



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la
Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Olinda Escalante Collantes (ORCID: 0000-0002-6908-800X)

ASESOR:

Mg. Ilich Iván Pumacayo Palomino (ORCID: 0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
2019

Dedicatoria

A mi preciado hijo Ray, mi esposo, mi madre y hermana por haberme dado los alicientes necesarios para continuar superándome y a las personas que me apoyaron moral y espiritualmente para seguir persiguiendo mis sueños.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Postgrado por brindar la formación continua y por su gran aporte a la sociedad. A mi Asesor Mgtr. Ilich Pumacayo Palomino, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día, hizo posible la finalización de esta tesis.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **ESCALANTE COLLANTES, OLINDA** Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1255 WALTER PEÑALOZA RAMELLA, HUAYCÁN, 2019.

Fecha: 11 de Agosto de 2019

Hora: 10.00 am.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Erika Taypay Arias

Firma: 

VOCAL : Mg. Ilich Iván Pumacayo Palomino

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORÍA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

MEJORAR MUESTREO, PRUEBA DE NORMALIDAD

ESPECIFICAR INSTRUMENTOS

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Olinda Escalante Collantes, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Vitarte; declaro que el trabajo académico titulado “La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019”, presentada en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de Junio del 2019



Br.: Olinda Escalante Collantes

DNI: 07685169

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

El presente informe ha sido estructurado en capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I, se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV, contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los anexos que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,877, correlación positiva muy alta).

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
II. Método	28
2.1. Tipo y diseño de investigación	28
2.2. Operacionalización de variables	29
2.3. Población, muestra y muestreo	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Procedimiento	36
2.6. Método de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
3.1. Descripción	38
3.2. Contrastación de hipótesis	53
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	62
VII. Referencias	63
VIII. Anexos	68
Anexo 1: Matriz de consistencia	69

Anexo 2: Matriz de operacionalización	71
Anexo 3: Instrumentos	73
Anexo 4: Validación de instrumentos	78
Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto	90
Anexo 6: Base de datos de la muestra	91
Anexo 7: Permiso para ejecución de la tesis	99
Anexo 8: Resultados estadísticos procesados en SPSS	100
Anexo 9: Artículo científico	101
Anexo 10: Declaración jurada del artículo científico	115

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz operacional de la variable Gestión del talento humano	30
Tabla 2	Matriz operacional de la variable Evaluación del desempeño docente	30
Tabla 3	Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del desempeño docente	33
Tabla 4	Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la evaluación del desempeño docente	34
Tabla 5	Validez de los instrumentos	34
Tabla 6	Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna	35
Tabla 7	Valores de los niveles de confiabilidad	35
Tabla 8	Índices de correlación	37
Tabla 9	Niveles de gestión del talento humano	38
Tabla 10	Niveles de selección de personas	39
Tabla 11	Niveles de remuneración	40
Tabla 12	Niveles de desarrollo de personas	41
Tabla 13	Niveles de evaluación de recursos humanos	42
Tabla 14	Niveles de evaluación del desempeño docente	43
Tabla 15	Niveles de preparación	44
Tabla 16	Niveles de enseñanza	45
Tabla 17	Niveles de gestión comunitaria	46
Tabla 18	Niveles de profesionalidad e identidad	47
Tabla 19	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente	48
Tabla 20	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la preparación	49
Tabla 21	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la enseñanza	50
Tabla 22	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria	51

Tabla 23	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad	52
Tabla 24	Pruebas de normalidad	53
Tabla 25	Correlación y significación entre gestión del talento humano y evaluación del desempeño docente	54
Tabla 26	Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la preparación	55
Tabla 27	Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la enseñanza	55
Tabla 28	Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente	56
Tabla 29	Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente	57

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de gestión del talento humano	38
Figura 2	Niveles de selección de personas	39
Figura 3	Niveles de remuneración	40
Figura 4	Niveles de desarrollo de personas	41
Figura 5	Niveles de evaluación de recursos humanos	42
Figura 6	Niveles de evaluación del desempeño docente	43
Figura 7	Niveles de preparación	44
Figura 8	Niveles de enseñanza	45
Figura 9	Niveles de gestión comunitaria	46
Figura 10	Niveles de profesionalidad e identidad	47
Figura 11	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y el desempeño docente	48
Figura 12	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la preparación	49
Figura 13	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la enseñanza	50
Figura 14	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria	51
Figura 15	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad	52

Resumen

El siguiente estudio tiene como punto de partida la denominación de la línea a seguir: *Gestión y Calidad Educativa*. El objetivo general fue estipulado en poder identificar si la gestión del talento humano posee una relación significativa con la evaluación del desempeño docente, estudio realizado en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. El método utilizado, en el caso del enfoque, fue el cuantitativo, siendo el diseño no experimental, cuya característica principal es la observación de fenómenos sin la intervención del investigador, para su análisis posterior. Se eligió como tipo de investigación, al básico; asimismo, el nivel alcanzado correspondió al descriptivo – correlacional. La muestra fue conformada por 70 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, seleccionados a través del muestreo probabilístico. La recolección de datos fue realizada, utilizando como técnica a la encuesta, y de acuerdo con la necesidad de recogida de información se utilizó al cuestionario como principal instrumento. La aplicación de los instrumentos se dio a través de dos cuestionarios, el primero correspondiente a la variable gestión del talento humano, la cual contó con 26 ítems, y el segundo para la variable desempeño docente, provisto de 26 ítems. Los resultados se obtuvieron a través del análisis descriptivo e inferencial; para confirmar si tiene o no correlación, fue aplicado el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dando respuesta a los problemas con una rigurosidad científica respecto al caso, procediendo a verificar el cumplimiento de los objetivos, el cual fue rechazar las hipótesis nulas. Por ende, la conclusión pudo determinar que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019, ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,877, la cual significaría una correlación positiva muy alta).

Palabras clave: gestión, talento humano, desempeño, docencia.

Abstract

The following study has as its starting point the denomination of the line to follow, which is *Educational Management and Quality*, whose general objective was stipulated in being able to identify if the management of human talent has a significant relationship with the evaluation of teaching performance, study carried out in the Educational Institution No. 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. The method used, in the case of the approach, was the quantitative one, being the non-experimental design, whose main characteristic is the observation of phenomena without the intervention of the researcher, for further analysis; The basic type was chosen as the type of research, also the level reached corresponded to the descriptive - correlational. The sample was made up of 70 teachers belonging to the Educational Institution No. 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, selected through probabilistic sampling. Data collection was carried out, using the survey as a technique, and according to the need for information collection, the questionnaire was used as the main instrument. The instruments were applied through 2 questionnaires, the first corresponding to the human talent management variable, which had 26 items, and the second for the teaching performance variable, provided with 26 items. The results, were obtained through descriptive and inferential analysis, to confirm whether or not it has a correlation, Spearman's Rho correlation coefficient was applied, responding to the problems with a scientific rigor regarding the case, proceeding to verify compliance with the objectives, which was to reject the null hypotheses. Therefore, the conclusion could determine that the management of human talent has a significant relationship with the evaluation of teaching performance in the Educational Institution No. 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019, ($p < 0.05$ and Rho de Spearman = 0.877, which would mean a very high positive correlation).

Keywords: Management, human talent, performance, teaching.

I. Introducción

Actualmente, áreas relacionadas con la administración atraviesan momentos críticos, los cuales se dan por tres aspectos de tendencias mundiales, los que evidencian su relevancia: la globalización, el constante modificar del contexto, así como el reconocimiento del acto intelectual (conocimiento). Las teorías antiguas, ya desfasadas, que usan el vocablo recurso humano, utilizan concepciones antiguas para referirse al hombre como “sustituible”, es decir una pieza más que funciona para la producción, opuestamente a la idea de “indispensable”, sin el cual la organización no lograría el éxito. El uso del vocablo recurso humano consideraba a la persona un instrumento utilizable para propósitos específicos, mas no así como el eje principal, poseedor de capacidades que permitirían inyectar vitalidad y movimiento a la organización, esto será catalogado de ahora en adelante como Talento Humano (Chiavenato, 2014). Las instituciones educativas han pasado por una serie de cambios. La actualidad difiere mucho de hace algunos años. Es así que el diario cambiar del mundo va a tener un impacto, claramente, en el funcionamiento diario de las empresas educativas; es por ello que cada área de esta deberá adaptarse a estos cambios para poder seguir funcionando de una mejor manera.

Las diferentes áreas de la organización deben cumplir su función en relación con la adquisición de los objetivos planificados; es en ese momento en que el recurso humano viene a representar lo que se llama capital humano, y es aquí que debe hacerse hincapié y resaltar la importancia que tiene este factor, cuyo fin es desarrollar al máximo sus capacidades, para que así demuestre una autonomía y confianza para el desenvolvimiento correcto de su trabajo, sin dejar de lado el reconocimiento, tanto de los compañeros, como de los altos mandos. La actualidad de la gestión del personal ya no solo se ciñe a los elementos tecnológicos, sino en la participación de las personas quienes están inmiscuidas dentro de ella. Es, por ello, que más allá de temores infundados, se requiere dar paso a nuevas ideas, nuevas experiencias y con ello nuevas reflexiones que permitan adaptarse a las nuevas necesidades de cambio, comprender por ello la naturaleza cambiante de las cosas, entender la misión que tenemos con la empresa. Sin embargo, se observa que no se considera con el valor que debiera tener a la gestión del talento humano, para generar este cambio tan ansiado. Es, por ello, que la gestión por competencias; la que debe profundizar en la realidad de las Instituciones Educativas, para que pueda proveer un desarrollo y ser parte del capital humano, ya que esta va a potenciar y mejorar las capacidades de quienes

se hayan involucrado en la misión que tiene la educación, y esta es la de brindar una mejor atención al estudiantado.

Diversos estudios ponen en evidencia la relevancia de la gestión del talento humano, ya que su implementación conllevará a mejorar el desempeño docente dentro de las instituciones educativas. Las investigaciones que se han hecho acerca de la gestión del talento humano han logrado demostrar teorías planteadas sobre un mejor desarrollo para las instituciones. Aunque se debe destacar que cada institución educativa tiene un desempeño diferente; por ello, las estrategias a aplicar no deben ser exactamente iguales a las que han aplicado anteriormente. Por esa razón, se ha de elegir la mejor opción para la institución a la que se le quiere aplicar dicha gestión de talento humano. En el Perú, en donde la situación actual de la educación no es lo deseado, lo que se puede notar es el inconformismo que arrastran los docentes, desde hace muchos años, la carrera docente se vuelve menos atractiva, y esto es porque a nivel de Estado no se le ha dado la importancia que requiere la carrera; es decir, no se toma en cuenta el talento que brindan y demuestran los docentes en la formación de seres humanos. Este panorama hace que el docente contantemente se sienta menospreciado, tanto por el Gobierno peruano, como por la comunidad educativa, hasta los propios estudiantes, quienes poco a poco van perdiendo el respeto al docente. Ahora bien, este fenómeno tiene que tener un impacto, y es el desgano que podrían tener en el ejercicio de la docencia. La Institución Educativa N° 1255, Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, tiene su propia realidad; en ella, se ha podido notar que algunos docentes presentan falta de motivación a la hora del ejercicio docente, y esto se nota cuando se hace una rutina de la docencia, pero aun así, se ha visto intentos por mejorar este contexto, aunque las dificultades como sociedad siempre estarán presentes. Es por ello que la presente investigación buscó la forma de describir el grado de importancia que tiene la gestión del talento humano con respecto a la evaluación del desempeño docente, así como también dejar abierta la posibilidad de poder sugerir diferentes estrategias en un futuro que puedan mejorar la gestión del talento humano en la las II.EE.

Entre los antecedentes internacionales están: Mérida (2018) realizó una investigación cuyo fin principal fue poder identificar la forma en cómo se aplica la evaluación del desempeño a los docentes en las Instituciones Educativas del ciclo básico, sector oficial, del distrito 07-01-05, casco urbano del municipio de Sololá (Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango). La metodología utilizada se ciñó al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. La muestra se conformó por 54 participantes entre

docentes y directivos. La técnica empleada fue la encuesta, asimismo, el cuestionario fue el instrumento elegido. Las conclusiones evidenciaron que en la totalidad de los directores que laboran en los centros educativos oficiales del ciclo básico, del distrito escolar 07-01-05, han aplicado evaluaciones de desempeño a los docentes que trabajan en dichas instituciones. Mientras que el 84% de docentes han asegurado que sí les han aplicado dichas evaluaciones, el otro 16% ha dicho que no ha recibido la evaluación necesaria. Por lo que a los directivos les hace falta un poco más de comunicación para informar al personal. Asimismo, Martínez, Guevara y Valle (2016) realizaron una investigación cuya finalidad fue identificar si desempeño docente tiene relación alguna con la calidad educativa (Universidad Autónoma Indígena de México, México). La metodología aplicada, en el caso del enfoque fue el mixto. La técnica fue la encuesta. Las conclusiones indicaron que el dilema donde está envuelta la calidad educativa no se resuelve con una solución en común para todas las instituciones, ni tomando como referencia resultados de otros estudios, sin antes haber realizado un estudio propio, por ende se ha de realizar dicho estudio para diagnosticar el problema que aqueja.

De acuerdo a ello, Campoverde (2014) realizó una investigación con el fin de desarrollar talleres para la capacitación a docentes, temas respectivos a la didáctica en el aula (Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.). La metodología utilizada, en el caso del método, fueron tres: científico, inductivo y analítico respectivamente. La técnica empleada fue la encuesta, cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario. Las conclusiones arribaron lo siguiente: mientras se realizaba la investigación se logró determinar que el desempeño docente forma parte fundamental dentro de los procesos de aprendizaje dentro de la institución en donde se ha hecho el estudio, ya que la formación académica hace referencia a la gestión educativa y legal, donde se engloba la planificación, liderazgo, comunicación, aprendizaje, entre otros para mejorar la práctica docente. También, Castañeda y Zuluaga (2014) realizaron una investigación con el fin principal fue identificar el desarrollo de la gestión del talento humano dentro de las II.EE., y verificar si poseen relación con la calidad educativa (Universidad Católica de Manizales. Manizales). La metodología tuvo un enfoque cualitativo, de diseño no experimental. La técnica usada fue la encuesta. Las conclusiones indicaron que el talento se encuentra en las capacidades demostradas por las personas, resaltando en las diversas actividades que realizan, bien sea en lo cotidiano, o en la culminación de los trabajos desarrollados. Y, Ortiz y Soza (2014) realizaron una investigación cuyo objetivo general fue valorar al acompañamiento

pedagógico del equipo directivo y como podría influir con el desempeño docente del centro escolar Enmanuel Mongalo y Rubio (Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua). La metodología tuvo un enfoque cuantitativo; asimismo, como método, se aplicó el correlacional. Se estableció una muestra de 45 participantes. Se empleó diferentes técnicas, entre ellas, la encuesta y la entrevista, teniendo al cuestionario como instrumento principal. Las conclusiones evidenciaron que el apoyo brindado por la directora al personal de la Institución es insuficiente y no es frecuente, ya que, por su parte, lo que hace es delegar al inspector muchas de las tareas que le corresponde realizar, así como también se logró detectar la falta de un cronograma que le permita brindar el apoyo a los docentes.

En cuanto a los antecedentes nacionales se tiene: Rosario (2017) realizó una investigación cuya finalidad principal fue la de identificar las características de la gestión educativa y establecer una relación con el desempeño docente en la I.E. Augusto B. Leguía (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,). Su metodología, en el caso del tipo, fue básica, el nivel alcanzado fue descriptivo, con un diseño correlacional. Estuvo conformado por 275 sujetos, quienes fueron la muestra. El instrumento empleado fue el cuestionario. Las conclusiones evidenciaron que al buscar la relación entre las variables hubo un resultado significativo de nivel 0,837. Igualmente, Pino (2017) realizó una investigación cuya finalidad principal fue la de identificar las características de la variable gestión del talento humano y saber si posee una relación con la variable desempeño docente (Universidad Cesar Vallejo, Perú), asimismo, las mejoras que esto pueda traerle a las instituciones educativas. La metodología contó con un enfoque cuantitativo, tomó en cuenta el nivel descriptivo y correlacional, se optó por un diseño no experimental. Se tuvo como muestra a 134 docentes. Su instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones indicaron la relación entre las variables, lo que permite saber el resultado de una relación significativa entre ambas.

De acuerdo a ello, Vargas (2017) realizó una investigación cuya finalidad principal fue identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y la gestión educativa en las I.EE. nacionales de nivel secundario de la ciudad de Juliaca, 2016 (Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca). La metodología se evidenció por el enfoque cuantitativo; asimismo, se tuvo un diseño no experimental. El instrumento aplicado fue el Test, construido en base a la escala de Likert. Las conclusiones indicaron que gestión del talento humano tiene una correlación positiva moderada con la gestión

educativa en las II.EE. nacionales de educación secundaria de Juliaca. Asimismo, Espinoza (2017) realizó una investigación cuya finalidad principal fue identificar si la gestión del talento humano posee un vínculo recíproco con el desempeño docente de la I.E. el Buen Pastor, Los Olivos (Universidad Cesar Vallejo, Perú.). La metodología se expresó mediante el enfoque cuantitativo, se contó con el diseño no experimental, transversal. Se conformó una muestra de 70 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica y su instrumento el cuestionario. Las conclusiones indicaron que la correlación encontrada en la prueba Rho de Spearman fue de 0,997, es por ello que se pudo identificar verazmente que la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa con el desempeño docente. Y por último, Mendoza (2015) realizó una investigación cuya finalidad principal fue identificar si la gestión del talento humano posee una asociación recíproca con el desempeño docente de la I.E. 6024 (Universidad Cesar Vallejo, Perú). La metodología aplicada se relacionó con el enfoque cuantitativo; asimismo, contó con el tipo básico, y tuvo un diseño no experimental. Como muestra se tuvo a 98 docentes. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones evidenciaron que la gestión del talento humano posee una relación directa y significativa con el desempeño docente en la institución objeto de estudio.

