesta que el preparación para el aprendizaje de los estudiantes es de un nivel óptimo. Hay que tener en cuenta que ahora hay supervisión, monitoreo, visitas inopinadas al aula, así como supervisión de las instancias superiores, como son los funcionarios de la UGEL Y de la DRELM.

**Tercero.** Existe relación al validar la hipótesis específica 2, se determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.672^{**}$  Sig. = 0.000) entre variables gestión del talento humano y enseñanza para aprendizaje de estudiantes. Esto se fundamenta en que la gestión del talento humano es percibida como óptimo en un 63% de los docentes y el 45% señala que la enseñanza para aprendizaje de estudiantes es de nivel óptimo.

**Cuarto.** De la hipótesis específica 3, se determinó la existencia de relación al contrastar la hipótesis específica 3, este estudio de investigación determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.795^{**}$  Sig. = 0.000) entre las variables gestión del talento humano y el ser partícipe de la administración de la escuela relacionada con la comunidad. Esto se fundamenta en que la gestión del talento humano es percibida como óptimo en un 63% de los docentes y el 61% indica que ser partícipe de



la gerencia de la institución del colegio articulado a la comuna logrando óptimos niveles.

**Quinto.** Finalmente, el alcance logrado al contrastar la hipótesis específica 4, se determinó la existencia de correlación alta ( $Rho = 0.693^{**}$  Sig. = 0.000) entre variables gestión del talento humano y crecimiento profesional y la personalidad del profesor. Esto se fundamenta en que la gestión del talento humano es percibida como óptimo en un 63% de los profesores y el 44% señala que el crecimiento profesional y la personalidad del profesor logro óptimos niveles.

## VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones podemos plantear las siguientes recomendaciones:

**Primero.** Se sugiere a las instituciones públicas y privadas que tiene a cargo o bajo su administración el gestionar el talento humano tener en cuenta a los docentes como un colaborador de los nuevos procesos de mejora en el ámbito educativo teniendo en cuenta las herramientas necesarias para lograr eficiencia y efectividad en cada una de nuestras actividades inherentes a nuestros cargos.

**Segundo.** A los directivos, funcionarios y personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana DRELM para que promueva la gestión del talento humano en el personal y en los educadores bajo su administración brindándoles las herramientas y los medios necesarios por ello habrá reciprocidad ya que ellos demostrar con sus labores un buen desempeño docente lo que conllevara a una mejora del sector educación.

**Tercero.** A la dirección de la institución educativa pública y privada para que fortalezca el liderazgo pedagógico quien deberá promover en sus docentes un grato clima laboral en coordinación donde prime la cordialidad para todos juntos apoyar la gestión ya sea desde sus comisiones como desde el ámbito pedagógico porque así se saldrá adelante en la comunidad educativa involucrando a todos los actores del quehacer educativo

**Cuarto.** A los docentes, mis colegas tener en cuenta el MBDD en su quehacer educativo para poder conducirse de manera ética y siempre incidiendo en el proceso de enseñanza democrática respetando la heterogeneidad de sus estudiantes en un clima afectivo seguro y acogedor para que sus estudiantes logren sus metas y propósitos en la vida.

## REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. (2ª edición). Editorial de la Escuela de Economía - USAT.  
[https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas](https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Competitivas)
- Arias, L. y Heredia, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª edición). Editorial Trillas. <https://es.scribd.com/document/399159651/240095504-ADMINISTRACION-DE-RECURSOS-HUMANOS-PARA-EL-ALTO-DESEMPEÑO-pdf>
- Arias, G. (2015) *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador*. [Tesis de pregrado. Universidad de Granada]. REpsotiroio UGR. <http://hdl.handle.net/10481/52040>
- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias*. (4ª edición). Editorial Gránica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Almonte, D. (2015) *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-Provincia de Carabaya, 2015*. [Tesis de maestría. Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez]. Repositorio UANCV. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/311>
- Aguilar, N. (2018). *La gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2321>
- Barragán, D. y Amador, J. (2020). Appropriation of ICT in the educational field: approach to public policy in Colombia years 2000-2019. *Rev. Digital*

- Education* 37 (2): 209 – 129.  
<https://revistes.ub.edu/index.php/der/article/view/30609>
- Bonney, K. (2015). Case study Teaching Method Improves Student Performance and Perceptions of Learning Gains. *Rev. Journal of Microbiology & Biology Education*; 16 (1): 22 – 35.  
<https://journals.asm.org/doi/full/10.1128/jmbe.v16i1.846>
- Borsic, Z. (2014). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. [Tesis de pregrado. Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio ESPE. <https://bit.ly/3btZ05S>
- Briones, G. (2016) *El talento humano profesional como una condición fundamental en las pymes para su crecimiento*. [Tesis de maestría. Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15877>
- Cadez, S., Dimovski, V. y Zaman, M. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. *Rev. Studies in Higher Education* 42, (8): 1455 – 1473.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2015.1104659>
- Caracas, B. y Ornelas, M. (2019). La evaluación de la comprensión lectora en México. El caso de las pruebas EXCALE, PLANEA y PISA. *Rev. Perfiles educativo*; 41 (164): 8-27.  
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.59087>.
- Cárdenas, N. (2015) *Análisis crítico del sistema de evaluación del desempeño profesional docente chileno: Un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorno Chile*. [Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio UAB.  
<https://www.tesisenred.net/handle/10803/384556>
- Chiavenato, I (2001) *Administración de recursos humanos: Educación superior y sociedad*. (5ª edición). Editorial McGraw Hill, Interamericana.  
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%2>

[0Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf](#)

Chiavenato, I. (2009). *La gestión del talento humano*. (3ª Edición). Editorial McGraw-Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3ª edición). México: Editorial Mc Graw-hill.