En cuanto a la Variable 1: Gestión del talento humano, se tomará la Definición de gestión, Según la Benítez (2005), el significado que se le atribuye al vocablo gestión: son las operaciones realizadas dentro de una empresa para llevar la administración de la misma. De igual forma, Se entiende por gestión como la acción de aceptar y ejercer un conjunto de responsabilidades que constituyen actividades educativas, donde se encuentran incluidos los siguientes recursos: humanos, económicos, tecnológicos, infraestructura, equipamiento, etc., así como también las estructuras necesarias donde se le ha brindado ambientes para coordinar las actividades correspondientes. Para Balakrishnan & Vijayalakshmi (2014); Birgin (2000); Bonilla, & Medina (2014), gestión es dirigir un grupo humano hacia una filosofía organizacional, hacia la concreción de los propósitos o logros institucionales. De igual forma se presenta la Definición de gestión del talento humano, según Chiavenato (2014); Caicedo, & Acosta (2012); Gutiérrez (2011); Cadena (2016), es la encargada de gestionar todos los aspectos relacionados con las capacidades y habilidades de los trabajadores, dependiendo de estas se le asignará su cargo, así como también se encarga de desarrollar aún más esas capacidades. Chiavenato (2014) mencionó que la gestión del talento humano ayuda al logro de las metas u objetivos de las personas,

bien sean individuales u organizacionales. Dessler (2001); Díaz, Yanes & Saa (2007); Wright, Dunford & Snell. (2001) incidieron en señalar que el talento humano es único de cada persona, ya que posee conocimientos y habilidades que puede ejecutar fácilmente. Es por ello que la gestión de la misma debe encontrarse dentro de las instituciones, para que cada docente pueda desempeñarse mejor, ya que tendrá las herramientas para desarrollar sus talentos. Gallego (2008); Parise (2007) coincide en que se podría considerar que la puesta en escena de gestión del talento humano en las II.EE. conlleva un trabajo arduo, ya que para el logro de las metas, su mejor recurso serán las personas. Se puede entender, entonces, que el eje principal de toda organización viene a ser la valoración a las personas que tienen un talento nato, por ello se les debe considerar como pieza fundamental para que la organización tenga un éxito inminente, ya que los beneficios que puede traer este individuo a una compañía son muchos, por lo que dicha empresa ha de mantener motivado al personal, y estos darán lo mejor de sí y sus talentos para lograr los objetivos que se les han impuesto. En ese sentido, Génesis y Suárez (2010) manifiestan, los resultados esperados en educación serán posibles, en la medida en que en las instituciones educativas sepan utilizar su capital, y de ellos el más significativo: el capital humano. Entonces, la inversión más importante que puede hacer el Estado y las instituciones educativas privadas y públicas es en el capital humano: los docentes. Porque está en ellos la posibilidad de retorno de la inversión.

Se señalan los Objetivos de la gestión del talento humano, Según indica Chiavenato (2014), la finalidad más importante de la gestión del talento humano es poder establecer una organización determinada. Esta ayuda con el logro de objetivos, por lo que llegará a la misión establecida de la institución, así como también preparar a todo el personal para cada cambio posible, por lo que serán actos para los enfoques flexibles que se presentan en el transcurrir de la jornada. Como se expresa en líneas arriba, la gestión del talento humano brinda apoyo a las organizaciones, pues puede agilizar el logro de objetivos, y posicionar o mantener a la organización dentro del mercado, compitiendo de igual a igual, así como también, mantiene a la institución, con personal motivado y capaces de ejecutar tareas impuestas, y que son flexibles a la hora de ejecutar cambios, ya que en la actualidad se está en una era de innovación. Se mencionan los Factores de la gestión del talento humano en las instituciones educativas: 1. Admisión de personas, Rodríguez (2017) señala que la admisión de personas representa el primer escalón de la organización con que se inicia la actividad que tiene como objetivo principal: identificar y atraer colaboradores con alto

potencial. Al respecto, Cardona, Alzate y Lora (2018) refieren que en este proceso hay varias fases previstas por la organización: atracción de personas, selección de personas. Entonces, la admisión de personas es parte de un asunto de selección de personas, en este caso de docentes, no docentes y auxiliares. Los docentes que participan de dicho proceso lo hacen en una determinada institución educativa (IE), en un ámbito específico. El director de la IE publica las plazas vacantes con el objeto de cubrir la demanda educativa existente, para lo cual los candidatos o postulantes deben reunir todos los requisitos de ley. Luego de someterse a una rigurosa evaluación de acuerdo con las normas vigentes del sector y las normas específicas del concurso. Según Werther y Davis (2008), el primer paso para acceder a un cargo es la admisión de personas, al cual se somete todo postulante. Por su parte, Ashton y Morton. (2005); Boudreau y Ramstad (2005) plantearon que esta etapa consiste en producir y hacer estudios a los sujetos que están por ingresar a la institución, ya que las capacidades que se encuentran dentro de su currículo amerita un estudio más personal, de acuerdo con el resultado obtenido en el área de admisión se procederá a la selección debida. Así, se puede llegar a concluir que la admisión de personas es la técnica que consiste en elegir, en este caso, al docente más idóneo para cubrir la vacante producida en la IE, de un número de postulantes (docentes, no docentes y auxiliares); 2. Diseño de cargo, El cargo es la descripción de todas las actividades desempeñadas por la persona que lo ocupa, comprendidas en una totalidad unificada, el cual tiene un cargo en la organización (Chiavenato, 2014). El autor, además, refiere: el cargo incorpora actividades que una persona, en nuestro caso: profesores, no profesores o administrativos, desempeña como parte de un todo que es un sistema unitario. El cargo es una posición formal en una institución, engranaje estratégico que ocupa un estatus horizontal; es decir, que todos son fundamentales o necesarios. No obstante, existe una jerarquía o cadena de mando, desde la instancia más alta como el director de una institución hasta el personal de servicio. 3. Desarrollo de personas, Alles (2010); Björkman y Smale (2010) dicen que el proceso de desarrollo de personas es un esfuerzo continuo en mejorar las competencias, las habilidades con los que cuentan las personas. Se toma en cuenta las necesidades de las personas en contraste con las necesidades de la organización, lo cual no implica únicamente convocar o enviar personas a los cursos, seminarios como un “acto de presencia”, sino es un esfuerzo de desarrollo. En el magisterio, se diría el desarrollo académico (didáctico) y personal. El director que se ocupa de desarrollar personas: a. Realiza feedback para que los profesores sepan si su desempeño es lo esperado, si está bien

lo que hacen en el aula; b. Garantiza el aprendizaje justificando la utilidad de determinadas decisiones pedagógicas. Explica a los docentes el porqué de esas decisiones y se asegura que le hayan comprendido; c. Realiza modelación, jalona la experiencia pedagógica: enseña, explica cómo debe ser un desempeño esperado, un desempeño de acuerdo con el modelo propuesto por el sistema educativo o el Proyecto Curricular Institucional. Ofrece permanentemente apoyo y sugerencias; d. Logra que el personal mejore su rendimiento, tiene altas expectativas y valora el potencial de cada miembro.

4. Supervisión – monitoreo, Para Álvarez (2002), en las instituciones educativas deben de regirse por la gestión que hace supervisión, ya que esta debe hacerse cargo de los éxitos y fracasos que ocurran dentro. Una vez permitida la supervisión de forma general, quienes han dado el permiso de su realización deben estar conscientes de que todo está en las manos de quien ejecute dicha gestión supervisora. La supervisión educativa plantea una función en pro de aplicar normas, para poder controlar y vigilar la gestión educativa, y que todo debe cumplirse al margen de dar una mejor enseñanza, para un eficaz aprendizaje de los estudiantes. Según Urdaneta (2007), supervisión educativa es una ayuda constructiva que orienta el trabajo de docente, en el que se ejerce un liderazgo democrático y participativo. Por su parte, López (2000) considera que este proceso de gestión de la escuela requiere tener conocimientos suficientes sobre cómo liderar: el talento humano, los recursos financieros y técnicos. En cambio, Salcedo (2002) enfatiza la supervisión centrada en la producción, así como también mantener una unificación con todo el personal docente; y Vélez (2001) considera a la supervisión como mediación, acción integradora de la institución, una acción que brinda asesoría pedagógica, con el fin de lograr los objetivos que se ha planteado la educación.

5. Asignaciones, incentivos y compensaciones, Las compensaciones en las organizaciones se dan en función de las responsabilidades, el rendimiento, los resultados (metas), las habilidades, la contribución, el potencial creativo, la antigüedad. En cambio, en las instituciones educativas públicas del país está establecido un sistema de asignaciones, incentivos y compensaciones.

Continuamente se muestran las Dimensiones, entre ellas están: Dimensión 1: Selección de personas, Para Chiavenato (2014), la selección se da cuando dentro de la institución hay una vacante para llenar, y hacen uso de la misma, especificando lo que se necesita para que otro ocupe el cargo, ya que todo dependerá de la condición que el puesto requiere. La selección de personas es para cuando la compañía necesita un personal capacitado para un área específica; por ello, se hace saber cuáles son las características que

se necesitan para ocupar el cargo o vacante dentro de la organización; Dimensión 2: Remuneración, Chiavenato (2014) menciona que nadie trabaja sin percibir remuneración; por ello, cada empleado que da sus esfuerzos se mantiene en pro de la institución, lo hace para recibir su debida remuneración, ya que sus habilidades y talentos, los está ocupando para poder cumplir las metas planteadas inicialmente en la institución donde labora; Dimensión 3: Desarrollo de personas, Chiavenato (2014) sostiene que cada institución debe fomentar el desarrollo de las personas, tanto personal, como laboral, ya que al momento de que el empleado cuente con las capacidades necesarias podrá ejecutar de mejor manera su trabajo, pues, utilizará las herramientas que ha aprendido para desarrollar soluciones, así como también propondrá nuevas ideas para el logro de las metas propuestas. Las personas se desarrollan en base a experiencias y su asimilación, eso viene a representar al aprendizaje, por lo que las compañías suelen ofrecer una motivación guiada por la remuneración para que sus empleados se desempeñen de la mejor forma posible, dando sus mejores talentos para llegar a la meta y lograr obtener la remuneración ofrecida; Dimensión 4: Evaluación de los recursos humanos, Según Chiavenato (2014), esta evaluación se le llama auditoría de recursos humanos, ya que esta tiene como función la revisión y comparación de la eficiencia y eficacia de un antes y un después, para poder diagnosticar en qué se está fallando para proceder a su corrección, así como también notar los grandes logros de la gestión. Se puede apreciar que la evaluación del desempeño forma parte importante para la gestión de recursos humanos, en cualquier institución. Ya que dichas evaluaciones podrán identificar el desempeño del personal, estas pueden resultar en positiva y negativa. Si el caso resultara positivo, es porque se han estado llevando a cabo muy bien las estrategias motivacionales, pero si ha resultado negativo, con un bajo desempeño, se deben hacer correcciones dentro del área a mejorar.

En consideración con la variable 2, se postula la Evaluación del desempeño docente, Cárdenas, Soto, Dobbs, & Bobadilla (2012) señalan que es el proceso que se efectúa para verificar si el desempeño que está teniendo la comunidad docente es efectiva y cumple con los requerimientos necesarios para el aprendizaje de los estudiantes. En el sector Educación, la evaluación de desempeño tiene como finalidad revisar los resultados de las actividades pedagógicas, el impacto que estas actividades tienen en los estudiantes, si genera modificaciones sensibles en las estructuras cognitivas, si genera cambios en las actitudes de los estudiantes, si genera aprendizajes significativos. Se destaca la Definición de desempeño docente, Carranza (2005); Vaillant (2016) señalan que: El desempeño

docente consiste en el adecuado y óptimo manejo de los documentos del currículo, también se toma en cuenta el comportamiento del docente para comprender su rol en el aula, sin dejar de lado el manejo de medios y materiales, y su identificación con su labor. De esta manera, el desempeño docente viene a representar la actividad y los procesos frecuentes que el docente ejecuta para cumplir con sus funciones, las cuales son formar a los estudiantes que han puesto a su cargo. Entonces, el docente debe tener en su currículo las habilidades necesarias para poder cumplir con sus funciones como guía para los estudiantes. También, dentro de la institución educativa debe existir el apoyo entre sus colegas y directivos, para que la enseñanza sea eficaz y el docente tenga un excelente desempeño.

Se agrega la Definición de desempeño, Según Hidalgo (2009); Aravena (2013); Quintero (2008), el desempeño son los esfuerzos hechos por el individuo para lograr el objetivo que le han impuesto, el cual tendrá su medición de acuerdo con los resultados obtenidos. El desempeño es aquello que la persona realiza según el objetivo impuesto, independientemente si es desempeño laboral o para una actividad propia, o que tenga que ver con una función social específica. Se argumentan las Características del desempeño docente, Marchesi (2007); Martínez (2011); Martínez (2011) han indicado que el desempeño docente tiene características fundamentales que forman parte de la profesión, una de ellas es para su ejercicio. Las autoridades regulan la autonomía de la misma, solo para resguardar el derecho que tienen los estudiantes a la educación, y que sea equitativo para todos. Marchesi (2007) menciona que la profesión docente no solo es para tener una carrera, sino para quien tiene vocación y motivación de enseñarle a las generaciones futuras, dejarles un aprendizaje para que estos lleven todo el conocimiento que se ha adquirido a lo cotidiano y sepan utilizarlo como herramienta importante. Según Biatchfor (2010); Harker, Dobel, Lawrence, Berridge y Sinclair (2002), la educación es muy diversa, ya que cuenta con muchas técnicas para desarrollar las capacidades de los estudiantes, y, por ende, darles sabiduría y tratar de darles todas las herramientas morales. Todo ello con el fin de proporcionar un desarrollo personal. Por lo tanto, el desempeño docente debe estar enfocado en las labores de la misma práctica, pero que, a su vez, no debe ser improvisado, ni inmediato, ya que este debe tratar en lo posible de lograr el desarrollo máximo de sus estudiantes para que puedan alcanzar las metas propuestas, así como también, dicho docente debe mantenerse motivado para que él mismo alcance un mejor conocimiento en su profesión y aumentar sus capacidades dentro de la carrera.

Se revelan Las funciones del docente, lo que manifiestan Boulton, Smith, McCrindle, Burnett, & Campbell (2001), El aprendizaje es el resultado al que llega el estudiante cuando un docente ha tenido un buen desempeño; por ello, la función del profesor será generar condiciones para que ello suceda. Los docentes se rigen por una variedad de funciones de enseñanza, ellas son: 1. Mantener la comunicación con los estudiantes acerca de las metas a alcanzar; 2. Mantener un ambiente estimulado para los estudiantes; 3. Mantener la atención de los estudiantes para que estos capten mejor la enseñanza; 4. Hacer repasos de lo que han aprendido los estudiantes para que queden fijos en su memoria; 5. Motivar a los estudiantes para que logren realizarse; 6. Tener presente el orden en el que impartirá la enseñanza que el estudiante obtendrá como aprendizaje; 7. Ser el guía e impulsador para que el estudiante obtenga un buen aprendizaje. Asimismo, El docente hará partícipe al estudiante de lo que espera de ellos, y cuál será la planificación que tiene para lograrlo; por ello, tendrá clases donde habrá estímulos y motivación presente, para que el estudiante se mantenga enfocado en las metas. Por esta razón es importante la comunicación entre docentes y estudiantes.

Por último, se describen las Dimensiones, y se expresan las siguientes: Dimensión 1: Preparación, Según el Minedu (2012), la preparación para el logro del aprendizaje del estudiante está basado en el currículo y las actividades pedagógicas que se planificaran en pro de desarrollar las capacidades de los estudiantes, es por ello que el docente debe tener un amplio dominio del currículo educativo. Darling (2000) menciona que el docente es responsable de su preparación, cuya finalidad es el logro de los aprendizajes en sus estudiantes, es decir, presentarse ante ellos con la total seguridad y dominar los contenidos que estos necesitan. En ese sentido, el docente ha de conocer las características de cada estudiante, saber qué necesidades tienen y en qué área ha de poner más atención, por ello debe contar con estrategias de enseñanza que ha de estar descritas en su currículo, ya que el aprendizaje de los estudiantes dependerá de que tan bien se desenvuelva el profesor en su área. Para Mañú y Goyarrola (2011); Tejedor (2003), no solo el rol académico es importante dentro de las instituciones educativas, ya que los docentes deben manejar plenamente la motivación y recompensar los esfuerzos que hace el estudiante, todo ello para darles voluntad a los estudiantes que cuentan con menos capacidades de inteligencia, ya que cada uno tiene diferentes potenciales. Según Andreucci (2011), el aprendizaje de los estudiantes, posee varios factores preponderantes, una de ellos es la preparación que posee el docente, puesto que un docente bien preparado, usura sus conocimientos para el

desarrollo de sus labores; Dimensión 2: Enseñanza, El Minedu (2012) indica que, en el momento en el que el docente se concentra en la enseñanza, debe implementar una serie de estrategias para incluir a cada estudiante, ya que las necesidades de cada uno de ellos son diferentes; por ello, las estrategias que utilice han de tomar el curso de desarrollar el aprendizaje en todo su esplendor. Guzmán (2016) señala que es por ello que las estrategias que se utilicen se deben concentrar en la evaluación, utilizando distintos instrumentos que le ayuden a identificar los logros de aprendizaje, así como mantener al estudiante motivado. De acuerdo con el marco del buen desempeño, el docente tiene que estar preparado, ya que se enfrentará a una situación donde si no mantiene al estudiante motivado, no logrará desarrollar todas las capacidades de estos. La utilización de estrategias, debe estar presente en todo momento; Dimensión 3: Gestión comunitaria, Según el Minedu (2012), comprende a toda la participación de la comunidad educativa implementar un sistema democrático y afectivo que ayude con la evaluación del proyecto educativo, y con ello establecer un buen clima institucional, para que haya la inclusión de toda la comunidad, docentes, padres y directivos. El docente tiene una participación activa en la institución, en todas las comisiones (evaluación, PEI, PCI, etc.). Ya que es capaz de aportar beneficios al diseño de educación, y que también genera un buen clima de trabajo para con sus colegas dentro de la institución donde labora; Dimensión 4: Profesionalidad e identidad, Para el Minedu (2012), se refiere al constante crecimiento profesional del docente, ya que todo el desarrollo de las prácticas pedagógicas influirá en los procesos de aprendizaje, y por lo cual tendrá resultados positivos, y que también se ve en la influencia que tiene en toda la comunidad educativa. Es por ello que se asigna a cada docente su responsabilidad de crecimiento, ya que durante la trayectoria profesional siempre habrá nuevos procesos que aprender e implementar.

Se prodigue con la Formulación del problema, se declaran a continuación: Problema general, ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?; Problema específico 1: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?; Problema específico 2: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?; Problema específico 3: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la gestión comunitaria del

docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?; Problema específico 4: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?

Se muestra la Justificación del estudio, entre ellas se tiene: Justificación teórica, El estudio realizado constituye una contribución en lo teórico, ya que su función es la de incrementar el conocimiento sobre el grado de relación que poseen las variables: gestión del talento humano y el desempeño docente, en una muestra determinada; Justificación metodológica, La investigación se realizó con un seguimiento pormenorizado del método científico, se emplearon técnicas para la recolección de la información específicamente cuestionarios, con la debida comprobación de su validez y confiabilidad, se procesarán los datos obtenidos aplicando la estadística para la comprobación de las hipótesis, que conducen a la determinación de conclusiones, siguiendo las normativas establecidas para la redacción del informe final; Justificación práctica, El presente trabajo encuentra su justificación práctica en la aplicación de los resultados encontrados producto de la investigación, para determinar la situación real en la que se encuentran nuestras instituciones educativas.

Seguidamente se muestran: Hipótesis general, La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Hipótesis específica 1: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Hipótesis específica 2: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Hipótesis específica 3: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Hipótesis específica 4: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Finalmente se da a conocer los objetivos, Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Objetivo

específico 1: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

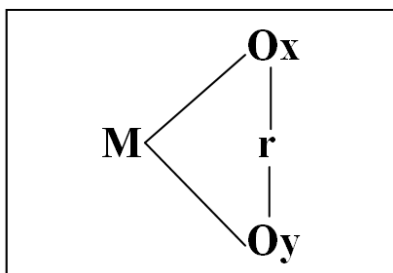
II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque que se utilizó para orientar la investigación fue el cuantitativo. Este enfoque, para la realización del análisis de investigación, recurre a la recolección de datos, y para su interpretación utiliza los datos numéricos y la estadística para poder identificar el comportamiento de los fenómenos estudiados en la investigación (Hernández et al., 2010). En cuanto al tipo de investigación utilizado en la presente investigación fue el tipo básico, con un nivel descriptivo y correlacional, ya que como primer paso se procedió a describir el comportamiento de las variables observadas, luego de ello se procedió a buscar la correlación entre ambas variables: gestión del talento humano y evaluación del desempeño docente. El tipo de investigación denominado básico tiene como premisa principal la mejora del conocimiento ya existente, así como la interpretación de fenómenos presentes en la sociedad actual; asimismo, se le denomina básica porque está basado en otros conocimientos ya existentes (Sierra, 2001). El nivel descriptivo está orientado a la verificación de las características, propiedades, y otro rasgo en concreto, de aquellos que fungen como sujetos de la investigación (Hernández et al., 2010).

El nivel correlacional está orientado a determinar las relaciones, grado de asociación o vinculación que podrían tener las variables en estudio (Hernández et al., 2010, p. 81). Se utilizó el diseño no experimental, y de acuerdo con el lapso de tiempo en el que se suministró los instrumentos fue transversal, de nivel descriptivo – correlacional. El diseño denominado no experimental tiene como principal característica la no manipulación de variables, ni intervención del investigador para generar cualquier opinión diversa a la que brindaría el instrumento utilizado (Hernández et al., 2010). Transversal, ya que la aplicación del instrumento a la muestra estudiada solo se dio en un lapso de tiempo específico (Hernández et al., 2010, p. 151).

Le corresponde el siguiente diagrama:



Donde:

M : Muestra

Ox : Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

r : Relación entre variables.

Oy : Observación de la variable 2: Desempeño docente

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2014), es la encargada de gestionar todos los aspectos relacionados con las capacidades y habilidades de los trabajadores, dependiendo de estas se le asignará su cargo, así como también se encarga de desarrollar aún más esas capacidades.

Variable 2: Evaluación del desempeño docente

Cárdenas, Soto, Dobbs, & Bobadilla (2012) señalan que es el proceso que se efectúa para verificar si el desempeño que está teniendo la comunidad docente es efectiva y cumple con los requerimientos necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2. Definición operacional de las variables

Variable 1

La variable *gestión del talento humano* se midió a través de las dimensiones: Selección de personas, remuneración, desarrollo de personas y evaluación de los recursos humanos, de los cuales se extrajo los indicadores. Se empleó un cuestionario tipo likert encuesta para el recojo de información de la muestra seleccionada.

Variable 2

La variable *evaluación del desempeño docente* se midió a través de las dimensiones: Preparación, enseñanza, gestión comunitaria, profesionalidad e identidad, de los cuales se extrajo los indicadores. Se empleó un cuestionario tipo likert encuesta para el recojo de información de la muestra seleccionada.

2.2.3. Operacionalización

Tabla 1

Matriz operacional de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Selección de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza labores con atención - Tiene iniciativa - Facilidad de comunicación - Se realiza entrevistas para evaluar. - Se realiza pruebas de capacidad - Se realiza pruebas de actitudes - Se realiza pruebas de personalidad 	1-7		
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Salario por unidad de tiempo - Salario por resultados - Salario por tarea 	8-10		
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de superación - Es estimulado - Cargos relevantes - Responsabilidades - Necesidades de desarrollo - Atiende dificultades - Satisfecho de la labor que realiza 	11-20	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Buena (96-130) Regular (62-95) Mala (26-61)
Evaluación del desempeño humano	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona un juicio sistemático. - Permite comunicar a los empleados. - La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. - Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa. 	21-26		

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2014)

Tabla 2

Matriz operacional de la variable Evaluación del desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoques y procesos pedagógicos - Planificación curricular 	1-7		
Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Estrategias y recursos pertinentes. - Evaluación. 	8-10	(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Regular	Buena (96-130) Regular (62-95)
Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción y mejora continua del PEI. - La familia, la comunidad y otras instituciones. 	11-20	(4) Bueno (5) Muy bueno	Mala (26-61)
Profesionalidad e identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y cualificación profesional. - La ética profesional. 	21-26		

Fuente: Bermúdez y Páez (2008)

2.3. Población y muestra y muestreo

2.3.1. Población

Según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población viene a representar a todos los elementos o casos, personas o cosas, susceptibles a ser observados o medidos. Para el presente estudio se consideró como población a 70 docentes de la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán.

2.3.2. Muestra

Según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra es considerada como una parte o porción representativa de la población, ya que por lo general medir a toda la población es un trabajo dificultoso, se selecciona a una muestra que refleje a la población.

2.3.3. Muestreo

Según Carrasco (2014) el muestreo para la extracción de la muestra fue el probabilístico, lo cual se encuentra dentro específicamente de la muestra aleatoria estratificada cuya finalidad es encontrar una muestra lo más parecida posible a la población. Se aplicó la fórmula para muestra probabilísticas.

$$n = \frac{N * o^2 * Z^2}{e^2(N-1) + o^2 Z^2}$$

Donde:

n: número de muestra

z: Puntación z con significancia de 0.05=1,96

p: Probabilidad de ocurrencia=0.5

q: Probabilidad de no ocurrencia=0.5

e=Nivel de significancia

N=Población= 85|

Reemplazando:

$$n = 85 * 0,5^2 * 1,96^2 / 0,05^2 (85 - 1) + (0,5^2 * 1,96^2)$$

$$n = 69,7 = 70$$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Según lo señalado por Sánchez y Reyes (2015), la técnica para la recopilación es el conjunto de procedimientos para recoger la información de una determinada realidad conforme con los objetivos de la investigación. En el desarrollo del presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta.

2.4.2. Instrumentos

Para esta investigación se utilizó como instrumento al cuestionario. Para Carrasco (2009), es uno de los más usados por su aplicación a un gran número de personas y que permite recoger respuestas de manera directa utilizando una hoja de preguntas y a la utilización de escalas.

Variable 1: Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Ficha técnica

Datos generales

Nombre original:	Cuestionario de percepción de la gestión del talento humano
Autor:	Olinda Escalante Collantes
Procedencia:	Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 2019
Objetivo:	Conocer los aspectos fundamentales de la variable gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño docente.
Estructura:	El cuestionario está constituido por 26 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. El cuestionario se compone de cuatro dimensiones.

Tabla 3

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de gestión del talento humano

VI	Gestión del talento humano	Selección de personas	Remuneración	Desarrollo de personas	Evaluación de recursos humanos
Buena	96 - 130	27 - 35	12 - 15	38 - 50	23 - 30
Regular	62 - 95	17 - 26	8 - 11	24 - 37	15 - 22
Mala	26 - 61	7 - 16	3 - 7	10 - 23	6 - 14

Fuente: Elaborado para el estudio

Variable 2: Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Ficha técnica

Datos generales:

Nombre original: Cuestionario de percepción de la evaluación del desempeño docente

Autor: Olinda Escalante Collantes

Procedencia: Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 2019

Objetivo: Describir las características de la variable evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Administración: Individual/colectiva

Duración: 15 minutos

Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño docente.

Estructura: El cuestionario está constituido por 26 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

El cuestionario se compone de cuatro dimensiones.

Tabla 4

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la evaluación del desempeño docente

V2	Desempeño docente	Preparación	Enseñanza	Gestión comunitaria	Profesionalidad e identidad
Buena	96 - 130	27 - 35	30 - 40	23 - 30	19 - 25
Regular	62 - 95	17 - 26	20 - 29	15 - 22	13 - 18
Mala	26 - 61	7 - 16	8 - 19	6 - 14	5 - 12

Fuente: Elaborado para el estudio

2.4.3. Validez

Para definir el término validez, Hernández et. al. (2014) coinciden que es el margen que un instrumento puede medir una variable y sus dimensiones.

La validez de los cuestionarios de gestión del talento humano y de desempeño docente se dio a través de la validez por juicio de expertos, y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5

Validez de los instrumentos

Experto	Opinión de la Aplicabilidad (V1)	Opinión de la Aplicabilidad (V2)
Mg. Jesús Gamarra Canorio	Aplicable	Aplicable
Mg. Adolfo Silva Narvaste	Aplicable	Aplicable
Mg. Ilich Iván Pumacayo Palomino	Aplicable	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de contenido

Como se puede apreciar en la tabla anterior, el instrumento para medir las variables cuenta con la opinión de aplicabilidad suficiente para ser aplicados en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

2.4.4. Confiabilidad

Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad mide el estado en que el cuestionario produzca resultados que sean sólidos y lógicos. Para hallar la confiabilidad en los cuestionarios se tomará en cuenta al Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Según

Hernández et al. (2014), este trabaja con respuestas múltiples o intervalos, como la escala de Likert.

Para hallar la confiabilidad en este estudio se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que a través de una muestra de 10 integrantes de la población y el uso del Software estadístico SSPS V 22, se determinó el nivel de confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 6

Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna

Encuesta	Nº de ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	26	10	0,977
Evaluación del desempeño docente	26	10	0,994

Fuente: SPSS 24

Tabla 7

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: SPSS 24

De acuerdo con la tabla anterior, se puede decir que el instrumento de gestión del talento humano con un valor Alfa de Cronbach = 0,977 tiene excelente confiabilidad y el instrumento de desempeño docente con un valor Alfa de Cronbach = 0,994 tiene una excelente confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Recopilación.- Se basó en la recolección de datos e información acerca del tema que se estudia, y que también se pueden utilizar instrumentos para su debida recaudación.

Organización. - Esta se basó ordenar todos los datos recogidos y manera correcta, para poder llegar a un buen resultado.

Presentación. - Se basó en exponer la información y datos que se han recogido en el curso de la investigación, detallando cada parte, y también utilizando herramientas tales como gráficos o contenidos multimedia.

Análisis. - Está basado en hacer un estudio completo de las variables de estudio para poder conocer todas las cualidades y características que se encuentran dentro de ellas, y que, por lo general, tal estudio se da por medio de cálculos matemáticos.

Interpretación. - Se basó en conseguir un significado más detallado sobre los resultados estadísticos que ha arrojado la investigación, y que determinará cual será la posible solución al problema que ha sido el objeto de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado en el presente informe de tesis consta de dos etapas, en primer lugar el nivel descriptivo, en el cual se incluyen tablas de frecuencias y figuras porcentuales, así como resultados por objetivos con tablas de contingencia y figuras cruzadas. Seguidamente tenemos el nivel inferencial, el cual se divide en dos partes, que son la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis que se realiza mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

ρ = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

Tabla 8

Índices de correlación

$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 0,9$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,79$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,59$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,39$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Nota: Bizquerra (2008)

2.7. Aspectos éticos

El objetivo de este estudio fue identificar la relación que posee la gestión del talento humano y el desempeño docente. En tal sentido, solo se indagó sobre las variables en estudio, es decir no se tomó datos referentes a intimidad personal, datos de salud u opiniones sobre políticas del sector o la apreciación individual sobre los docentes de la institución.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 9

Niveles de gestión del talento humano

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	96 - 130	46	65,7%
Regular	62 – 95	12	17,1%
Mala	26 – 61	12	17,1%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

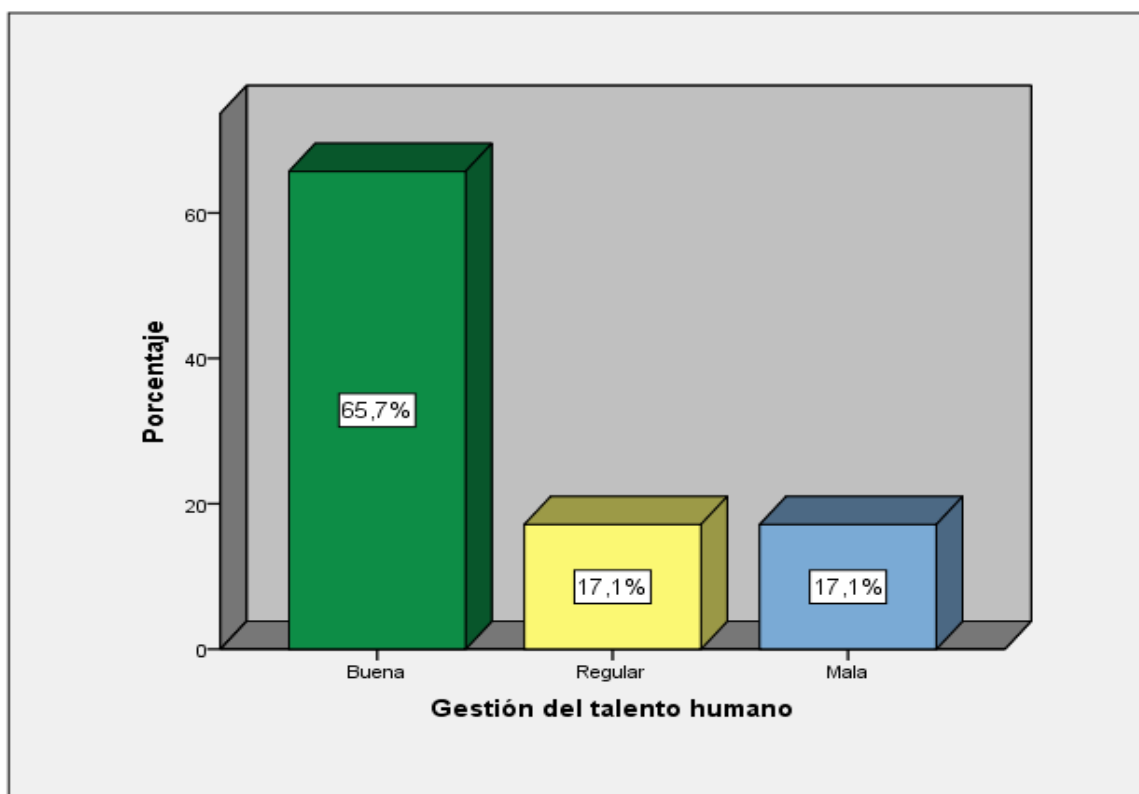


Figura 1. Niveles de gestión del talento humano

Se puede notar que en la tabla 9 y figura 1, de 70 docentes, el 65,7% (46) evidencian que existe una gestión del talento humano de nivel bueno, seguido por un 17,1% (12) quienes señalan que es regular, y por último solo un 17,1% (12) consideran que es mala. El promedio es 94,03, este dato constata que el nivel mostrado por la gestión del talento humano se identifica con el nivel bueno.

Tabla 10

Niveles de selección de personas

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	27 - 35	47	67,1%
Regular	17 - 26	13	18,6%
Mala	7 - 16	10	14,3%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

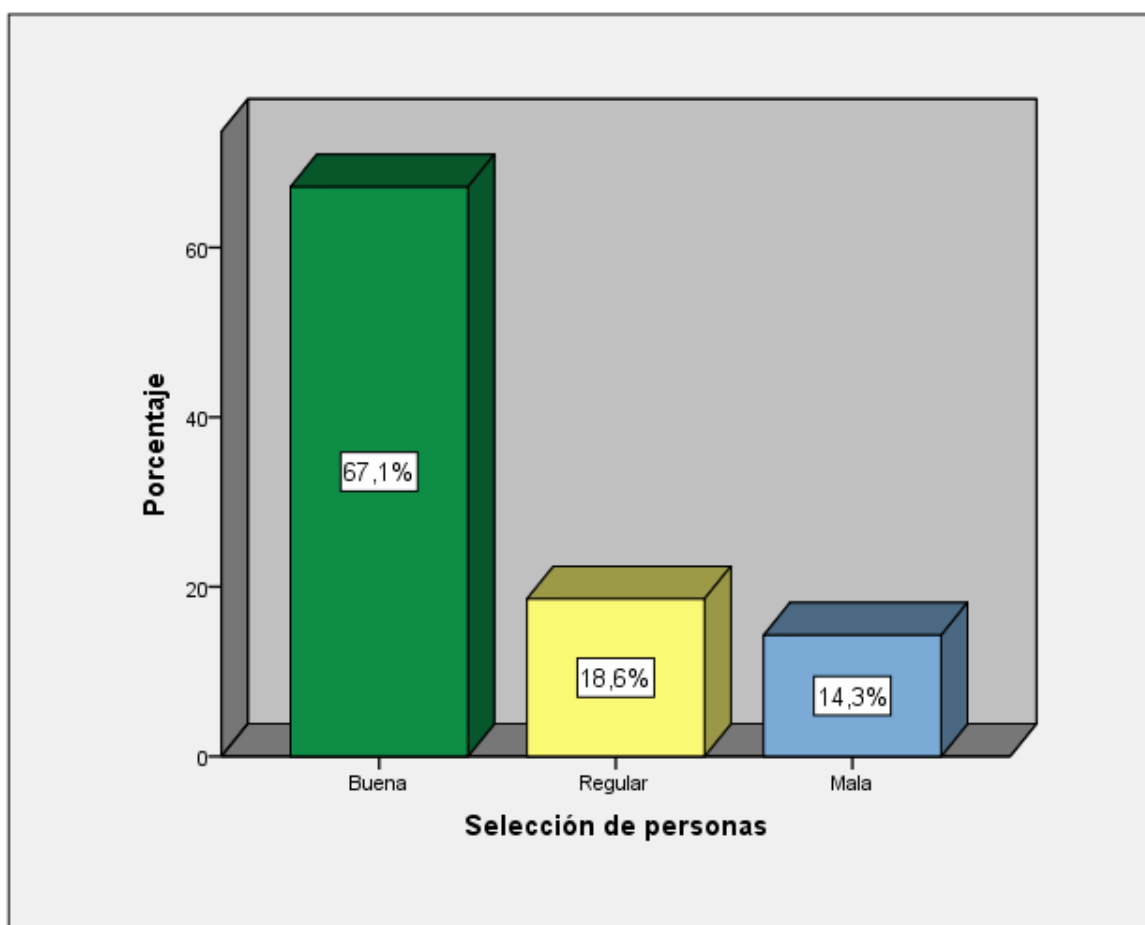


Figura 2. Niveles de selección de personas

Se puede notar que en la tabla 10 y figura 2, de 70 docentes, el 67,1% (47) evidencian que existe una selección de personas de nivel buena, seguido por un 18,6% (13) quienes señalan que es regular, y por último solo un 14,3% (10) consideran que es mala. El promedio es 25,39 este dato constata que el nivel mostrado por la selección de personas se identifica con el nivel regular.