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>

Comite Syndical Europeen de L´ Education. (2008). *Teacher Education in Europe: An ETUCE policy paper*. Brussels: Europe Needs Teachers. Recuperado de: [http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE\\_PolicyPaper\\_en\\_web.pdf](http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_web.pdf)

Darling, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *Rev. European Journal of Teacher Education* 40 (3). <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>

Davila, C. y Mitta, D. (2015) *Retención del Talento humano: Políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millenials" en un grupo de organizaciones PUCP*. [Tesis de pregrado. Pontifica Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6948>

Delgado, S. y Ena, B. (2009). *Recursos Humanos* (4ª edición). Editorial Mc Graw Hill. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-administrativa-de-personal/9788497325318/>

Di\_Carlo, M. y Molero, F. (2012) *Talento humano en los ejes de formación*. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/384/318>

- Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (2): 289 - 296. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>
- Galvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Rev. Propós. Represent;* 6 (2): 407 - 429. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Gomez, L. y Valdes, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Rev. Propós. Represent;* 7 (2): 479 - 515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>.
- Gonzales, M. y Olivares, S. (2005). *Administración de Recursos Humanos: Diversidad – Caos*. Editorial Cecsca. <https://biblioteca.epn.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=22840>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2008) *Comportamiento Organizacional*. (10ª edición). Editorial Thomson. [https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento\\_Organizacional\\_10ma\\_Edici%C3%B3n\\_Don\\_Hellriegel\\_and\\_John\\_W\\_Slocum\\_FL](https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento_Organizacional_10ma_Edici%C3%B3n_Don_Hellriegel_and_John_W_Slocum_FL)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. (6ª edición). Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hornstein, H. y Edmond, H. (2017). Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Rev. Cogent Education* 4 (22). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2017.1304016>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, (2015). *Los docentes en México. Informe 2015*. México: Editorial de la INEE.

<https://historico.mejoredu.gob.mx/publicaciones/los-docentes-en-mexico-informe-2015/>

- Janik, M. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*; 35 (2): 1 – 13. 10.15700/saje.v35n2a1008
- Jose, T. (2018) *Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público Pazos, distrito de Tayacaja Huancavelica, 2017*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE <http://hdl.handle.net/20.500.14039/3126>
- Ferraro, E. (2001). *Administración de los Recursos Humanos 2001*. (3ª edición). Valletta Ediciones S.R.L. <https://isbn.cloud/9789507432125/administracion-de-los-recursos-humanos-2001/>
- Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). *Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente*. *Rev. OREALC*; 5 (4): 10-52. 10.18676/cadernoscenpec.v4i2.287
- Luken, M. y Sammons, A. (2016). Systematic Review of Mindfulness Practice for Reducing Job Burnout. *The American Journal of Occupational Therapy*, 70 (2): 20 – 25. <https://doi.org/10.5014/ajot.2016.016956>
- Márquez, M. (2010) *Satisfacción Laboral*. (2ª edición). Mac Graw-Hill Interamericana. <https://docplayer.es/46105755-Satisfaccion-laboral.html>
- Medina, A. (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UNSB. <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Medina, L. (2018). The Inequality of Educational Outcomes in Latin America: An Analysis from PISA. *Rev. Latinoamericana de Estudios Educativos*; 48 (2): 45-70. <http://ri.iberomx/handle/iberomx/4975>

- Ministerio de Educación (2019). *Ley de Reforma Magisterial*.  
[http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA\\_PUBLICACION LEY DE LA REFORMA REGLAM MOD.pdf](http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA_PUBLICACION_LEY_DE_LA_REFORMA_REGLAM_MOD.pdf)
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012) *El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*. Daena. *Rev. International Journal of Good Conscience*, 7 (1): 57-67. [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)
- Montes, M. y Gonzáles, P. (2006). *Selección de Personal*. (5ª edición). Editorial Ideas Propias. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=283972>
- Molina, P. (2013). *Evaluación del desempeño*. Obtenido de OTIC: [www.otic.alianza.cl](http://www.otic.alianza.cl)
- Munyaradzi, E. (2013). Teaching Methods and Students' Academic Performance. *Rev. Inter. Jour. of Hum. and Soc. Sc. Inv.*; 2 (9): 29-35. [https://www.researchgate.net/publication/264124430\\_Teaching\\_Methods\\_and\\_Students'\\_Academic\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/264124430_Teaching_Methods_and_Students'_Academic_Performance)
- Norman, E.; Daza, C. y Caro, C. (2020). Hoja de ruta para la elaboración de resultados de aprendizaje para la formación investigativa. *Rev. Panorama*. 15 (28). <https://www.redalyc.org/journal/3439/343965146011/343965146011.pdf>
- Núñez, P. Grande, F y Pedroza, C (2012) Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional. El modelo boundaryless career. *Rev. Universia Business*; 34 (3): 14-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43323196001>
- Ñopo, H. (2015) *Hay rezago en la educación*. Lima. Recuperado de <https://peru21.pe/economia/hugo-nopo-hay-rezago-educacion-192778-noticia/>
- Paiva, I. (2003). Concurso de cargos directivos. *Rev. Palabra de maestro Derrama Magisterial*, 2 (4): 12-32 <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/346>