Tabla 11

Niveles de remuneración

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	12 - 15	45	64,3%
Regular	8 – 11	12	17,1%
Mala	3 – 7	13	18,6%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

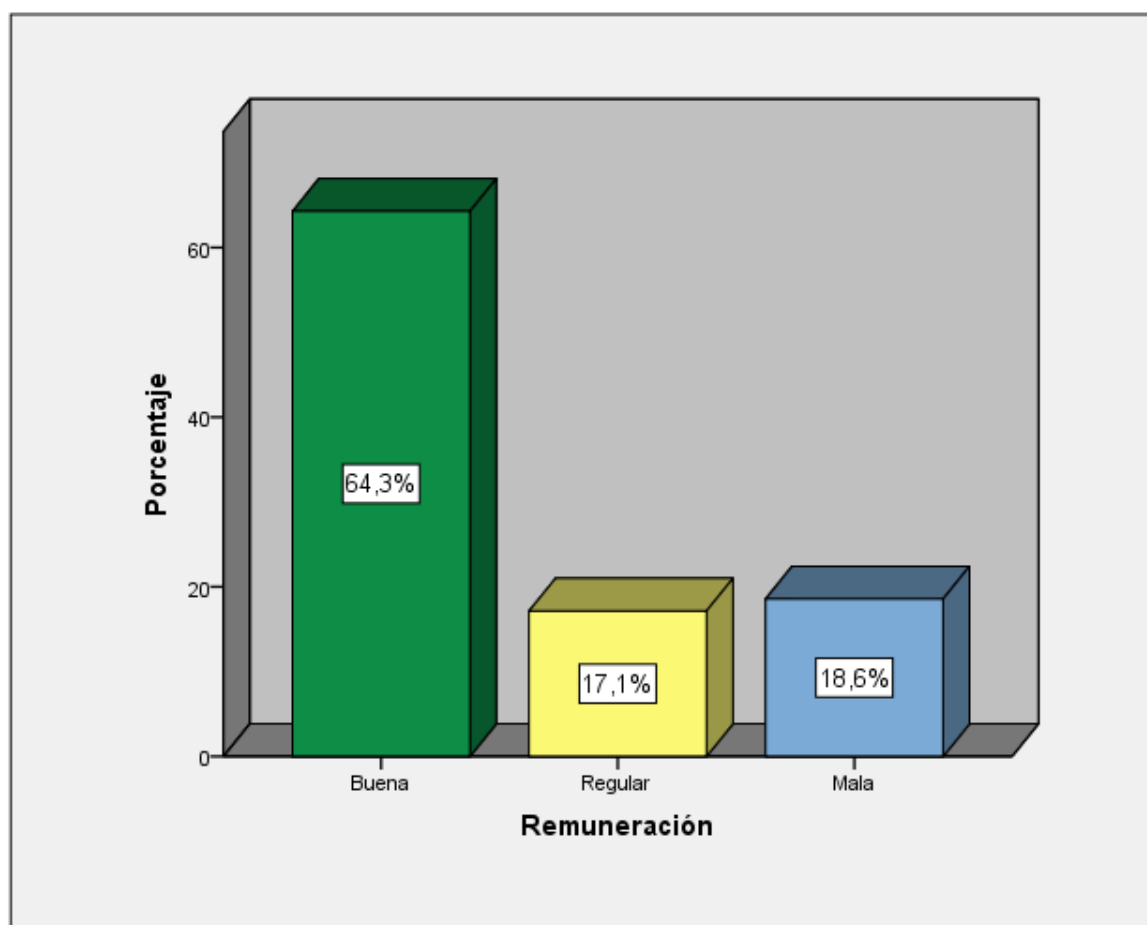


Figura 3. Niveles de remuneración

Se puede notar que en la tabla 11 y figura 3, de 70 docentes, el 64,3% (45) evidencian que existe una remuneración de nivel bueno, seguido por un 18,6% (13) quienes señalan que es mala, y por último solo un 17,1% (12) consideran que es regular. El promedio es 11,11 este dato constata que el nivel mostrado por la remuneración se identifica con el nivel regular.

Tabla 12

Niveles de desarrollo de personas

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	38 - 50	43	61,4%
Regular	24 - 37	14	20,0%
Mala	10 - 23	13	18,6%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

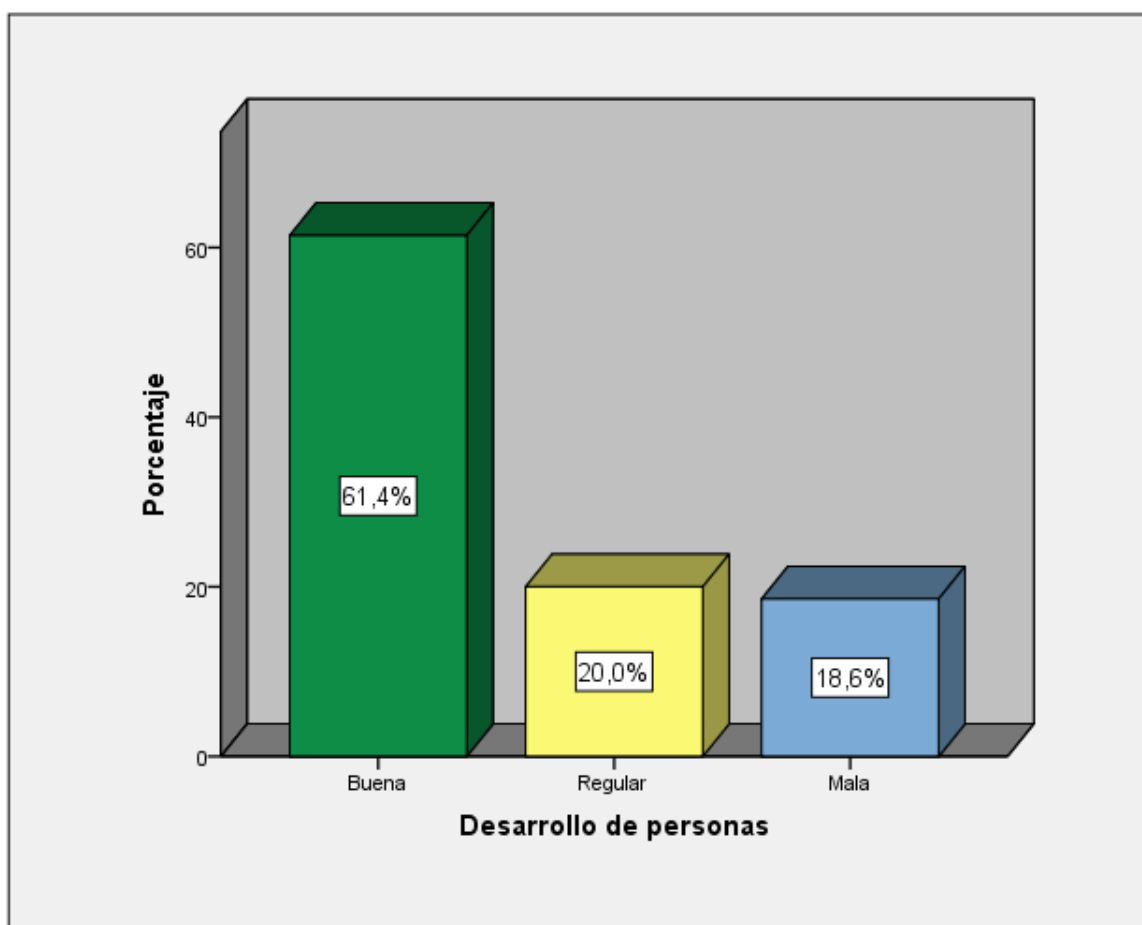


Figura 4. Niveles de desarrollo de personas

Se puede notar que en la tabla 12 y figura 4, de 70 docentes, el 61,4% (43) evidencian que existe un desarrollo de personas de nivel bueno, seguido por un 20,0% (14) quienes señalan que es regular, y por último solo un 18,6% (13) consideran que es mala. El promedio es 36,20 este dato constata que el nivel mostrado por el desarrollo de personas se identifica con el nivel regular.

Tabla 13

Niveles de evaluación de recursos humanos

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	23 - 30	43	61,4%
Regular	15 - 22	13	18,6%
Mala	6 - 14	14	20,0%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

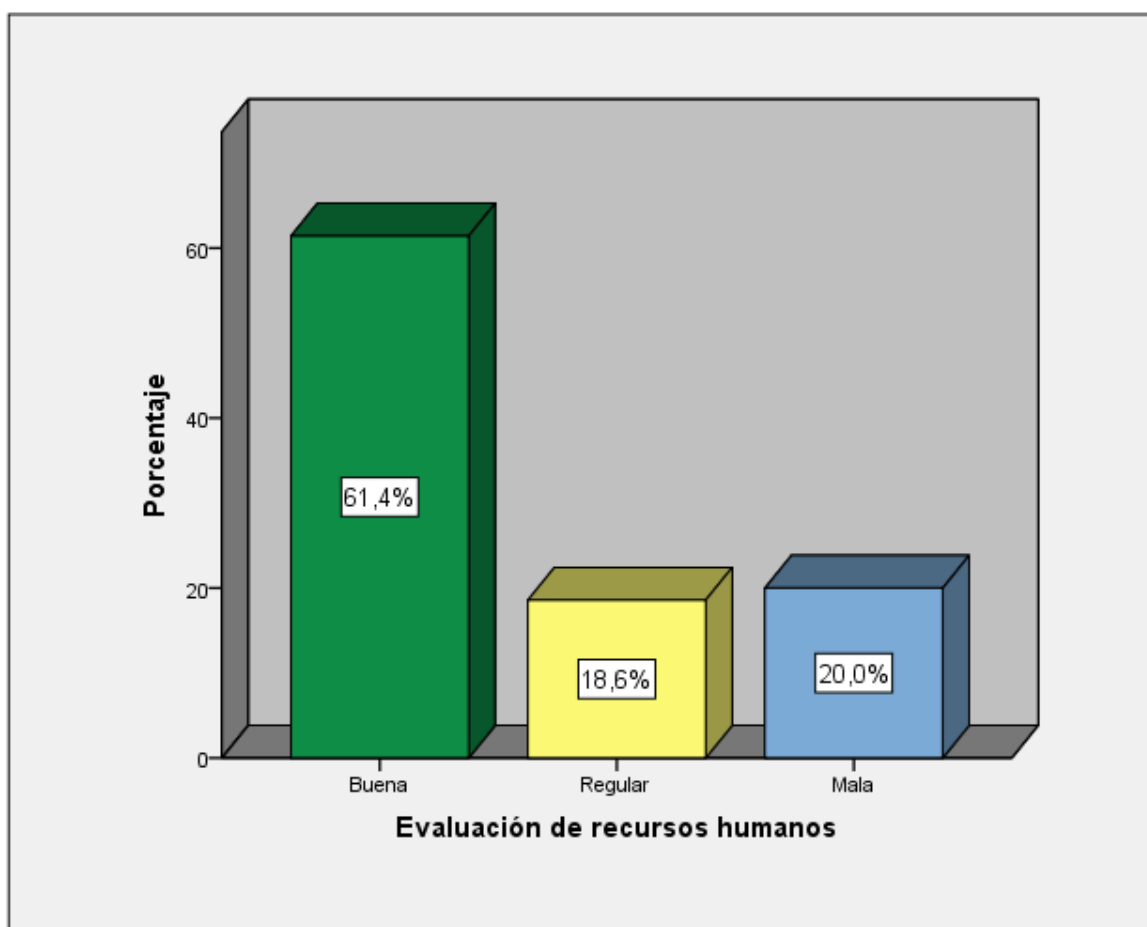


Figura 5. Niveles de evaluación de recursos humanos

Se puede notar que en la tabla 13 y figura 5, de 70 docentes, el 61,4% (43) evidencian que existe una evaluación de recursos de nivel bueno, seguido por un 20,0% (14) quienes señalan que es mala, y por último solo un 18,6% (13) consideran que es regular. El promedio es 21,33 este dato constata que el nivel mostrado por la evaluación de recursos se identifica con el nivel regular.

Tabla 14

Niveles de evaluación del desempeño docente

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	96 - 130	47	67,1%
Regular	62 – 95	11	15,7%
Mala	26 – 61	12	17,1%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

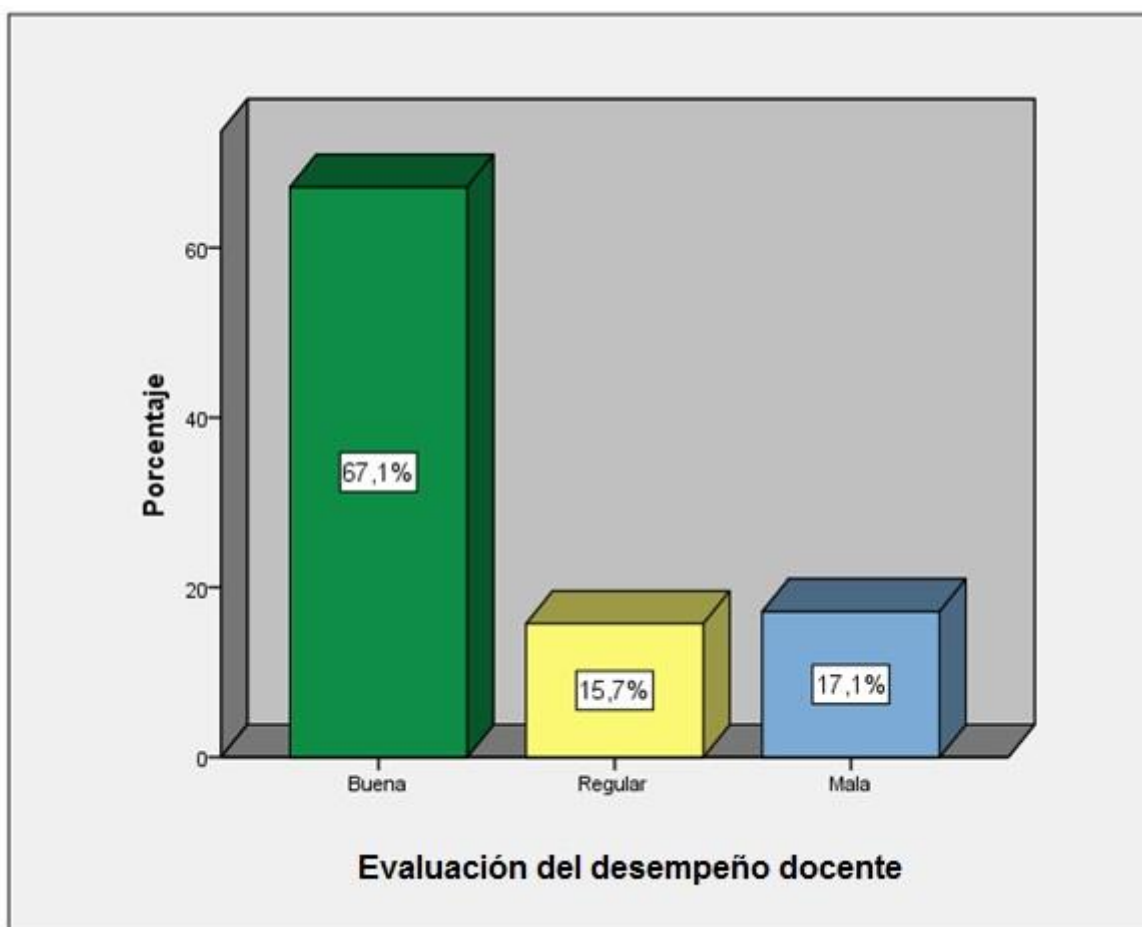


Figura 6. Niveles de evaluación del desempeño docente

Se puede notar que en la tabla 14 y figura 6, de 70 docentes, el 67,1% (47) posee un nivel de desempeño docente de nivel bueno, seguido por un 17,1% (12) quienes poseen un nivel malo, y por último solo un 15,7% (11) posee un nivel de desempeño docente de nivel regular. El promedio es 95,80 este dato constata que el nivel mostrado por la evaluación del desempeño docente, se identifica con el nivel bueno.

Tabla 15

Niveles de preparación

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	27 - 35	30	42,9%
Regular	17 - 26	30	42,9%
Mala	7 - 16	10	14,3%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

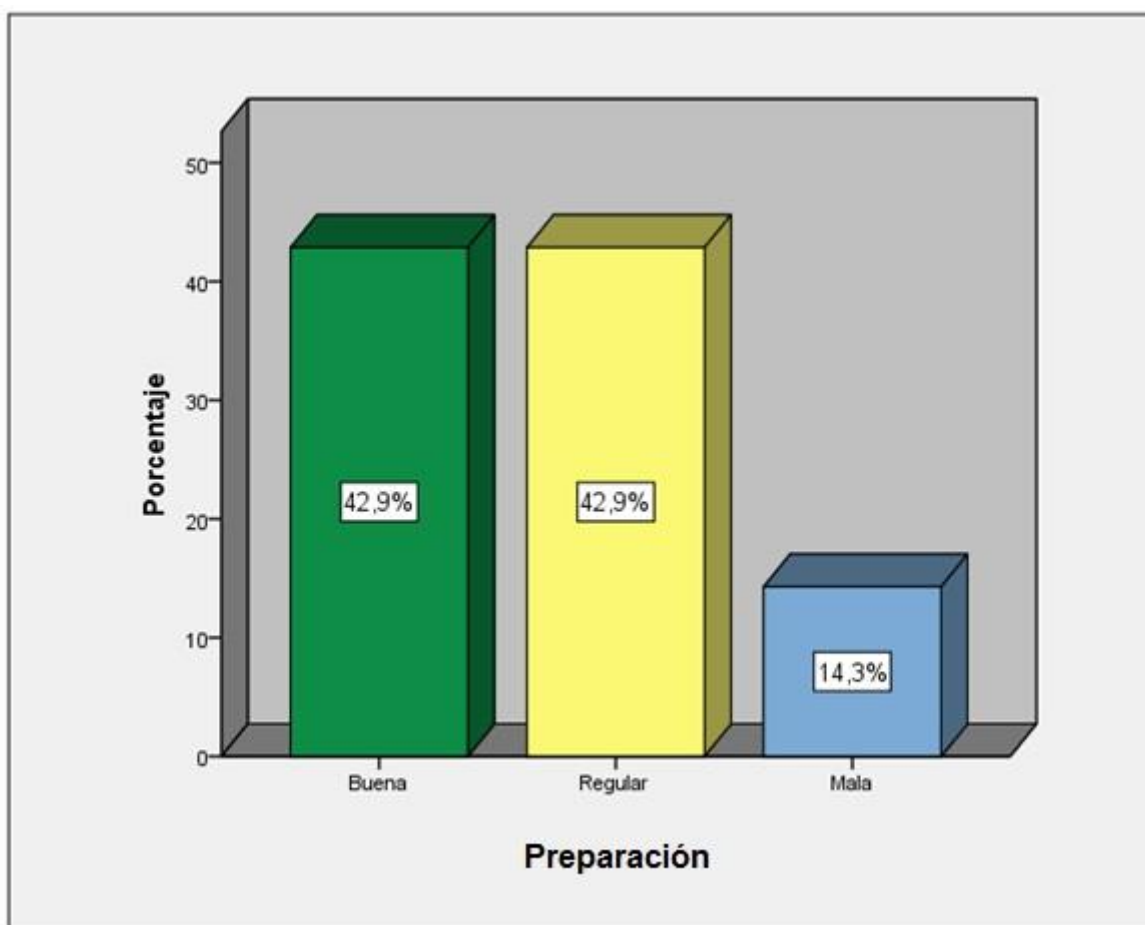


Figura 7. Niveles de preparación

Se puede notar que en la tabla 15 y figura 7, de 70 docentes, el 42,9% (30) poseen una preparación de nivel bueno, seguido por un 42,9% (30) quienes poseen un nivel regular, y por último solo un 14,3% (10) poseen un nivel de preparación de nivel malo. El promedio es 24,86 este dato constata que el nivel mostrado por la preparación del docente, se identifica con el nivel regular.

Tabla 16

Niveles de enseñanza

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	30 - 40	45	64,3%
Regular	20 – 29	13	18,6%
Mala	8 – 19	12	17,1%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

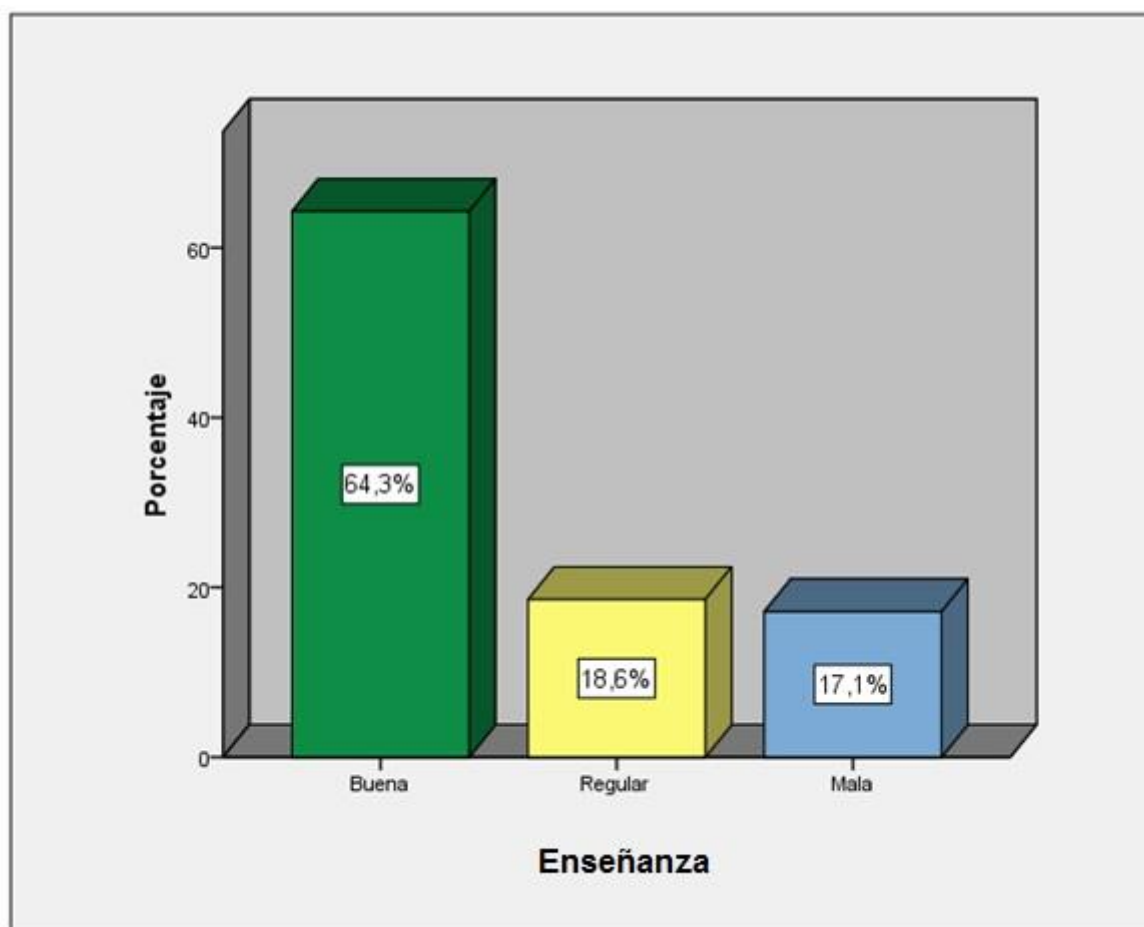


Figura 8. Niveles de enseñanza

Se puede notar que en la tabla 16 y figura 8, de 70 docentes, el 64,3% (45) posee una enseñanza de nivel bueno, seguido por un 18,6% (13) quienes poseen un nivel regular, y por último solo un 17,1% (12) posee un nivel malo. El promedio es 30,16 este dato constata que el nivel mostrado por la enseñanza del docente, se identifica con el nivel bueno.

Tabla 17

Niveles de gestión comunitaria

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	23 - 30	41	58,6%
Regular	15 - 22	19	27,1%
Mala	6 - 14	10	14,3%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

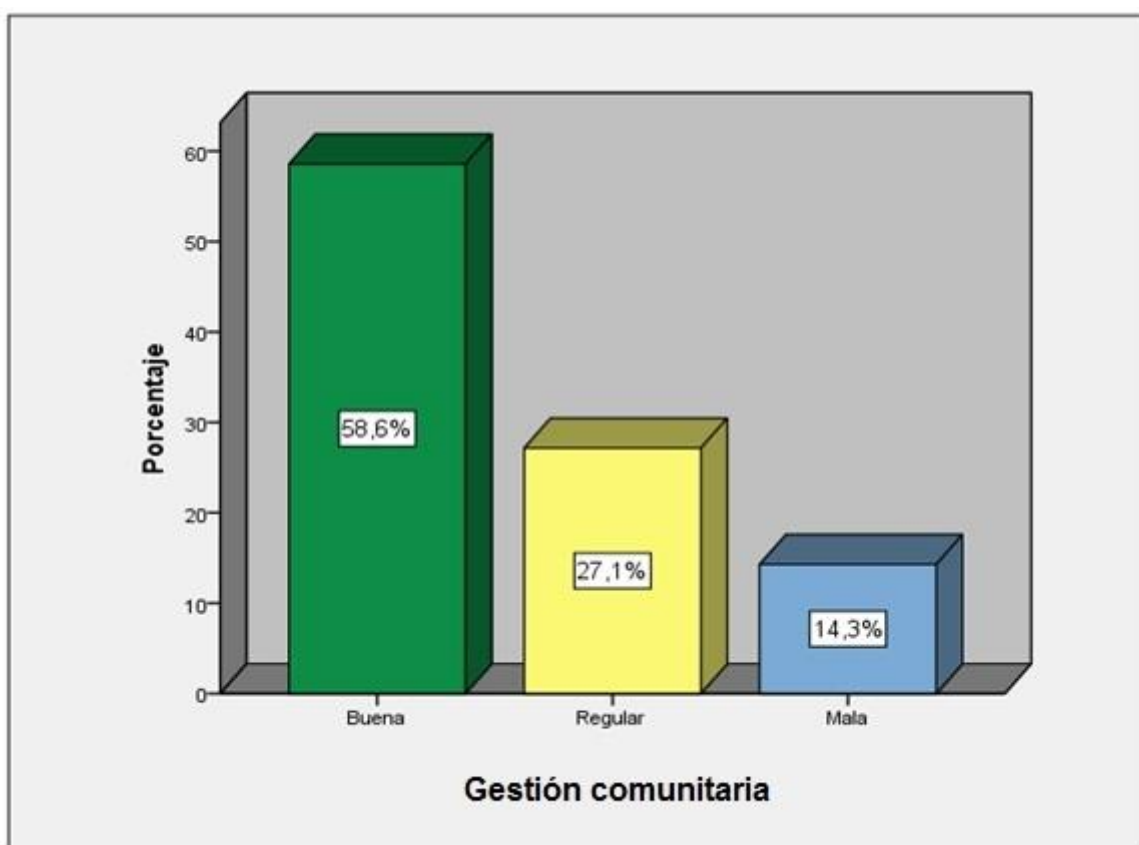


Figura 9. Niveles de gestión comunitaria

Se puede notar que en la tabla 17 y figura 9, de 70 docentes se puede evidenciar que el 58,6% (41) posee una gestión comunitaria de nivel bueno, seguido por un 27,1% (19) quienes poseen un nivel regular, y por último solo un 14,3% (10) posee un nivel malo. El promedio es 22,94 este dato constata que el nivel mostrado por la gestión comunitaria, se identifica con el nivel bueno.

Tabla 18

Niveles de profesionalidad e identidad

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	19 - 25	47	67,1%
Regular	13 - 18	10	14,3%
Mala	5 - 12	13	18,6%
Total		70	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

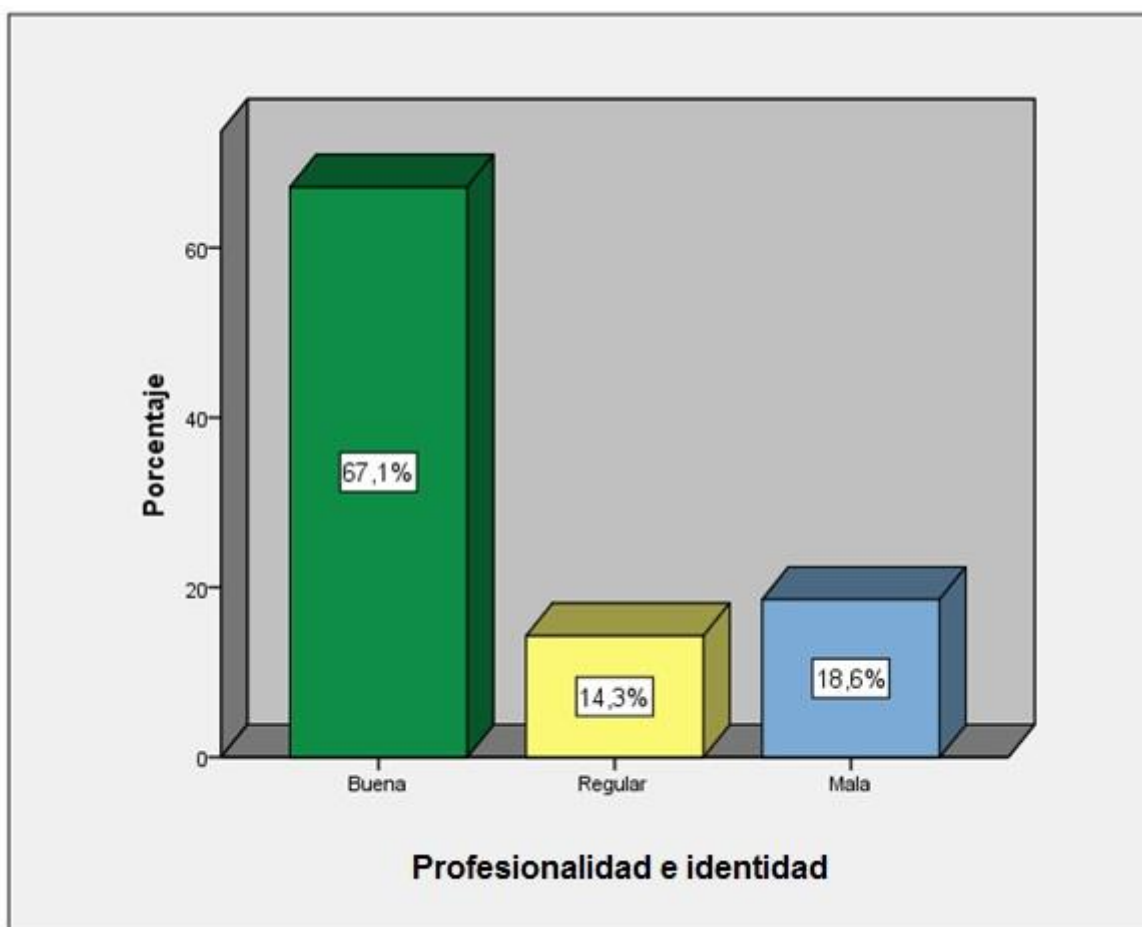


Figura 10. Niveles de profesionalidad e identidad

Se puede notar que en la tabla 18 y figura 10, de 70 docentes, el 67,1% (47) posee una profesionalidad e identidad de nivel bueno, seguido por un 18,6% (13) quienes poseen un nivel malo, y por último solo un 14,3% (10) posee un nivel es regular. El promedio es 17,84 este dato constata que el nivel mostrado por la profesionalidad e identidad, se identifica con el nivel regular.

Resultado del objetivo general

Tabla 19

Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente.

			Desempeño docente			
			Mala	Regular	Buena	Total
Gestión del talento humano	Buena	Recuento	0	0	46	46
		% del total	0,0%	0,0%	65,7%	65,7%
	Regular	Recuento	0	11	1	12
		% del total	0,0%	15,7%	1,4%	17,1%
	Mala	Recuento	12	0	0	12
		% del total	17,1%	0,0%	0,0%	17,1%
Total		Recuento	12	11	47	70
		% del total	17,1%	15,7%	67,1%	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

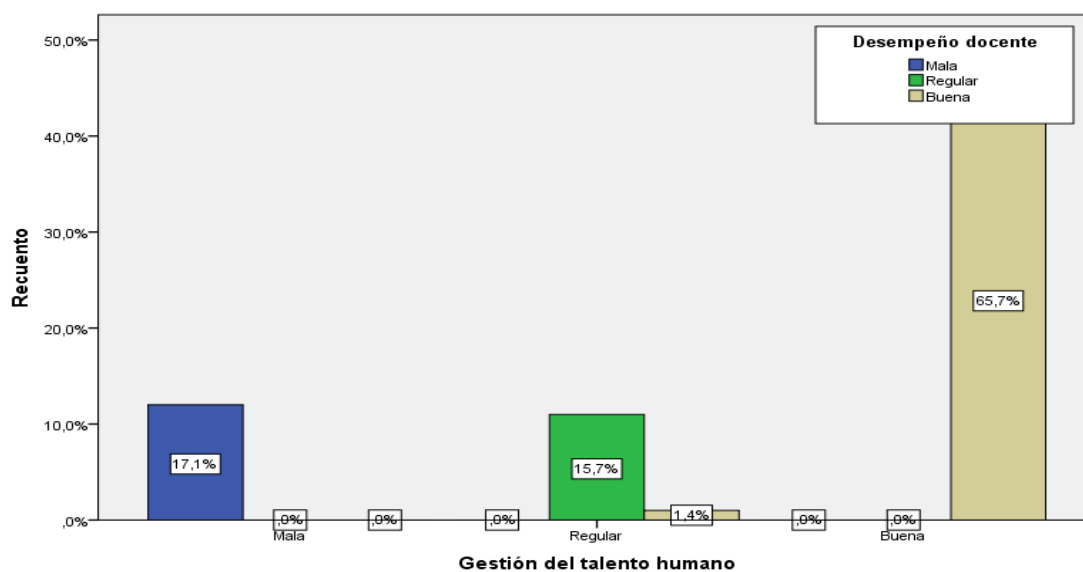


Figura 11. Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente

De los encuestados que evidencian una buena gestión del talento humano, el 65,7% señalan que la evaluación del desempeño docente es bueno; así mismo cuando los encuestados evidencian una gestión del talento humano regular, el 1,4% señalan que la evaluación del desempeño docente es bueno; y el 15,7% es regular; y por último cuando los encuestados evidencian una mala gestión del talento humano, el 17,1% señalan que la evaluación del desempeño docente es malo.

Resultado del objetivo específico 1

Tabla 20

Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la preparación

		Preparación			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión del talento humano	Buena	Recuento	0	17	29	46
		% del total	0,0%	24,3%	41,4%	65,7%
	Regular	Recuento	0	11	1	12
		% del total	0,0%	15,7%	1,4%	17,1%
	Mala	Recuento	10	2	0	12
		% del total	14,3%	2,9%	0,0%	17,1%
Total	Recuento	10	30	30	70	
	% del total	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%	

Fuente: Resultados SPSS 24

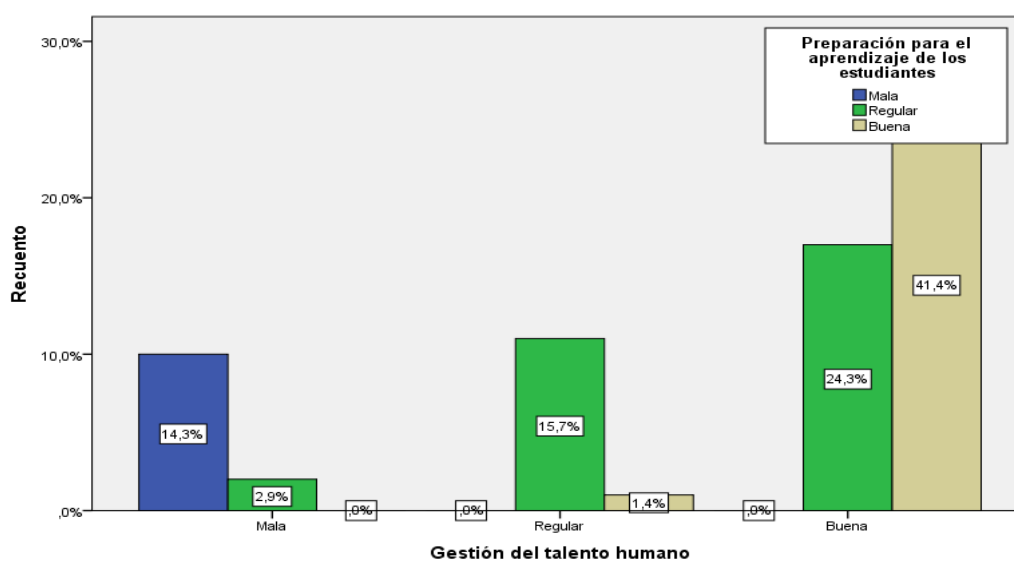


Figura 12. Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la preparación

De los encuestados que evidencian una buena gestión del talento humano, el 41,4% señalan que la preparación es buena, y el 24,3% es regular; así mismo cuando los encuestados evidencian una gestión del talento humano regular, el 1,4% señalan que la preparación es buena, y el 15,7% es regular; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una mala gestión del talento humano, el 2,9% señalan que la preparación es regular, y el 14,3% es mala.

Resultado del objetivo específico 2

Tabla 21

Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la enseñanza

		Enseñanza			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión del talento humano	Buena	Recuento	0	1	45	46
		% del total	0,0%	1,4%	64,3%	65,7%
	Regular	Recuento	0	12	0	12
		% del total	0,0%	17,1%	0,0%	17,1%
	Mala	Recuento	12	0	0	12
		% del total	17,1%	0,0%	0,0%	17,1%
Total	Recuento	12	13	45	70	
	% del total	17,1%	18,6%	64,3%	100,0%	

Fuente: Resultados SPSS 24

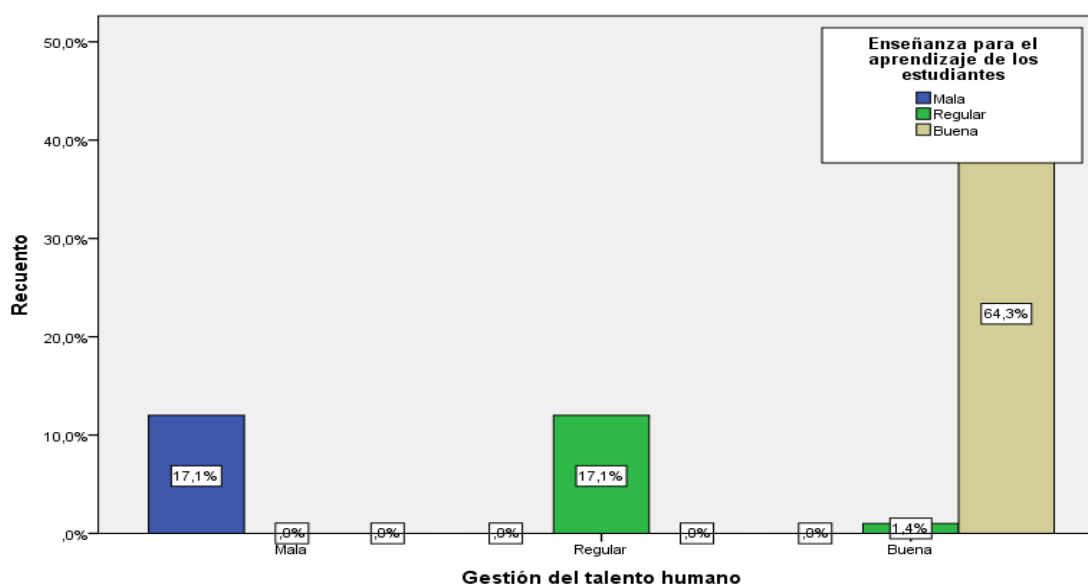


Figura 13. Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la enseñanza

De los encuestados que evidencian una buena gestión del talento humano, el 64,3% señalan que la enseñanza es buena, y el 1,4% es regular; así mismo cuando los encuestados evidencian una gestión del talento humano regular, el 17,1% señalan que la enseñanza es regular; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una mala gestión del talento humano, el 17,1% señalan que la enseñanza es mala.