- Pareja, A. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao-2018*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2959>
- Peters, M. (2017). Education in a post-truth world. *Rev. Educational Philosophy and Theory*; 49 (6): 63 – 566. <https://doi.org/10.1080/00131857.2016.1264114>
- Popenici, A. y Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education. *Rev. Research and Practice in Technology Enhanced Learning*; 12 (22). <https://link.springer.com/article/10.1186/s41039-017-0062-8>
- Rodríguez, A. y Caurcel, M. (2019). Qualitative Approach of the Scrutiny in Educational Psychology. *Rev. Propósitos y Representaciones*; 7 (1): 01 – 09. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.301>
- Prieto, P (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención de personal*. [Tesis de pregrado. Universidad de Medellín]. Repositorio UM. <http://hdl.handle.net/11407/160>
- Robbins, R. y Judge, T. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (4ª edición). Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/RO\\_BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/RO_BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Rosario, A. (2017) *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7005>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. (6ª edición). Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

- Salovey, G. y Mayer, H. (2009). *Emociones e inteligencia emocional*. Washington: Asociación American de Psicología.
- Sanz, R., Serrano, A. y Gonzáles, A. (2020). PISA: el precio pedagógico de una evaluación internacional. *Rev. Electrónica de Investigación Educativa*, 22 (22): 1-13. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e22.2673>
- Schermerhorn, J. (2006). *Administración*. (2ª edición). Limusa S.A. <https://docplayer.es/98474403-Schermerhorn-administracion.html>
- Shapiro, E. (2009). *La inteligencia emocional en estudiantes*. (2ª edición). Editorial Grafo. [https://dehaquizgutierrez.files.wordpress.com/2018/04/inteligencia\\_emocional\\_de\\_los\\_ninos-shapiro.pdf](https://dehaquizgutierrez.files.wordpress.com/2018/04/inteligencia_emocional_de_los_ninos-shapiro.pdf)
- Shultz, T. (1983) La inversión en capital humano, educación y sociedad. *Rev Educere*; 11 (36): 36 – 45.
- Scott, M. (2012). *La comunicación interpersonal como necesidad*. (3ª edición). Editorial Narcea <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=72836>
- Sidmar, M. (2021). The schooling of science teaching in primary education in paraná: between disenchantment of the world and utilitarianism, nuances of a moral education. *Rev. História da Educa o*, 25 (8): 1 – 30. <https://doi.org/10.1590/2236-3459/102325>
- Stephen, R. y Coulter, M. (2010) *Administración* (10ª edición) Mexico: Pearson Educación. [https://www.academia.edu/43110051/Administracion\\_10\\_Robbins\\_Coulter](https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter)
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la universidad corporativa Intercorp*. [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8982>
- Toyama, J. (2014) *Retener talentos para reducir costos*. <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/28/retener-talento-reducir-costos/>

- Trahtemberg, L. (2019) *Basta con la locura ECE*, Lima, recuperado de [https://diariocorreo.pe/opinion/basta-con-la-locura-de-las-ece-78552/?fbclid=IwAR2GXvQZUFDoY8qaskZAU50N5Slwe-K\\_wK6VtlU7fC\\_7DUCWK\\_AhBGWY9j8](https://diariocorreo.pe/opinion/basta-con-la-locura-de-las-ece-78552/?fbclid=IwAR2GXvQZUFDoY8qaskZAU50N5Slwe-K_wK6VtlU7fC_7DUCWK_AhBGWY9j8)
- Vallejo, V y Portalanza, A. (2017). The importance of Human Talent Management as a strategy for Attracting and Retaining Teachers in Educational Organizations of Ecuador. *Rev. PODIUM* 4 (3): 145 – 168. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>
- UNICEF (2010). *Educación secundaria. Derecho, inclusión y desarrollo. Desafíos para la educación de los adolescentes*. Buenos Aires. Monoblock. <https://n9.cl/lmpdz>
- Waine, M. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9ª edición). Editorial Pearson Prentice Hall. [https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_R\\_W\\_A\\_Y\\_N\\_E\\_M\\_O\\_N\\_D\\_Y](https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y)
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. (4ª edición). McGraw-Hill Interamericana. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Gestión del talento humano y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la preparación para los aprendizajes de estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019?</p> <p><b>P.E.4</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para los aprendizajes de estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>O.E.3</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>O.E.4</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación directa entre la gestión del talento humano y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la preparación para los aprendizajes de estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>H.E.2</b> Existe relación directa entre Gestión del Talento Humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>H.E.3</b> Existe relación directa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p> <p><b>H.E.4</b> Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa pública de Ate-Vitarte, 2019.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Incorporación de personal D.2: Colocar a las personas D.3: Desarrollo de personas D.4: Relaciones con el empleado D.5: Monitoreo de personas</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño docente</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes D.2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes D.3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad D.4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte trasversal</p> <p><b>Población:</b> 75 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 75 docentes</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis:</b> Spss v.25</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable: Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	N°	Escala	Niveles o Rangos
<b><i>Incorporación de personal</i></b>	Reclutamiento de las personas	Considera que su institución durante el concurso de plazas vacante de personal tiene en cuenta el perfil profesional requerido	6	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficient e Regular Optimo
	Selección de las personas	Considera que su institución identifica sus necesidades futuras de profesionales al realizar la selección de personal			
	Puesto laboral	Consideras que al convocar a un puesto laboral se dan a conocer los requisitos que debe cumplir el postulante con claridad			
	Evaluación	Consideras que la evaluación para acceder a un puesto laboral se realiza a través de la aplicación de un instrumento diseñado acorde al requerimiento del puesto			
	Grado de conocimiento	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnico			
	Comunicación	La convocatoria para postular al puesto laboral es comunicada por medios de información con tiempo de anticipación			
	Organización de los cargos	Una vez que accediste al puesto laboral se te informa sobre la organización jerárquica que tiene la institución.	6	1-Totalmente de acuerdo	

<b>Colocar a las personas</b>	Funciones desempeños y cargos	Se te informa cuales son las funciones que vas a realizar al aceptar el puesto laboral en la institución		2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficient e Regular Optimo
	Evaluación de desempeños	La institución te informa periódicamente sobre tu evaluación de desempeño			
	Remuneración del personal	Consideras que tu remuneración es asignada de acuerdo al mercado laboral			
	Estímulos y recompensas	Consideras que existe una política de recompensas y estímulos para ser otorgado al personal que mejor se desempeña			
	Beneficios laborales	Consideras que los beneficios laborales mejoran tu desempeño en las funciones que tienes a cargo dentro de la institución			
<b>Desarrollo de personas</b>	Capacitación constante	La institución realiza capacitación en forma constante para mejorar el desempeño laboral del personal	6	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficient e Regular Optimo
	Formación en servicio profesional	La institución le brinda facilidades para acudir a las capacitaciones de formación en servicio.			
	Recursos	La institución tiene presupuestado recursos suficientes para capacitar a su personal.			
	Preparación y formación	La preparación y formación profesional influye en el desempeño profesional del docente			
	Cumplimiento de funciones	Existe monitoreo para verificar el cumplimiento de funciones			
	Oportunidad	Se le brinda oportunidades de superación en su desempeño profesional			

<b>Relaciones con el empleado</b>	Entorno laboral	Existe un grato entorno laboral en su centro de trabajo	6	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficient e Regular Optimo
	Reuniones	Se programan reuniones de coordinación antes de tomar decisiones en la institución laboral			
	Conflictos laborales	Cuando existe conflictos entre el personal, estos son superados de manera asertiva			
	Comunicación	La comunicación entre el personal jerárquico, sus subordinados y el personal que labora es abierta y sincera.			
	Cooperación	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal de tu institución			
	Confianza y sinceridad	Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la institución educativa.			
<b>Monitoreo de personas</b>	Acompañamiento	Las visitas de acompañamiento son frecuentes en tu institución laboral	6	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficient e Regular Optimo
	Monitoreo	Las visitas de monitoreo te propician la reflexión de tu desempeño laboral			
	Reflexión	Consideras que la jornada de reflexión es base en el desarrollo del personal de tu institución laboral			
	Coordinación	Consideras que en tu institución hay coordinación en la priorización de las necesidades de acompañamiento, con el uso de instrumentos como la guía de observación			
	Acompañamiento y monitoreo para crear autonomía	La plana jerárquica, el director y coordinador de área propician un monitoreo y acompañamiento que generan autonomía y liderazgo.			
	Orientación adecuada para un buen desempeño	La institución brinda facilidades para la hora de análisis y reflexión del proceso de acompañamiento			

### Operacionalización de la variable: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Conocimientos y comprensión	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficiente Regular Optimo
	Características evolutivas	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje		
	Planificación de aprendizajes	Elaboran la planificación de aprendizajes: Plan anual, unidades y sesiones de manera coordinada con sus colegas de grado.		
	Necesidades e intereses	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.		
	Conocimiento actualizado	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.		
	Orientación	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.		
	Estrategias didácticas	Seleccionan estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes		
	Actitudes y necesidades	Seleccionan actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.		



<b><i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i></b>	Estrategias	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente 4-En desacuerdo 5-Totalmente en desacuerdo	Deficiente Regular Optimo
	Teorías constructivistas	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje		
	Resolución de problemas	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje		
	Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.		
	Uso de materiales por estudiante	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.		
	Ambiente	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.		
	Evaluación	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.		
	Reforzamiento	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje		
<b><i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i></b>	Clima democrático	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.	1-Totalmente de acuerdo 2-De acuerdo 3-Indiferente	Deficiente Regular Optimo
	Gestión	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.		
	Proyectos	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.		

	Fomentación de trabajo	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje con los estudiantes.	4-En desacuerdo	
	Prácticas de enseñanza	Integran en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	5-Totalmente en desacuerdo	
	Retos de una educación	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad		
<b><i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i></b>	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	1-Totalmente de acuerdo	<b>Deficiente</b> <b>Regular</b> <b>Optimo</b>
	Conocimientos	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	2-De acuerdo	
	Honestidad, justicia y responsabilidad	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	3-Indiferente	
	Respeto	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	4-En desacuerdo	
	Disposición laboral	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata	5-Totalmente en desacuerdo	
	Dificultades de enseñanza	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.		

### Anexo 3. Instrumentos de investigación

#### ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°6039 “FERNANDO CARBAJAL SEGURA” J. E. C., ATE VITARTE, 2019. A continuación, se presentan ítems lea y responda con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) una sola alternativa en el recuadro respectivo, tiene el carácter de ANONIMA, y su procesamiento será reservado.

MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO LA RESPUESTA SEGÚN LA ESCALA DE VALORES:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°	ITEMS	Valoración Cuantitativa				
	GESTION DEL TALENTO HUMANO					
	INCORPORACION DE PERSONAL					
1	Considera que su institución durante el concurso de plazas vacante de personal tiene en cuenta el perfil profesional requerido	1	2	3	4	5
2	Considera que su institución identifica sus necesidades futuras de profesionales al realizar la selección de personal	1	2	3	4	5
3	Consideras que al convocar a un puesto laboral se dan a conocer los requisitos que debe cumplir el postulante con claridad	1	2	3	4	5
4	Consideras que la evaluación para acceder a un puesto laboral se realiza a través de la aplicación	1	2	3	4	5

	de un instrumento diseñado acorde al requerimiento del puesto					
5	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnico	1	2	3	4	5
6	La convocatoria para postular al puesto laboral es comunicada por medios de información con tiempo de anticipación	1	2	3	4	5
<b>COLOCAR A LAS PERSONAS</b>						
7	Una vez que accediste al puesto laboral se te informa sobre la organización jerárquica que tiene la institución.	1	2	3	4	5
8	Se te informa cuales son las funciones que vas a realizar al aceptar el puesto laboral en la institución	1	2	3	4	5
9	La institución te informa periódicamente sobre tu evaluación de desempeño	1	2	3	4	5
10	Consideras que tu remuneración es asignada de acuerdo al mercado laboral	1	2	3	4	5
11	Consideras que existe una política de recompensas y estímulos para ser otorgado al personal que mejor se desempeña	1	2	3	4	5
12	Consideras que los beneficios laborales mejoran tu desempeño en las funciones que tienes a cargo dentro de la institución	1	2	3	4	5

<b>DESARROLLO DE PERSONAS</b>						
13	La institución realiza capacitación en forma constante para mejorar el desempeño laboral del personal	1	2	3	4	5
14	La institución le brinda facilidades para acudir a las capacitaciones de formación en servicio.	1	2	3	4	5
15	La institución tiene presupuestado recursos suficientes para capacitar a su personal.	1	2	3	4	5
16	La preparación y formación profesional influye en el desempeño profesional del docente	1	2	3	4	5
17	Existe monitoreo para verificar el cumplimiento de funciones	1	2	3	4	5
18	Se le brinda oportunidades de superación en su desempeño profesional	1	2	3	4	5
<b>RELACIONES CON EL EMPLEADO</b>						
19	Existe un grato entorno laboral en su centro de trabajo	1	2	3	4	5
20	Se programan reuniones de coordinación antes de tomar decisiones en la institución laboral	1	2	3	4	5
21	Cuando existe conflictos entre el personal, estos son superados de manera asertiva	1	2	3	4	5
22	La comunicación entre el personal jerárquico, sus subordinados y el personal que labora es abierta y sincera.	1	2	3	4	5
23	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal de tu institución	1	2	3	4	5

24	Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
<b>MONITOREO DE PERSONAS</b>						
25	Las visitas de acompañamiento son frecuentes en tu institución laboral	1	2	3	4	5
26	Las visitas de monitoreo te propician la reflexión de tu desempeño laboral	1	2	3	4	5
27	Consideras que la jornada de reflexión es base en el desarrollo del personal de tu institución laboral	1	2	3	4	5
28	Consideras que en tu institución hay coordinación en la priorización de las necesidades de acompañamiento, con el uso de instrumentos como la guía de observación	1	2	3	4	5
29	La plana jerárquica, el director y coordinador de área propician un monitoreo y acompañamiento que generan autonomía y liderazgo.	1	2	3	4	5
30	La institución brinda facilidades para la hora de análisis y reflexión del proceso de acompañamiento	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

### ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre “DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°6039 “FERNANDO CARBAJAL SEGURA” J.E.C., ATE VITARTE, 2019. A continuación, se presentan ítems lea y responda con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias marcando con un aspa (X) una sola alternativa en el recuadro respectivo.

No hay respuesta buena ni mala El cuestionario tiene el carácter de ANONIMO, y su procesamiento será reservado.

MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO LA RESPUESTA SEGÚN LA ESCALA DE VALORES:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°	ITEMS	Valoración Cuantitativa				
	DESEMPEÑO DOCENTE PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
2	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje	1	2	3	4	5
3	Elaboran la planificación de aprendizajes: Plan anual, unidades y sesiones de manera coordinada con sus colegas de grado.	1	2	3	4	5
4	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.	1	2	3	4	5
5	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	1	2	3	4	5
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	1	2	3	4	5

7	Seleccionan estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes	1	2	3	4	5
8	Seleccionan actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>						
9	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	1	2	3	4	5
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	1	2	3	4	5
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	1	2	3	4	5
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.	1	2	3	4	5
14	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	1	2	3	4	5
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	1	2	3	4	5
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje	1	2	3	4	5

<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.	1	2	3	4	5
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	1	2	3	4	5



19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.	1	2	3	4	5
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje con los estudiantes.	1	2	3	4	5
21	Integran en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	1	2	3	4	5
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	1	2	3	4	5
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	1	2	3	4	5
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata	1	2	3	4	5
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

#### **Anexo 4. Consentimiento informado**

“Gestión del Talento Humano y Desempeño docente en la I.E. N°6039 Fernando Carbajal Segura J E C Ate Vitarte, 2019”

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre el gestión del talento humano y desempeño docente. Al participar del estudio, usted deberá resolver dos cuestionarios con 30 y 28 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta participar de este estudio, usted deberá responder un cuestionario denominado “Gestión del talento humano” y “Desempeño docente”, el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será realizado de manera virtual.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación.