Resultado del objetivo específico 3

Tabla 22

Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria.

		Gestión comunitaria			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	Buena	Recuento	0	5	41
		% del total	0,0%	7,1%	58,6%
	Regular	Recuento	0	12	0
		% del total	0,0%	17,1%	0,0%
	Mala	Recuento	10	2	0
		% del total	14,3%	2,9%	0,0%
Total	Recuento	10	19	41	
	% del total	14,3%	27,1%	58,6%	

Fuente: Resultados SPSS 24

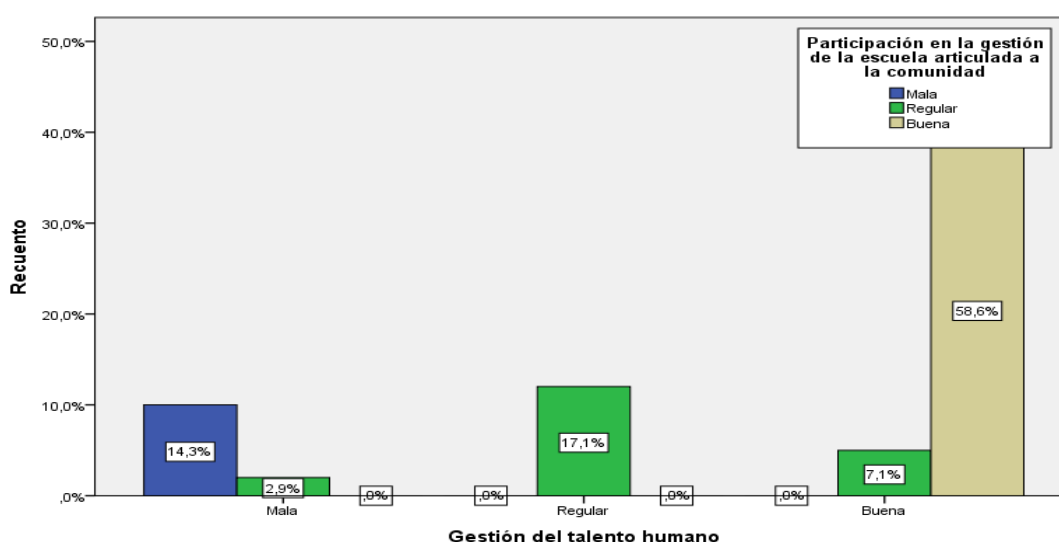


Figura 14. Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria

De los encuestados que evidencian una buena gestión del talento humano, un 58,6% señalan que la gestión comunitaria es buena, y el 7,1% es regular; así mismo cuando los encuestados evidencian una gestión del talento humano regular, el 17,1% señalan que la gestión comunitaria es regular; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una mala gestión del talento humano, el 2,9% señalan que la gestión comunitaria es regular, y el 14,3% es mala.

Resultado del objetivo específico 4

Tabla 23

Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad

			Profesionalidad e identidad			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	Buena	Recuento	0	0	46	46
		% del total	0,0%	0,0%	65,7%	65,7%
	Regular	Recuento	1	10	1	12
		% del total	1,4%	14,3%	1,4%	17,1%
	Mala	Recuento	12	0	0	12
		% del total	17,1%	0,0%	0,0%	17,1%
Total		Recuento	13	10	47	70
		% del total	18,6%	14,3%	67,1%	100,0%

Fuente: Resultados SPSS 24

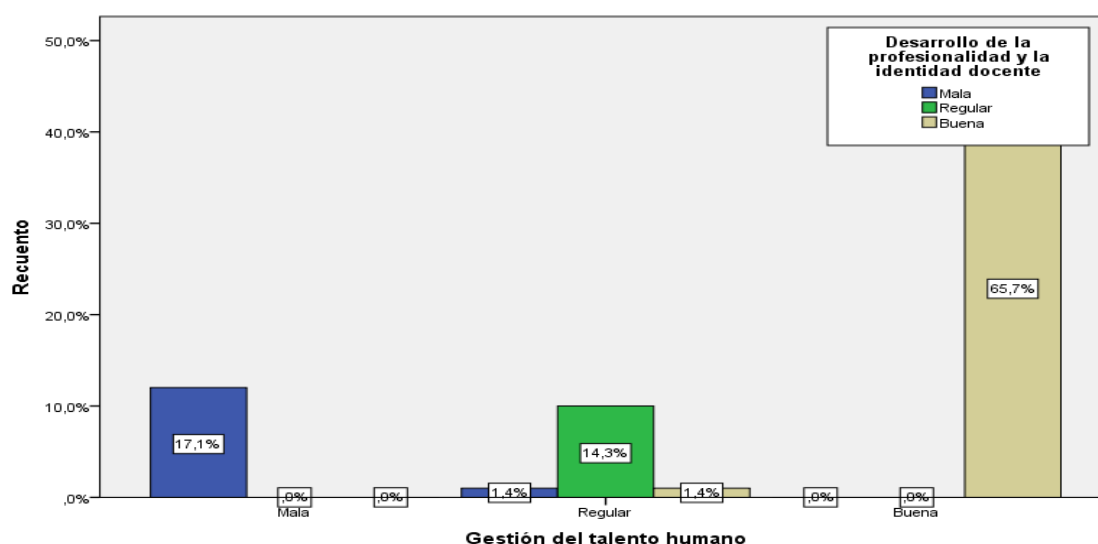


Figura 15. Distribución de los niveles comparativos entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad e identidad

De los encuestados que evidencian una buena gestión del talento humano, el 65,7% señalan que la profesionalidad e identidad es buena; así mismo cuando los encuestados evidencian una gestión del talento humano regular, el 1,4% señalan que la profesionalidad e identidad es buena, el 14,3 es regular, y el 1,4% es mala; y por último cuando los encuestados evidencian una mala gestión del talento humano, el 17,1% señalan que la profesionalidad e identidad es mala.

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0,05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H0

sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,115	70	,000
Evaluación del desempeño docente	,119	70	,000

Fuente: Resultados SPSS 24

Se puede observar en la tabla los valores de sig < 0,05, es por ello que, se decidió aceptar los datos que no provienen de una distribución normal, es la razón que ha planteado la utilización de la Rho de Spearman.

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona positiva y significativamente con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Tabla 25

Correlación y significación entre gestión del talento humano y evaluación del desempeño docente

			Gestión del talento humano	Evaluación del desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación del desempeño docente	Coefficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 24

De los resultados presentados en la tabla 25, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%** , se logra identificar que la gestión del talento humano si tiene una relación positiva y significativa con la evaluación del desempeño docente, esto lo indica el Rho de Spearman = 0,877** , siendo esta una relación positiva muy alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado, permite rechazar la hipótesis nula, con ello se procede a aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona positiva y significativamente con la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Tabla 26

Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la preparación

		Gestión del talento humano		
			Preparación	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Preparación	Coefficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 24

De los resultados presentados en la tabla 26, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%** , se logra identificar que la gestión del talento humano si tiene una relación positiva y significativa con la preparación del docente, esto lo indica el Rho de Spearman = 0,754** , siendo esta una relación positiva muy alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado, permite rechazar la hipótesis nula, con ello se procede a aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona positiva y significativamente con la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Tabla 27

Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la enseñanza

		Gestión del talento humano		
			Enseñanza	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Enseñanza	Coefficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 24

De los resultados presentados en la tabla 27, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, se logra identificar que la gestión del talento humano si tiene una relación positiva y significativa con la enseñanza del docente, esto lo indica el Rho de Spearman = 0,889**, siendo esta una relación positiva muy alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado, permite rechazar la hipótesis nula, con ello se procede a aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona positiva y significativamente con la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Tabla 28

Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente

			Gestión del talento humano	Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 24

De los resultados presentados en la tabla 28, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, se logra identificar que la gestión del talento humano si tiene una relación positiva y significativa con la gestión comunitaria del docente, esto lo indica el Rho de Spearman = 0,809**, siendo esta una relación positiva muy alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado, permite rechazar la hipótesis nula, con ello se procede a aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona positiva y significativamente con la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019

Ha: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

Tabla 29

Correlación y significación entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente

			Gestión del talento humano	Profesionalidad e identidad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Profesionalidad e identidad	Coefficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 24

De los resultados presentados en la tabla 29, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, se logra identificar que la gestión del talento humano si tiene una relación positiva y significativa con la profesionalidad e identidad docente, esto lo indica el Rho de Spearman = 0,883**, siendo esta una relación positiva muy alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado, permite rechazar la hipótesis nula, con ello se procede a aceptar la hipótesis alterna.

IV. Discusión

En un inicio se estableció el objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. En la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,877 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente, teniendo semejanza con Pino (2017), quien realizó una investigación para identificar las características de la variable gestión del talento humano y saber si posee una relación con la variable desempeño docente, asimismo las mejoras que esto pueda traerle a las instituciones educativas, en cuyas conclusiones se pudo evidenciar que existe relación entre las variables, lo que permite saber el resultado de una relación significativa entre ambas, asimismo con la investigación de Castañeda y Zuluaga (2014), quien realizó un estudio para identificar el desarrollo de la gestión del talento humano dentro de II.EE., y verificar si poseen relación con la calidad mostrada por ellas, las conclusiones indicaron que el talento se encuentra en las capacidades demostradas por las personas, resaltando en las diversas actividades que realizan, bien sea en lo cotidiano, o en la culminación de los trabajos desarrollados. Asimismo se refrenda también con la investigación de Ortiz y Soza (2014) quien realizaron una investigación con el objetivo de valorar al acompañamiento pedagógico del equipo directivo y como podría influir con el desempeño docente, en cuyas conclusiones se da cuenta que el apoyo brindado por la directora al personal de la Institución es insuficiente y no es frecuente, ya que, por su parte, lo que hace es delegar al inspector muchas de las tareas que le corresponde realizar, así como también se logró detectar la falta de un cronograma que le permita brindar el apoyo a los docentes, por ello si el directivo no cumple la función que representa, el desempeño docente será deficiente.

Con respecto al objetivo específico 1, el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,754 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva alta entre gestión del talento humano y la preparación, teniendo semejanza con Mendoza (2015), quien investigó acerca de la gestión del talento humano posee una asociación recíproca con el desempeño docente de la I.E., sus conclusiones evidenciaron que la gestión del talento humano posee una

relación directa y significativa con el desempeño docente en la institución objeto de estudio.

Con respecto al objetivo específico 2, el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,889 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva muy alta entre gestión del talento humano y la enseñanza, teniendo semejanza con Vargas (2017), quien realizó un estudio para identificar la relación existente entre la gestión del talento humano y la gestión educativa en las I.E.E. nacionales de nivel secundario de la ciudad de Juliaca, 2016, las conclusiones indicaron que gestión del talento humano, tiene una correlación positiva moderada con la gestión educativa en las I.E.E. nacionales de educación secundaria de Juliaca. Asimismo, se relaciona con la investigación de Martínez, Guevara y Valle (2016) realizaron una investigación cuya finalidad fue identificar si desempeño docente tiene relación alguna con la calidad educativa, en cuyas conclusiones indicaron se encuentran relación estrecha entre las dos variables.

Con respecto al objetivo específico 3, el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,809 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva muy alta entre gestión del talento humano y la gestión comunitaria, teniendo semejanza con Espinoza (2017), quien realizó un estudio para identificar si la gestión del talento humano posee un vínculo recíproco con el desempeño docente de la I.E, las conclusiones indicaron que la correlación encontrada en la prueba Rho de Spearman fue de 0,997, es por ello que se pudo identificar verazmente que la gestión del talento humano tiene una relación positiva y significativa con el desempeño docente. Asimismo se relaciona con el estudio de Campoverde (2014) quien realizó una investigación con el fin de desarrollar talleres para la capacitación a docentes, temas respectivos a la didáctica en el aula, en cuyas conclusiones se pudo evidenciar que se logró determinar que el desempeño docente forma parte fundamental dentro de los procesos de aprendizaje dentro de la institución en donde se ha hecho el estudio, ya que la formación académica hace referencia a la gestión educativa y

legal, donde se engloba la planificación, liderazgo, comunicación, aprendizaje, entre otros para mejorar la práctica docente

Con respecto al objetivo específico 4, el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 4, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,883 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva muy alta entre gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad docente, teniendo semejanza con Mérida (2018), quien realizó un estudio para identificar la forma en cómo se aplica la evaluación del desempeño a los docentes en los centros educativos del ciclo básico, sector oficial, del distrito 07-01-05, casco urbano del municipio de Sololá. Las conclusiones evidenciaron que en la totalidad de los directores que elaboran en los centros educativos oficiales del ciclo básico, del distrito escolar 07-01-05, han aplicado evaluaciones de desempeño a los docentes que trabajan en dichas instituciones. Mientras que el 84% de docentes han asegurado que si les han hecho dichas evaluaciones, el otro 16% ha dicho que no ha recibido la evaluación necesaria. Por lo que a los directivos les hace falta un poco más de comunicación para informar al personal. Asimismo, se relaciona con la investigación de Rosario (2017) quien realizó una investigación cuya finalidad principal fue la de identificar las características de la gestión educativa y establecer una relación con el desempeño docente, las conclusiones evidenciaron que al buscar la relación entre las variables hubo un resultado significativo de nivel 0,837.

V. Conclusiones

- Primera: Existe relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,877 correlación positiva muy alta).
- Segunda: Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,754 correlación positiva alta).
- Tercera: Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,889 correlación positiva muy alta).
- Cuarta: Existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,809 correlación positiva muy alta).
- Quinta: Existe relación entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,883 correlación positiva muy alta).

VI. Recomendaciones

- Primera: Realizar capacitaciones y trabajo en equipo con los administrativos, investigaciones, tratando de profundizar sobre temas afines y las dimensiones estudiadas, asimismo, dichas informaciones indexarlas a los repositorios, para que tengan acceso toda la comunidad académica.
- Segunda: Se debe tener una participación más activa en los procesos de gestión de la Institución Educativa, ya que el ser partícipe de estos procesos hace que se sumen esfuerzos ante las eventualidades presentadas.
- Tercera: Por medio de una adecuada gestión del talento humano se debe proponer el desarrollo o creación de instrumentos referidos a variables de desempeño docente, para así poder recoger información adicional a la que proporcionan los instrumentos utilizados.
- Cuarta: Dotar a la gestión del gerente educativo facultades para que pueda ejercer el liderazgo de la Institución Educativa, ya que si bien su labor es exclusivamente de dirección, tiene otra que responde a las prácticas y procedimientos pedagógicos para que pueda preparar mejor a sus docentes para que se pueda dar una mejor presencia en la gestión comunitaria.
- Quinta: Proponer nuevas prácticas que tengan base en la autonomía, como una forma de participación democrática del ejercicio docente, con el fin de poder proyectarse a nuevas maneras de ver la identidad docente con la comunidad educativa.

VII. Referencias

- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Andreucci, P. (2011). La dimensión interaccional en la supervisión de prácticas docentes: una aproximación desde la transdisciplinariedad. *Revista chilena Calidad en Educación*, 34, 185-202.
- Aravena, F. (2013). Desarrollando el modelo colaborativo en la formación docente inicial: la autopercepción del desempeño profesional del practicante en acción. *Estudios Pedagógicos*, 39(1), 27-44.
- Ashton, C. y Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage. *Strategic HR Review*, 4(5), 28-31.
- Balakrishnan, L., & Vijayalakshmi, M. (2014). A Study on Retention Strategy's followed by Education Institutions in Retaining Qualified Employees. *SIES Journal of Management*, 69-80.
- Benítez, K. (2005). Consideraciones sobre la gestión del talento humano. *Visión gerencial*, 9 1-98.
- Biatchfor, P. (2010). Pupils' views on school work and school from 7 to 16 years. *Research Papers in Education*, 11 (3) pp. 263-268.
- Birgin, A. (2000). Teaching as work: the construction of new inclusion guidelines. CLAC'SO, *Latin American Council of Social Sciences*, 221-239.
- Björkman, I. y Smale, A. (2010). Global talent management: Challenges and Solutions. *Universia Business Review*, (27), 30-43.
- Bonilla, S., & Medina, V. (2014). La transferencia de conocimiento para el proceso de talento humano de las mipymes mediante las empresas simuladas. *Cisti-Iberian Conference on Information Systems & Technologies*, 194-199.
- Boudreau, J.W. y Ramstad, P.M. (2005a). Talentship and the New Paradigm for Human Resource Management: From Professional Practices to Strategic Talent Decisión Science. *HR. Human Resource Planning*, 28(2), 17-26.
- Boulton, G., Smith, A., McCrindle, A., Burnett, P., & Campbell, K. (2001). Secondary teacher's conceptions of teaching and learning. *Learning and instruction*, 11, 35-51.
- Cadena, J. (2016). The management of human talent in public sector companies. *Economic and business Sciences*, Vol. 2, núm. 4, pp. 448-460.

- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). The management of human talent and the human being as a subject of development. *Polytechnic Magazine*, 105-113.
- Calderón, G., Naranjo, J., & Álvarez, C. (2007). La gestión humana en Colombia. Características y tendencias de la práctica e investigación. *Estudios gerenciales*, 39-64.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014* (tesis de licenciatura). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Cárdenas, A., Soto, A., Dobbs, E., & Bobadilla, M. (2012). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Educación y Educadores*, 15(3), 479-496.
- Cardona, D., Alzate, J. C., & Lora, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Rev. Investig. Desarro. Innov*, 9(1), 9-18.
- Carranza, G. (2005). Teaching performance in the teaching-learning process. *THRESHOLD. Education, Culture and Society Magazine*, N° 8, (pp. 170-172).
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación* (tesis de maestría). Universidad Católica de Manizales, Manizales.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Recursos Pearson.
- Darling, L. (2000). Teacher quality and student achievement. A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1).
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Díaz, N., Yanes, V., & Saa, P. (2007). Human resources management of high commitment in the Canary Islands companies. *JUDE*, 3-11.
- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- 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.
- Gallego, M. (2008). Gestión humana basada en competencias. *Revista universitaria EAFIT*, 63-71.
- Génesis, M., & Suárez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 116-155.
- Gutiérrez, J. (2011). La gestión del talento humano y La generación de valor en la empresa. *Cuaderno de investigación UPC*, 1-20.
- Guzmán, J. (2016). What and how to evaluate teacher performance? A proposal based on the factors that favor learning. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 4, Núm. 2, pp. 285-358.
- Harker, R., Dobel, D., Lawrence, J., Berridge, D. y Sinclair, R. (2002). Who Takes Care of Education? Looked after children's perceptions of support for educational progress. *Child and Family Social work*, 8 (2) pp. 89-100.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill: México.
- Hidalgo, M. (2009). *Moderna Gestión Pedagógica*. Lima: AMEX.
- López, M. (2000). *Manual del supervisor, director y docente*. Maracaibo: Imprenta del Estado Zulia.
- Mañú, M. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes: Por una educación de calidad*. España: NARCEA, S.A.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. España: Alianza Editorial.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa* (tesis de maestría). Universidad Autónoma Indígena de México, México.
- Martínez, N. (2011). Evaluation as an instrument of power. *Dialogues*, 5(7), 5-22.
- Mendoza, Y. (2015). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 José María Arguedas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Mérida, V. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público* (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima- Perú: MINEDU.
- Ortiz, R. y Soza, M. (2014). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar Enmanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Parise, S. (2007). Knowledge management and human resource development: An application in social network analysis methods. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3) pp. 359-383.
- Pino, E. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Quintero, J. (2008). Estrategias docentes como práctica de la teoría pedagógica. *Conhisremi, Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, 4(3).
- Rodríguez, C. (2017). ¿El emprendimiento como estrategia para el desarrollo humano y social? *Saber, Ciencia Y Libertad*, 12 (1).
- 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, Lima-Perú.
- Salcedo, G. (2002). *Estilos directivos en la educación*. México: Siglo XXI.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Diseño y metodología de la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Paraninfo. (Edición revisada y ampliada).
- Tejedor, F. J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), pp. 157-182.
- Urdaneta, E. (2007). Un modelo de supervisión educativa. *Laurus*, vol. 13, núm. 25, (pp. 11-35).
- Vaillant, D. (2016). Some frameworks in the evaluation of teacher performance. *Iberoamerican Journal of Educational Evaluation*, 1(2), 7- 22.

- Vargas, J. (2017). *Gestión del talento humano y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de nivel Secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016* (tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca-Perú.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Human resources management*. NY: McGraw-Hill.
- Wright, P., Dunford, A. & Snell, S. (2001). Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management*, 756-772.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Validación de instrumentos

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 6: Base de datos de la muestra

Anexo 7: Permiso para ejecución de la tesis

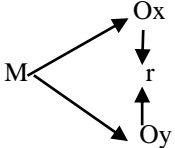
Anexo 8: Resultados estadísticos procesados en SPSS

Anexo 9: Artículo científico

Anexo 10: Declaración jurada del artículo científico

TÍTULO: Gestión del talento humano y evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Selección de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza labores con atención. - Tiene iniciativa. - Facilidad de comunicación. - Se realiza entrevistas para evaluar. - Se realiza pruebas de capacidad. - Se realiza pruebas de actitudes. - Se realiza pruebas de personalidad. 	1-7		
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Salario por unidad de tiempo. - Salario por resultados. - Salario por tarea. 	8-10	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Buena (96-130) Regular (62-95) Mala (26-61)			
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de superación. - Es estimulado. - Cargos relevantes. - Responsabilidades. - Necesidades de desarrollo. - Atiende dificultades. - Satisfecho de la labor que realiza. 	11-20					
Evaluación del desempeño humano	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona un juicio sistemático. - Permite comunicar a los empleados. - La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. - Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa. 	21-26					
Variable 2: Desempeño docente							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango			
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoques y procesos pedagógicos - Planificación curricular 	1-7					
Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Estrategias y recursos pertinentes. - Evaluación. 	8-10	(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	Buena (96-130) Regular (62-95) Mala (26-61)			
Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción y mejora continua del PEI. - La familia, la comunidad y otras instituciones. 	11-20					
Profesionalidad e identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y cualificación profesional. - La ética profesional. 	321-26					

Tipo de diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas
<p>Tipos de estudio El tipo de estudio es básico Nivel: descriptivo – correlacional.</p> <p>Diseño El diseño es no experimental, transversal.</p>  <p>M = Muestra Ox = Variable 1 Oy = Variable 2 r = Coeficiente de correlación</p>	<p>Población La población está constituida por 85 docentes.</p> <p>Muestra Para la presente investigación, la muestra ha sido seleccionada, el cual suman 70 docentes.</p>	<p>Ficha técnica del instrumento para la variable gestión del talento humano</p> <p>Datos generales Título: Cuestionario sobre gestión del talento humano Autor: Olinda Escalante Collantes Procedencia: Lima – Perú, 2019 Objetivo: Conocer las características de la variable y dimensiones de la variable 1.</p> <p>Administración: Docentes Duración: 15 minutos Significación: Conocer el nivel de gestión del talento humano. Estructura: El cuestionario está constituido por 26 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. El cuestionario se compone de cuatro dimensiones.</p> <p>Ficha técnica del instrumento para la variable evaluación del desempeño docente</p> <p>Datos generales: Título: Cuestionario sobre evaluación del desempeño docente Autor: Olinda Escalante Collantes Procedencia: Lima – Perú, 2019. Objetivo: Conocer las características de la variable y dimensiones de la variable 2.</p> <p>Administración: Docentes Duración: 25 minutos Significación: Conocer el nivel de evaluación del desempeño docente Estructura: El cuestionario está constituido por 26 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. El cuestionario se compone de cuatro dimensiones.</p>	<p>Estadística descriptiva En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones</p> <p>Estadística inferencial En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.</p> <p>Estadígrafo Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde: ρ = Rho de Spearman N = Muestra D = Diferencias entre variables</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Variable 1: Gestión del talento humano Chiavenato (2004), “la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos selección, capacitación y evaluación entre otros” (p. 9).	Selección de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza labores con atención - Tiene iniciativa - Facilidad de comunicación - Se realiza entrevistas para evaluar. - Se realiza pruebas de capacidad - Se realiza pruebas de actitudes - Se realiza pruebas de personalidad 	1-7		
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Salario por unidad de tiempo - Salario por resultados - Salario por tarea 	8-10		
	Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de superación - Es estimulado - Cargos relevantes - Responsabilidades - Necesidades de desarrollo - Atiende dificultades - Satisfecho de la labor que realiza 	11-20	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Buena (100-130) Regular (66-99) Mala (26-65)
	Evaluación de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona un juicio sistemático. - Permite comunicar a los empleados. - La evaluación debe de ser aceptada por ambas partes. - Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa. 	21-26		

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Variable 2: Desempeño docente Carranza (2005) define: El desempeño docente consiste en el adecuado y óptimo manejo de los documentos del currículo, en el cual se debe tomar en cuenta la actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, así como también el profesionalismo que evidencie en el manejo de instrumentos propios de su labor, su identificación con la institución, su entrega y compromiso en el aula. (p. 171).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Enfoques y procesos pedagógicos - Planificación curricular	1-7		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Motivación. - Estrategias y recursos pertinentes. - Evaluación.	8-10	(1) Muy deficiente (2) Deficiente	Buena (100-130) Regular (66-99)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Construcción y mejora continua del PEI. - La familia, la comunidad y otras instituciones.	11-20	(3) Regular (4) Bueno (5) Muy bueno	Mala (26-65)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Formación y cualificación profesional. - La ética profesional.	21-26		

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INSTRUCCIÓN: Estimados colaboradores, a continuación se le presenta un cuestionario que tiene como objetivo recolectar información acerca de la gestión de talento humano que demuestran en su Institución Educativa.

Para seleccionar la alternativa, deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje. Marca con un aspa (X) la alternativa que creas conveniente.

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión: Selección de personas					
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Demuestra facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros de sus centros de trabajo.					
5	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal.					
	Dimensión: Remuneración					
8	La remuneración que percibe frecuentemente, está de acuerdo al trabajo, dedicación y esfuerzo personal mostrado en el su desempeño laboral.					

9	Se consideran perfiles tales como conocimientos y habilidades para establecer una retribución adecuada.					
10	Con frecuencia la institución pone interés en invertir en la compensación de sus empleados.					
	Dimensión: Desarrollo de personas					
11	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
12	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.					
13	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
14	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
15	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.					
16	Conoce y aplica nuevas tecnologías.					
17	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución					
18	La dirección de la institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo					
19	El director atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.					
20	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.					
	Dimensión: Evaluación del desempeño humano					
21	Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones o despido de los empleados.					
22	Permiten comunicar a los trabajadores como marchan el trabajo que deben de cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.					
23	La evaluación es utilizada por el gerente como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.					
24	La evaluación debe de abarcar no solo los desempeños en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos.					
25	La evaluación debe de ser aceptada por el evaluador y evaluado. Ambos deben de estar de acuerdo en que la evaluación debe de traer algún beneficio para ambos.					
26	La evaluación del desempeño se debe de utilizar para mejorar la productividad del individuo, en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia eficiencia.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: Estimados colaboradores, a continuación se le presenta un cuestionario que tiene como objetivo recolectar información acerca del desempeño docente en su Institución Educativa.

Para seleccionar la alternativa, deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje. Marca con un aspa (X) la alternativa que creas conveniente.

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.					
06	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					

07	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
08	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza y el respeto mutuo.					
09	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
10	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
11	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
12	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,					
13	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
14	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
15	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos.					
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
16	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza.					

17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente.					
18	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.					
22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.					
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 4: Validación de instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	×		×		×		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	×		×		×		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	×		×		×		
4	Demuestra facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros de sus centros de trabajo.	×		×		×		
5	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	×		×		×		
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	×		×		×		
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal.	×		×		×		
DIMENSIÓN 2: Remuneración								
8	La remuneración que percibe frecuentemente, está de acuerdo al trabajo, dedicación y esfuerzo personal mostrado en el su desempeño laboral.	×		×		×		
9	Se consideran perfiles tales como conocimientos y habilidades para establecer una retribución adecuada.	×		×		×		
10	Con frecuencia la institución pone interés en invertir en la compensación de sus empleados.	×		×		×		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas								
11	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	×		×		×		
12	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.	×		×		×		
13	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.	×		×		×		
14	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	×		×		×		
15	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	×		×		×		
16	Conoce y aplica nuevas tecnologías.	×		×		×		
17	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.	×		×		×		
18	La dirección de la institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	×		×		×		
19	El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.	×		×		×		
20	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.	×		×		×		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de recursos humanos								
21	Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones o despido de los empleados.	×		×		×		

22	Permiten comunicar a los trabajadores como marchan el trabajo que deben de cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.	X		X		X	
23	La evaluación es utilizada por el gerente como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.	Y		X		X	
24	La evaluación debe de abarcar no solo los desempeños en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos.	X		Y		Y	
25	La evaluación debe de ser aceptada por el evaluador y evaluado. Ambos deben de estar de acuerdo en que la evaluación debe de traer algún beneficio para ambos.	X		Y		X	
26	La evaluación del desempeño se debe de utilizar para mejorar la productividad del individuo, en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia eficiencia.	X		X		Y	

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: Mgtr. GAMARRA CANOPIO Jesús Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

22 de 06 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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 ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.	X		X		X		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza y el respeto mutuo.	X		X		X		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
10	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
11	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
12	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
13	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
14	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
15	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
16	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza.	X		X		X		
17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente.	X		X		X		

18	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		×		×		
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		×		✓		
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		×		
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		×		×		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		✓						
22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		×		×		
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		×		×		
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	✓		×		✓		
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		×		
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		×		✓		

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: Mgtr. GAMARRA CANOPIO Jesús Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

22 de 06 del 2019


Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	✓		✓		✓		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	✓		✓		✓		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	✓		✓		✓		
4	Demuestra facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros de sus centros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	✓		✓		✓		
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Remuneración		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La remuneración que percibe frecuentemente, está de acuerdo al trabajo, dedicación y esfuerzo personal mostrado en el su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	Se consideran perfiles tales como conocimientos y habilidades para establecer una retribución adecuada.	✓		✓		✓		
10	Con frecuencia la institución pone interés en invertir en la compensación de sus empleados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	✓		✓		✓		
12	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.	✓		✓		✓		
13	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
14	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓		✓		✓		
15	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓		✓		✓		
16	Conoce y aplica nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
17	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.	✓		✓		✓		
18	La dirección de la institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
19	El director atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.	✓		✓		✓		
20	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de recursos humanos								
21	Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones o despido de los empleados.	✓		✓		✓		

22	Permiten comunicar a los trabajadores como marchan el trabajo que deben de cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.	✓		✓		✓	
23	La evaluación es utilizada por el gerente como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.	✓		✓		✓	
24	La evaluación debe de abarcar no solo los desempeños en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos.	✓		✓		✓	
25	La evaluación debe de ser aceptada por el evaluador y evaluado. Ambos deben de estar de acuerdo en que la evaluación debe de traer algún beneficio para ambos.	✓		✓		✓	
26	La evaluación del desempeño se debe de utilizar para mejorar la productividad del individuo, en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia eficiencia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA MARVASTE DNI: 10041560

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.	✓		✓		✓		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza y el respeto mutuo.	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
11	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
12	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
14	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
15	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
16	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente.	✓		✓		✓		

18	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓	
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓	
21	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	✓		✓		✓	
22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓	
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓	
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas.	✓		✓		✓	
25	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		✓	
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ADOLFO SILVA NARVASTE DNI: 10041560

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	✓		✓		✓		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	✓		✓		✓		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	✓		✓		✓		
4	Demuestra facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros de sus centros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	✓		✓		✓		
6	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	✓		✓		✓		
7	Se realiza pruebas de personalidad que muestren el carácter y el temperamento del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Remuneración								
8	La remuneración que percibe frecuentemente, está de acuerdo al trabajo, dedicación y esfuerzo personal mostrado en el su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	Se consideran perfiles tales como conocimientos y habilidades para establecer una retribución adecuada.	✓		✓		✓		
10	Con frecuencia la institución pone interés en invertir en la compensación de sus empleados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas								
11	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	✓		✓		✓		
12	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.	✓		✓		✓		
13	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
14	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	✓		✓		✓		
15	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	✓		✓		✓		
16	Conoce y aplica nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
17	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.	✓		✓		✓		
18	La dirección de la institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
19	El director atiende las dificultades que se les presenta en su desempeño laboral en forma oportuna.	✓		✓		✓		
20	Se siente satisfecho de la labor que realiza en su institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de recursos humanos								
21	Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones o despido de los empleados.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

ESCUELA DE POSTGRADO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar.	✓		✓		✓		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza y el respeto mutuo.	✓		✓		✓		
9	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
11	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
12	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
14	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
15	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
16	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza.	✓		✓		✓		
17	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente.	✓		✓		✓		

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Gestión del talento humano

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26
1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
9	4	4	5	4	4	5	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	4	1	5	4
10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4

Variable 2: Desempeño docente

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26
1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

Anexo 6: Base de datos de la muestra

Variable 1: Gestión del talento humano

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26
1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
9	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1
10	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
14	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	2
15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

18	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1
19	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
29	4	4	5	4	4	5	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	4	1	5	4
30	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2

39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
45	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
46	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
49	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
50	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
62	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
69	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable 2: Desempeño docente

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26
1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
10	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	1	5	5	1	5	5
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
31	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1
35	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
39	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	4	2	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

41	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
50	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
54	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
57	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1
58	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5
60	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
61	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1

62	2	5	1	5	1	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
70	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4

Anexo 7: Permiso para ejecución de la tesis

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Ate, 27 de junio del 2019

Dra. María del Carmen Ancaya Martínez

Coordinadora de la Escuela de Posgrado=Campus Ate Universidad Cesar Vallejo

Es grato dirigirme a su persona para informarle que la Institución Educativa “Walter Peñaloza Ramella” de la zona H de Huaycan que dirijo ha otorgado el permiso y las facilidades para que la profesora **Olinda Escalante Collantes**, identificado con **DNI # 07685169** y código de matrícula # **7001220219** del Programa de Maestría en **Administración de la Educación** pueda desarrollar su trabajo de investigación:

“La Gestión del Talento Humano y la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 1255 “Walter Peñaloza Ramella, Huaycan, 2019”

Atentamente.



Raúl Romero Cárdenas

Mag. Raúl Romero Cárdenas
Director de la I.E. N° 1255

Anexo 8: Resultados estadísticos procesados en SPSS

Sin-titulo1 (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	0	Gestión del talento humano	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Númerico	8	0	Desempeño docente	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Númerico	8	0	Selección de personas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Númerico	8	0	Remuneración	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Númerico	8	0	Desarrollo de personas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Númerico	8	0	Evaluación de recursos humanos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Númerico	8	0	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Númerico	8	0	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Númerico	8	0	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comu...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Númerico	8	0	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	V1	Númerico	8	0	Gestión del talento humano	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	V2	Númerico	8	0	Desempeño docente	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	D1	Númerico	8	0	Selección de personas	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	D2	Númerico	8	0	Remuneración	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	D3	Númerico	8	0	Desarrollo de personas	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
16	D4	Númerico	8	0	Evaluación de recursos humanos	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17	R1	Númerico	8	0	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
18	R2	Númerico	8	0	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
19	R3	Númerico	8	0	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comu...	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
20	R4	Númerico	8	0	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											

Vista de datos Vista de variables

Sin-titulo1 (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	V1	V2	D1	D2	D3	D4	R1	R2	R3	R4
1	60	42	17	7	22	14	10	14	12	6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	104	103	28	12	40	24	27	32	24	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	98	116	27	15	36	20	29	38	30	19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	129	130	35	14	50	30	35	40	30	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	120	121	32	15	47	26	26	40	30	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	123	121	34	13	50	26	26	40	30	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7	104	104	28	12	40	24	25	32	26	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	126	130	34	14	49	29	35	40	30	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	56	52	15	7	22	12	11	16	18	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	53	48	13	9	20	11	13	17	12	6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
11	104	101	28	12	40	24	28	32	22	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	70	78	21	3	28	18	21	24	18	15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
13	67	78	19	7	26	15	21	24	18	15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
14	108	106	32	9	42	25	31	32	22	21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	108	115	30	14	40	24	31	38	25	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	74	78	17	9	30	18	21	24	18	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	109	99	29	12	43	25	27	29	23	20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	62	78	17	9	24	12	21	24	18	15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	76	76	19	9	30	18	21	22	18	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	104	114	28	12	40	24	35	35	24	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	64	66	11	9	28	16	19	22	16	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
22	64	77	21	7	22	14	20	24	18	15	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
23	105	104	29	12	40	24	28	32	24	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	70	78	15	7	30	18	21	24	18	15	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
25	127	130	35	15	47	30	35	40	30	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	107	101	30	13	40	24	26	31	24	20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
27	108	114	28	12	42	26	33	36	24	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	58	30	19	7	20	12	7	12	6	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
29	87	96	27	9	32	19	28	28	20	20	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
30	116	117	29	13	46	28	31	35	30	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	104	112	28	12	40	24	26	31	30	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
32	105	116	28	12	41	24	29	38	28	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	106	111	29	13	40	24	29	34	27	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	48	55	21	7	14	6	16	19	14	6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
35	108	107	30	12	41	25	25	40	22	20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
36	104	115	28	12	40	24	35	31	27	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	105	08	26	12	40	24	26	20	22	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión del talento humano y la evaluación del
desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255

Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019

AUTOR:

Br. Olinda Escalante Collantes

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Artículo científico

1. **TÍTULO:** “La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019”.
2. **AUTOR:** Br. Olinda Escalante Collantes
3. **RESUMEN:** El siguiente estudio tiene como punto de partida la denominación de la línea a seguir: Gestión y Calidad Educativa. El objetivo general fue estipulado en poder identificar si la gestión del talento humano posee una relación significativa con la evaluación del desempeño docente, estudio realizado en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. El método utilizado, en el caso del enfoque, fue el cuantitativo, siendo el diseño no experimental, cuya característica principal es la observación de fenómenos sin la intervención del investigador, para su análisis posterior. Se eligió como tipo de investigación, al básico; asimismo, el nivel alcanzado correspondió al descriptivo – correlacional. La muestra fue conformada por 70 docentes pertenecientes a la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, seleccionados a través del muestreo probabilístico. La recolección de datos fue realizada, utilizando como técnica a la encuesta, y de acuerdo con la necesidad de recogida de información se utilizó al cuestionario como principal instrumento. La aplicación de los instrumentos se dio a través de dos cuestionarios, el primero correspondiente a la variable gestión del talento humano, la cual contó con 26 ítems, y el segundo para la variable desempeño docente, provisto de 26 ítems. Los resultados se obtuvieron a través del análisis descriptivo e inferencial; para confirmar si tiene o no correlación, fue aplicado el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dando respuesta a los problemas con una rigurosidad científica respecto al caso, procediendo a verificar el cumplimiento de los objetivos, el cual fue rechazar las hipótesis nulas. Por ende, la conclusión pudo determinar que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019, ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,877, la cual significaría una correlación positiva muy alta).