Ate,..... de ....., de 2019

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:



## Base de datos de Gestión del talento humano

Confidencial V1 Gestión del talento humano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

## Confiability de Gestión del Talento Humano

Confiability V1 Gestión del talento humano.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo

**Resultado**

- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas

**Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	30

Confiability muy alta

# Confiabilidad de Desempeño docente

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 - P.16

	P.01	P.02	P.03	P.04	P.05	P.06	P.07	P.08	P.09	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	var	
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5		
2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	4	1	2	1	3	3	3	3	4	1	2	2	1	1	4		
3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4		
4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5		
5	3	3	3	3	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	4	2	4	3	4		
6	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5			
7	4	3	4	3	4	1	1	2	1	3	3	3	3	4	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4		
8	1	2	2	1	1	5	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4		
9	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	2	5		
10	3	3	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	2	4	2	1	2	1	1	1	2	4	4	3	4	3	4	4		
11	2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	1	2	2	1	1	4		
12	3	3	4	2	3	2	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4		
13	1	1	1	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	2	2		
14	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2		
15	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	3	4	2	3	1		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	4	4
17	4	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
18	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	4	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	3	3	
19	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	1	3	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5	5	
20	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	1	3	4	2	1	3	1	3	4	2	5	5		

Confiabilidad V2 Desempeño docente.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing

Resultado

- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLES
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas

**Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	28

Confiabilidad muy alta

## Anexo 6. Validación de instrumentos



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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Elaboran la planificación de aprendizajes: Plan anual, unidades y sesiones de manera coordinada con sus colegas de grado.	✓		✓		✓		
4	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.	✓		✓		✓		
5	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Seleccionan estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Seleccionan actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	✓		✓		✓		
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 5. Monitoreo de personas</b>							
25	Las visitas de acompañamiento son frecuentes en tu institución laboral	/		/		/		
26	Las visitas de monitoreo te propician la reflexión de tu desempeño laboral	/		/		/		
27	Consideras que la jornada de reflexión es base en el desarrollo del personal de tu institución laboral	/		/		✓		
28	Consideras que en tu institución hay coordinación en la priorización de las necesidades de acompañamiento, con el uso de instrumentos como la guía de observación	/		/		✓		
29	La plana jerárquica, el director y coordinador de área propician un monitoreo y acompañamiento que generan autonomía y liderazgo.	/		/		✓		
30	La institución brinda facilidades para la hora de análisis y reflexión del proceso de acompañamiento	/		/		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miriam E. Napaico Antea..... DNI: 43370192.....

Especialidad del validador: Dra. en educación.....

16 de 06 del 2019.....

<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 GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. Incorporación de personal</b>								
1	Considera que su institución durante el concurso de plazas vacante de personal tiene en cuenta el perfil profesional requerido	✓		✓		✓		
2	Considera que su institución identifica sus necesidades futuras de profesionales al realizar la selección de personal	✓		✓		✓		
3	Consideras que al convocar a un puesto laboral se dan a conocer los requisitos que debe cumplir el postulante con claridad	✓		✓		✓		
4	Consideras que la evaluación para acceder a un puesto laboral se realiza a través de la aplicación de un instrumento diseñado acorde al requerimiento del puesto	✓		✓		✓		
5	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnico	✓		✓		✓		
6	La convocatoria para postular al puesto laboral es comunicada por medios de información con tiempo de anticipación	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. Colocar a las personas</b>								
7	Una vez que accediste al puesto laboral se te informa sobre la organización jerárquica que tiene la institución.	✓		✓		✓		
8	Se te informa cuales son las funciones que vas a realizar al aceptar el puesto laboral en la institución	✓		✓		✓		
9	La institución te informa periódicamente sobre tu evaluación de desempeño	✓		✓		✓		
10	Consideras que tu remuneración es asignada de acuerdo al mercado laboral	✓		✓		✓		
11	Consideras que existe una política de recompensas y estímulos para ser otorgado al personal que mejor se desempeña	✓		✓		✓		
12	Consideras que los beneficios laborales mejoran tu desempeño en las funciones que tienes a cargo dentro de la institución	✓		✓		✓		



<b>DIMENSION 3. Desarrollo de personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No
13	La institución realiza capacitación en forma constante para mejorar el desempeño laboral del personal	✓		✓		✓	
14	La institución le brinda facilidades para acudir a las capacitaciones de formación en servicio.	✓		✓		✓	
15	La institución tiene presupuestado recursos suficientes para capacitar a su personal.	✓		✓		✓	
16	La preparación y formación profesional influye en el desempeño profesional del docente	✓		✓		✓	
17	Existe monitoreo para verificar el cumplimiento de funciones	✓		✓		✓	
18	Se le brinda oportunidades de superación en su desempeño profesional	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. Relaciones con el empleado</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Existe un grato entorno laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓	
20	Se programan reuniones de coordinación antes de tomar decisiones en la institución laboral	✓		✓		✓	
21	Cuando existe conflictos entre el personal, estos son superados de manera asertiva	✓		✓		✓	
22	La comunicación entre el personal jerárquico, sus subordinados y el personal que labora es abierta y sincera.	✓		✓		✓	
23	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal de tu institución	✓		✓		✓	
24	Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	

<b>DIMENSION 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.	/		/		/	
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	/		/		/	
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.	/		/		/	
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje con los estudiantes.	/		/		/	
21	Integran en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	/		/		/	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	/		/		/	
<b>DIMENSION 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		Si	No	Si	No	Si	No
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	/		/		/	
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	/		/		/	
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	/		/		/	
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	/		/		/	
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata	/		/		/	
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miriam Elizabeth Napaico A.      DNI: 43370792

Especialidad del validador: Dra. en educación

16 de 06 del 2019

<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 DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje	✓		✓		✓		
3	Elaboran la planificación de aprendizajes: Plan anual, unidades y sesiones de manera coordinada con sus colegas de grado.	✓		✓		✓		
4	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.	✓		✓		✓		
5	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Seleccionan estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Seleccionan actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
9	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	✓		✓		✓		
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje	✓		✓		✓		



<b>DIMENSION 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>							Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.						✓		✓		✓		
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.						✓		✓		✓		
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.						✓		✓		✓		
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje con los estudiantes.						✓		✓		✓		
21	Integran en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.						✓		✓		✓		
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad						✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>							Si	No	Si	No	Si	No	
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.						✓		✓		✓		
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.						✓		✓		✓		
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.						✓		✓		✓		
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.						✓		✓		✓		
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata						✓		✓		✓		
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.						✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karlo Gimno Quinones Castillo    DNI: 09796313

Especialidad del validador: Maestría de educación (metodología)

16 de junio del 2019

<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

G. Quinones  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1. Incorporación de personal</b>							
1	Considera que su institución durante el concurso de plazas vacante de personal tiene en cuenta el perfil profesional requerido	✓		✓		✓		
2	Considera que su institución identifica sus necesidades futuras de profesionales al realizar la selección de personal	✓		✓		✓		
3	Consideras que al convocar a un puesto laboral se dan a conocer los requisitos que debe cumplir el postulante con claridad	✓		✓		✓		
4	Consideras que la evaluación para acceder a un puesto laboral se realiza a través de la aplicación de un instrumento diseñado acorde al requerimiento del puesto	✓		✓		✓		
5	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnico	✓		✓		✓		
6	La convocatoria para postular al puesto laboral es comunicada por medios de información con tiempo de anticipación	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2. Colocar a las personas</b>							
7	Una vez que accediste al puesto laboral se te informa sobre la organización jerárquica que tiene la institución.	✓		✓		✓		
8	Se te informa cuales son las funciones que vas a realizar al aceptar el puesto laboral en la institución	✓		✓		✓		
9	La institución te informa periódicamente sobre tu evaluación de desempeño	✓		✓		✓		
10	Consideras que tu remuneración es asignada de acuerdo al mercado laboral	✓		✓		✓		
11	Consideras que existe una política de recompensas y estímulos para ser otorgado al personal que mejor se desempeña	✓		✓		✓		
12	Consideras que los beneficios laborales mejoran tu desempeño en las funciones que tienes a cargo dentro de la institución	✓		✓		✓		

<b>DIMENSION 3. Desarrollo de personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No
13	La institución realiza capacitación en forma constante para mejorar el desempeño laboral del personal	✓		✓		✓	
14	La institución le brinda facilidades para acudir a las capacitaciones de formación en servicio.	✓		✓		✓	
15	La institución tiene presupuestado recursos suficientes para capacitar a su personal.	✓		✓		✓	
16	La preparación y formación profesional influye en el desempeño profesional del docente	✓		✓		✓	
17	Existe monitoreo para verificar el cumplimiento de funciones	✓		✓		✓	
18	Se le brinda oportunidades de superación en su desempeño profesional	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. Relaciones con el empleado</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Existe un grato entorno laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓	
20	Se programan reuniones de coordinación antes de tomar decisiones en la institución laboral	✓		✓		✓	
21	Cuando existe conflictos entre el personal, estos son superados de manera asertiva	✓		✓		✓	
22	La comunicación entre el personal jerárquico, sus subordinados y el personal que labora es abierta y sincera.	✓		✓		✓	
23	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal de tu institución	✓		✓		✓	
24	Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 5. Monitoreo de personas</b>							
25	Las visitas de acompañamiento son frecuentes en tu institución laboral	✓		✓		✓		
26	Las visitas de monitoreo te propician la reflexión de tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
27	Consideras que la jornada de reflexión es base en el desarrollo del personal de tu institución laboral	✓		✓		✓		
28	Consideras que en tu institución hay coordinación en la priorización de las necesidades de acompañamiento, con el uso de instrumentos como la guía de observación	✓		✓		✓		
29	La plana jerárquica, el director y coordinador de área propician un monitoreo y acompañamiento que generan autonomía y liderazgo.	✓		✓		✓		
30	La institución brinda facilidades para la hora de análisis y reflexión del proceso de acompañamiento	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Karla Ginna Quiñana Castillo ..... DNI: 09786313 .....

Especialidad del validador: Maestría en educación (metodología) .....

...16...de...junio...del 2019....

<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

*G. Quiñana*

Firma del Experto Informante.



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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>							
1	Conocen las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	/		/		/		
2	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje	/		/		/		
3	Elaboran la planificación de aprendizajes: Plan anual, unidades y sesiones de manera coordinada con sus colegas de grado.	/		/		/		
4	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.	/		/		/		
5	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	/		/		/		
6	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	/		/		/		
7	Seleccionan estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes	/		/		/		
8	Seleccionan actividades de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	/		/		/		
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	/		/		/		
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	/		/		/		
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/		
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.	/		/		/		
14	Desarrollan con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	/		/		/		
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	/		/		/		
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje	/		/		/		



<b>DIMENSION 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.	✓		✓		✓	
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.	✓		✓		✓	
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.	✓		✓		✓	
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje con los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	Integran en las prácticas de enseñanza, la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓	
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		Si	No	Si	No	Si	No
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓	
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	✓		✓		✓	
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	✓		✓		✓	
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata	✓		✓		✓	
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA    DNI: 41154085