4. **PALABRAS CLAVE:** gestión, talento humano, desempeño, docencia.
5. **ABSTRACT:** The following study has as its starting point the denomination of the line to follow, which is Educational Management and Quality, whose general objective was stipulated in being able to identify if the management of human talent has a significant relationship with the evaluation of teaching performance, study carried out in the Educational Institution No. 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. The method used, in the case of the approach, was the quantitative one, being the non-experimental design, whose main characteristic is the observation of phenomena without the intervention of the researcher, for further analysis; The basic type was chosen as the type of research, also the level reached corresponded to the descriptive - correlational. The sample was made up of 70 teachers belonging to the Educational Institution No. 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, selected through probabilistic sampling. Data collection was carried out, using the survey as a technique, and according to the need for information collection, the questionnaire was used as the main instrument. The instruments were applied through 2 questionnaires, the first corresponding to the human talent management variable, which had 26 items, and the second for the teaching performance variable, provided with 26 items. The results, were obtained through descriptive and inferential analysis, to confirm whether or not it has a correlation, Spearman's Rho correlation coefficient was applied, responding to the problems with a scientific rigor regarding the case, proceeding to verify compliance with the objectives, which was to reject the null hypotheses. Therefore, the conclusion could determine that the management of human talent has a significant relationship with the evaluation of teaching performance in the Educational Institution No. 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019, ($p < 0.05$ and Rho de Spearman = 0.877, which would mean a very high positive correlation).
6. **KEYWORDS:** Management, human talent, performance, teaching.
7. **INTRODUCCIÓN:** La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la evaluación del desempeño docente. La importancia práctica estriba en la aplicación de los

resultados encontrados producto de la investigación, para determinar la situación real en la que se encuentran nuestras instituciones educativas.

Mérida (2018) realizó una investigación cuyo fin principal fue poder identificar la forma en cómo se aplica la evaluación del desempeño a los docentes en las Instituciones Educativas del ciclo básico, sector oficial, del distrito 07-01-05, casco urbano del municipio de Sololá (Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango). La metodología utilizada se ciñó al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. La muestra se conformó por 54 participantes entre docentes y directivos. La técnica empleada fue la encuesta, asimismo, el cuestionario fue el instrumento elegido. Las conclusiones evidenciaron que en la totalidad de los directores que laboran en los centros educativos oficiales del ciclo básico, del distrito escolar 07-01-05, han aplicado evaluaciones de desempeño a los docentes que trabajan en dichas instituciones. Mientras que el 84% de docentes han asegurado que sí les han aplicado dichas evaluaciones, el otro 16% ha dicho que no ha recibido la evaluación necesaria. Por lo que a los directivos les hace falta un poco más de comunicación para informar al personal.

Martínez, Guevara y Valle (2016) realizaron una investigación cuya finalidad fue identificar si desempeño docente tiene relación alguna con la calidad educativa (Universidad Autónoma Indígena de México, México). La metodología aplicada, en el caso del enfoque fue el mixto. La técnica fue la encuesta. Las conclusiones indicaron que el dilema donde está envuelta la calidad educativa no se resuelve con una solución en común para todas las instituciones, ni tomando como referencia resultados de otros estudios, sin antes haber realizado un estudio propio, por ende, se ha de realizar dicho estudio para diagnosticar el problema que aqueja.

Rosario (2017) realizó una investigación cuya finalidad principal fue la de identificar las características de la gestión educativa y establecer una relación con el desempeño docente en la I.E. Augusto B. Leguía (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,). Su metodología, en el caso del tipo, fue básica, el nivel alcanzado fue descriptivo, con un diseño correlacional. Estuvo conformado por 275 sujetos, quienes fueron la muestra. El instrumento

empleado fue el cuestionario. Las conclusiones evidenciaron que al buscar la relación entre las variables hubo un resultado significativo de nivel 0,837.

Asimismo, Pino (2017) realizó una investigación cuya finalidad principal fue la de identificar las características de la variable gestión del talento humano y saber si posee una relación con la variable desempeño docente (Universidad Cesar Vallejo. Perú), asimismo, las mejoras que esto pueda traerle a las instituciones educativas. La metodología contó con un enfoque cuantitativo, tomó en cuenta el nivel descriptivo y correlacional, se optó por un diseño no experimental. Se tuvo como muestra a 134 docentes. Su instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones indicaron la relación entre las variables, lo que permite saber el resultado de una relación significativa entre ambas.

La primera variable del presente trabajo de investigación es Gestión del talento humano, según Chiavenato (2014); Caicedo, & Acosta (2012); Gutiérrez (2011); Cadena (2016), es la encargada de gestionar todos los aspectos relacionados con las capacidades y habilidades de los trabajadores, dependiendo de estas se le asignará su cargo, así como también se encarga de desarrollar aún más esas capacidades. Chiavenato (2014) mencionó que la gestión del talento humano ayuda al logro de las metas u objetivos de las personas, bien sean individuales u organizacionales. Dessler (2001); Díaz, Yanes & Saa (2007); Wright, Dunford & Snell. (2001) incidieron en señalar que el talento humano es único de cada persona, ya que posee conocimientos y habilidades que puede ejecutar fácilmente. Es por ello que la gestión de la misma debe encontrarse dentro de las instituciones, para que cada docente pueda desempeñarse mejor, ya que tendrá las herramientas para desarrollar sus talentos. Y los Objetivos de la gestión del talento humano, Según indica Chiavenato (2014), la finalidad más importante de la gestión del talento humano es poder establecer una organización determinada. Esta ayuda con el logro de objetivos, por lo que llegará a la misión establecida de la institución, así como también preparar a todo el personal para cada cambio posible, por lo que serán actos para los enfoques flexibles que se presentan en el transcurrir de la jornada. Como se expresa en líneas arribas, la gestión del talento humano brinda apoyo a las organizaciones, pues puede agilizar el logro de

objetivos, y posicionar o mantener a la organización dentro del mercado, compitiendo de igual a igual, así como también, mantiene a la institución, con personal motivado y capaces de ejecutar tareas impuestas, y que son flexibles a la hora de ejecutar cambios, ya que en la actualidad se está en una era de innovación.

La segunda variable de este trabajo de investigación es la Evaluación del desempeño docente, Cárdenas, Soto, Dobbs, & Bobadilla (2012) señalan que es el proceso que se efectúa para verificar si el desempeño que está teniendo la comunidad docente es efectiva y cumple con los requerimientos necesarios para el aprendizaje de los estudiantes. En el sector Educación, la evaluación de desempeño tiene como finalidad revisar los resultados de las actividades pedagógicas, el impacto que estas actividades tienen en los estudiantes, si genera modificaciones sensibles en las estructuras cognitivas, si genera cambios en las actitudes de los estudiantes, si genera aprendizajes significativos. Con sus correspondientes dimensiones: Dimensión 1: Preparación, Según el Minedu (2012), la preparación para el logro del aprendizaje del estudiante está basado en el currículo y las actividades pedagógicas que se planificaran en pro de desarrollar las capacidades de los estudiantes, es por ello que el docente debe tener un amplio dominio del currículo educativo. Darling (2000) menciona que el docente es responsable de su preparación, cuya finalidad es el logro de los aprendizajes en sus estudiantes, es decir, presentarse ante ellos con la total seguridad y dominar los contenidos que estos necesitan. En ese sentido, el docente ha de conocer las características de cada estudiante, saber qué necesidades tienen y en qué área ha de poner más atención, por ello debe contar con estrategias de enseñanza que ha de estar descritas en su currículo, ya que el aprendizaje de los estudiantes dependerá de que tan bien se desenvuelva el profesor en su área. Para Mañú y Goyarrola (2011); Tejedor (2003), no solo el rol académico es importante dentro de las instituciones educativas, ya que los docentes deben manejar plenamente la motivación y recompensar los esfuerzos que hace el estudiante, todo ello para darles voluntad a los estudiantes que cuentan con menos capacidades de inteligencia, ya que cada uno tiene diferentes potenciales. Según Andreucci (2011), el aprendizaje de los

estudiantes, posee varios factores preponderantes, una de ellos es la preparación que posee el docente, puesto que un docente bien preparado, usará sus conocimientos para el desarrollo de sus labores; Dimensión 2: Enseñanza, El Minedu (2012) indica que, en el momento en el que el docente se concentra en la enseñanza, debe implementar una serie de estrategias para incluir a cada estudiante, ya que las necesidades de cada uno de ellos son diferentes; por ello, las estrategias que utilice han de tomar el curso de desarrollar el aprendizaje en todo su esplendor. Guzmán (2016) señala que es por ello que las estrategias que se utilicen se deben concentrar en la evaluación, utilizando distintos instrumentos que le ayuden a identificar los logros de aprendizaje, así como mantener al estudiante motivado. De acuerdo con el marco del buen desempeño, el docente tiene que estar preparado, ya que se enfrentará a una situación donde si no mantiene al estudiante motivado, no logrará desarrollar todas las capacidades de estos. La utilización de estrategias, debe estar presente en todo momento; Dimensión 3: Gestión comunitaria, Según el Minedu (2012), comprende a toda la participación de la comunidad educativa implementar un sistema democrático y afectivo que ayude con la evaluación del proyecto educativo, y con ello establecer un buen clima institucional, para que haya la inclusión de toda la comunidad, docentes, padres y directivos. El docente tiene una participación activa en la institución, en todas las comisiones (evaluación, PEI, PCI, etc.). Ya que es capaz de aportar beneficios al diseño de educación, y que también genera un buen clima de trabajo para con sus colegas dentro de la institución donde labora; Dimensión 4: Profesionalidad e identidad, Para el Minedu (2012), se refiere al constante crecimiento profesional del docente, ya que todo el desarrollo de las prácticas pedagógicas influirá en los procesos de aprendizaje, y por lo cual tendrá resultados positivos, y que también se ve en la influencia que tiene en toda la comunidad educativa. Es por ello que se asigna a cada docente su responsabilidad de crecimiento, ya que durante la trayectoria profesional siempre habrá nuevos procesos que aprender e implementar.

Analizando la problemática a nivel internacional, nacional y de la institución educativa donde se realiza el estudio, se ha encontrado que la gestión del talento humano se viene implementando cada vez más en las

escuelas, aunque todavía con algunas dificultades; pero es necesario mejorarlo a fin de que realmente sirva para mejorar la evaluación del desempeño. Por ello se formula la siguiente interrogante general: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019? De esta forma, se plantea la siguiente hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. Y el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019.

- 8. METODOLOGÍA:** El enfoque que se utilizó para orientar la investigación fue el cuantitativo. Este enfoque, para la realización del análisis de investigación, recurre a la recolección de datos, y para su interpretación utiliza los datos numéricos y la estadística para poder identificar el comportamiento de los fenómenos estudiados en la investigación (Hernández et al., 2010). En cuanto al tipo de investigación utilizado en la presente investigación fue el tipo básico, con un nivel descriptivo y correlacional, ya que como primer paso se procedió a describir el comportamiento de las variables observadas, luego de ello se procedió a buscar la correlación entre ambas variables: gestión del talento humano y evaluación del desempeño docente. El tipo de investigación denominado básico tiene como premisa principal la mejora del conocimiento ya existente, así como la interpretación de fenómenos presentes en la sociedad actual; asimismo, se le denomina básica porque está basado en otros conocimientos ya existentes (Sierra, 2001). El nivel descriptivo está orientado a la verificación de las características, propiedades, y otro rasgo en concreto, de aquellos que fungen como sujetos de la investigación (Hernández et al., 2010). El nivel correlacional está orientado a determinar las relaciones, grado de asociación o vinculación que podrían tener las variables en estudio (Hernández et al., 2010, p. 81). Se utilizó el diseño no experimental, y de acuerdo con el lapso de tiempo en el que se suministró los instrumentos fue transversal, de nivel descriptivo – correlacional. El diseño denominado no

experimental tiene como principal característica la no manipulación de variables, ni intervención del investigador para generar cualquier opinión diversa a la que brindaría el instrumento utilizado (Hernández et al., 2010). Transversal, ya que la aplicación del instrumento a la muestra estudiada solo se dio en un lapso de tiempo específico (Hernández et al., 2010, p. 151).

9. RESULTADOS: El nivel descriptivo de la variable gestión del talento humano tiene los siguientes resultados: el 65,7% señalan que la evaluación del desempeño docente es bueno; así mismo cuando los encuestados evidencian una gestión del talento humano regular, el 1,4% señalan que la evaluación del desempeño docente es bueno; y el 15,7% es regular; y por ultimo cuando los encuestados evidencian una mala gestión del talento humano, el 17,1% señalan que la evaluación del desempeño docente es malo. Respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, se logra identificar que la gestión del talento humano si tiene una relación positiva y significativa con la evaluación del desempeño docente, esto lo indica el Rho de Spearman = 0,877**, siendo esta una relación positiva muy alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), este resultado, permite rechazar la hipótesis nula, con ello se procede a aceptar la hipótesis alterna.

10. DISCUSIÓN: En un inicio se estableció el objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. En la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman = 0,877 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente, teniendo semejanza con Pino (2017), quien realizó una investigación para identificar las características de la variable gestión del talento humano y saber si posee una relación con la variable desempeño docente, asimismo las mejoras que esto pueda traerle a las instituciones educativas, en cuyas conclusiones se pudo evidenciar que existe relación entre las variables, lo que permite saber el resultado de una relación significativa entre ambas, asimismo con la investigación de Castañeda y Zuluaga (2014), quien realizó un estudio para identificar el desarrollo de la gestión del talento humano dentro de II.EE., y

verificar si poseen relación con la calidad mostrada por ellas, las conclusiones indicaron que el talento se encuentra en las capacidades demostradas por las personas, resaltando en las diversas actividades que realizan, bien sea en lo cotidiano, o en la culminación de los trabajos desarrollados.

11. CONCLUSIONES: Existe relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,877 correlación positiva muy alta). Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,754 correlación positiva alta). Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,889 correlación positiva muy alta). Existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión comunitaria del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,809 correlación positiva muy alta). Existe relación entre la gestión del talento humano y la profesionalidad e identidad del docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,883 correlación positiva muy alta).

12. REFERENCIAS:

- Andreucci, P. (2011). La dimensión interaccional en la supervisión de prácticas docentes: una aproximación desde la transdisciplinariedad. *Revista chilena Calidad en Educación*, 34, 185-202.
- Cadena, J. (2016). The management of human talent in public sector companies. *Economic and business Sciences*, Vol. 2, núm. 4, pp. 448-460.
- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). The management of human talent and the human being as a subject of development. *Polytechnic Magazine*, 105-113.
- Cárdenas, A., Soto, A., Dobbs, E., & Bobadilla, M. (2012). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Educación y Educadores*, 15(3), 479-496.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: Recursos Pearson.

- Darling, L. (2000). Teacher quality and student achievement. A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1).
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Díaz, N., Yanes, V., & Saa, P. (2007). Human resources management of high commitment in the Canary Islands companies. *JUDE*, 3-11.
- Gutiérrez, J. (2011). La gestión del talento humano y La generación de valor en la empresa. *Cuaderno de investigación UPC*, 1-20.
- Guzmán, J. (2016). What and how to evaluate teacher performance? A proposal based on the factors that favor learning. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 4, Núm. 2, pp. 285-358.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Mañú, M. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes: Por una educación de calidad*. España: NARCEA, S.A.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa* (tesis de maestría). Universidad Autónoma Indígena de México, México.
- Mérida, V. (2018). *Evaluación del desempeño docente en el sector público* (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima- Perú: MINEDU.
- Pino, E. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- 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, Lima-Perú.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Paraninfo. (Edición revisada y ampliada).
- Tejedor, F. J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), pp. 157-182.

Wright, P., Dunford, A. & Snell, S. (2001). Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management*, 756-772.

Anexo 9:

**Declaración jurada de autoría y autorización para la
publicación del artículo científico**

**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Olinda Escalante Collantes, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07685169, con el artículo titulado: "La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima - Perú, octubre del 2019



Olinda Escalante Collantes

DNI 07685169

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada **“La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella Huaycan, 2019”** del estudiante Olinda Escalante Collantes, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de octubre del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



La gestión del talento humano y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Dr. Olimia Pysalente Collantes
(ORCID: 0000-0002-6988-800X)

ASESOR:

Mg. Tich Iván Pumacayo Palomino
(ORCID: 0000-0003-4341-4613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

TIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad de... 14 %
- 2 repositorio ucv.edu.pe... 4 %
- 3 Entregado a Universidad... 1 %
- 4 Entregado a IPE Test A... <1 %
- 5 repositorio.pucrs.br... <1 %
- 6 studylib.es... <1 %
- 7 mpagina.com/pe/... <1 %
- 8 www.psicologiacientifi... <1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Escalante Collantes Olinda

D.N.I. : 07685169

Domicilio : Calle Progreso # 171 Rimac-Chosica

Teléfono : Fijo : 3600877 Móvil : 984479024

E-mail : Olinda-Escalante-1125@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Maestra en Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Escalante Collantes Olinda

Título de la tesis:

La gestión del Talento humano y la Evaluación
del desempeño docente en la Institución Educativa
N° 1255 Walter Peñaloza Ramella, Huaycán, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

1/11/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Olinda Escalante Collantes

INFORME TITULADO:

La gestión del Talento humano y la Evaluación
del desempeño docente en la Institución
Educativa N° 1255 Walter Penaloza Ramella, Huaycán 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