Especialidad del validador: METODOLOGO DE INVESTIGACIÓN

08.de.07.del 2019

<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

  
 -----  
 Mg. Rivera Arellano Gisela  
 DOCENTE DE INVESTIGACION  
**Firma del Experto Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. Incorporación de personal</b>								
1	Considera que su institución durante el concurso de plazas vacante de personal tiene en cuenta el perfil profesional requerido	✓		✓		✓		
2	Considera que su institución identifica sus necesidades futuras de profesionales al realizar la selección de personal	✓		✓		✓		
3	Consideras que al convocar a un puesto laboral se dan a conocer los requisitos que debe cumplir el postulante con claridad	✓		✓		✓		
4	Consideras que la evaluación para acceder a un puesto laboral se realiza a través de la aplicación de un instrumento diseñado acorde al requerimiento del puesto	✓		✓		✓		
5	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnico	✓		✓		✓		
6	La convocatoria para postular al puesto laboral es comunicada por medios de información con tiempo de anticipación	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2. Colocar a las personas</b>								
7	Una vez que accediste al puesto laboral se te informa sobre la organización jerárquica que tiene la institución.	✓		✓		✓		
8	Se te informa cuales son las funciones que vas a realizar al aceptar el puesto laboral en la institución	✓		✓		✓		
9	La institución te informa periódicamente sobre tu evaluación de desempeño	✓		✓		✓		
10	Consideras que tu remuneración es asignada de acuerdo al mercado laboral	✓		✓		✓		
11	Consideras que existe una política de recompensas y estímulos para ser otorgado al personal que mejor se desempeña	✓		✓		✓		
12	Consideras que los beneficios laborales mejoran tu desempeño en las funciones que tienes a cargo dentro de la institución	✓		✓		✓		

<b>DIMENSION 3. Desarrollo de personas</b>		Si	No	Si	No	Si	No
13	La institución realiza capacitación en forma constante para mejorar el desempeño laboral del personal	✓		✓		✓	
14	La institución le brinda facilidades para acudir a las capacitaciones de formación en servicio.	✓		✓		✓	
15	La institución tiene presupuestado recursos suficientes para capacitar a su personal.	✓		✓		✓	
16	La preparación y formación profesional influye en el desempeño profesional del docente	✓		✓		✓	
17	Existe monitoreo para verificar el cumplimiento de funciones	✓		✓		✓	
18	Se le brinda oportunidades de superación en su desempeño profesional	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4. Relaciones con el empleado</b>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Existe un grato entorno laboral en su centro de trabajo	✓		✓		✓	
20	Se programan reuniones de coordinación antes de tomar decisiones en la institución laboral	✓		✓		✓	
21	Cuando existe conflictos entre el personal, estos son superados de manera asertiva	✓		✓		✓	
22	La comunicación entre el personal jerárquico, sus subordinados y el personal que labora es abierta y sincera.	✓		✓		✓	
23	Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre el personal de tu institución	✓		✓		✓	
24	Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 5. Monitoreo de personas</b>							
25	Las visitas de acompañamiento son frecuentes en tu institución laboral	✓		✓		✓		
26	Las visitas de monitoreo te propician la reflexión de tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
27	Consideras que la jornada de reflexión es base en el desarrollo del personal de tu institución laboral	✓		✓		✓		
28	Consideras que en tu institución hay coordinación en la priorización de las necesidades de acompañamiento, con el uso de instrumentos como la guía de observación	✓		✓		✓		
29	La plana jerárquica, el director y coordinador de área propician un monitoreo y acompañamiento que generan autonomía y liderazgo.	✓		✓		✓		
30	La institución brinda facilidades para la hora de análisis y reflexión del proceso de acompañamiento	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIQUERA ARELLANO EDITH GISELA      DNI: 41154085

Especialidad del validador: METODOLOGO EN INVESTIGACION

08 de 07 del 2019.....

<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

Mg. Rivera Arellano Gisela  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.





## Anexo 8. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 25 de junio de 2019.

Carta P.963 – 2019 EPG – UCV LE

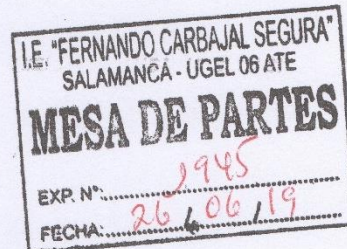
SEÑOR(A)

Mag. Rousseau Claparedy Aranda Broncano

I.E. N° 6039 "Fernando Carbajal Segura"

ATENCIÓN:

Director



Asunto: Carta de Presentación del estudiante NICOLAS CHAYÑA PALLI

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **NICOLAS CHAYÑA PALLI** identificado(a) con DNI N.º **47720380** y código de matrícula N.º **7001232995**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión del Talento Humano y Desempeño docente en la I.E. "Fernando Carbajal Segura" J.E.C.UGEL 06 ATE VITARTE**

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



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

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Campo Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2050.

## Anexo 9. Constancia de aplicación

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

El DIRECTOR DE LA I.E. N° 6039 “FERNANDO CARBAJAL SEGURA” DE LA  
UGEL 06 ATE-VITARTE

HACE CONSTAR

Que. El Br. Nicolas Chayña Palli, ha aplicado en el mes de Julio dos instrumentos: encuesta para la gestión del talento humano y encuesta para desempeño docente a los docentes de la institución educativa N°6039 “Fernando Carbajal Segura” N°6039 de la UGEL 06 Ate -Vitarte, con el propósito de recoger información para la elaboración de la tesis. Gestión del talento humano y Desempeño docente en la I.E. N°6039 “Fernando Carbajal Segura” JEC Ate -Vitarte, cumpliendo así con su proyecto de investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Salamanca, Ate, 05 de agosto del 2019



Mg. Rousseau C. Aranda Broncano  
DIRECTOR