



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa Palmas  
Reales, Los Olivos, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Denis Galindo Ancco (ORCID: 0000-0002-6362-7252)

**ASESORA:**

Dra. Francis Esmeralda Ibargüen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi querida madre, Luz Sarmiento Pariona, por su apoyo en todo momento.

## **Agradecimientos**

A mis maestros y maestras de Posgrado, quienes con exigencia y apoyo, nos supieron encaminar hasta lograr que alcancemos nuestro objetivo.

A mis compañeros de Posgrado, con quienes caminé durante este tiempo, porque siempre es mejor caminar acompañado con las personas idóneas, a caminar solo.

## **Página del jurado**

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Denis Galindo Ancco, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, con el trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020”, declaro bajo juramento que:

- El presente trabajo de investigación es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, este trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el presente trabajo de investigación se constituirán en aportes a la realidad e investigada.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

En caso de incumplimiento de esta declaración, asumo las consecuencias y sanciones dispuestas por la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, agosto de 2020.



Br. Denis Galindo Ancco

DNI. 10383058

## **Presentación**

Tengo el alto honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, el trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020”, con la finalidad de optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación ha sido realizado en cumplimiento con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magíster en Administración de la Educación.

El autor

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	8
2.1 Tipo y diseño de investigación	8
2.2 Operacionalización de variables	8
2.3 Población, muestra y muestreo	9
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	9
2.5 Procedimiento	9
2.6 Método de análisis de datos	9
2.7 Aspectos éticos	10
III. Resultados	11
3.1 Resultados descriptivos	11
3.2. Resultados correlacionales	13
IV. Discusión	15
V. Conclusiones	17
VI. Recomendaciones	18
VII. Referencias	19
Anexos	25
Anexo 1: Matriz de consistencia	26
Anexo 2: Operacionalización de variables	28
Anexo 3: Ficha técnica	29

Anexo 4: Instrumentos	30
Anexo 5: Certificados de validez de expertos	33
Anexo 6: Confiabilidad de variables	45
Anexo 7: Base de datos de las variables	47
Anexo 8: Carta de presentación	51
Anexo 9: Solicitud de aplicación de encuesta	52
Anexo 10: Resolución de inscripción de proyecto de tesis	53
Anexo 11: Dictamen final	55
Anexo 12. Evidencias	56

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones	31
Tabla 2. Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones	32
Tabla 3. Sistema de hipótesis de la investigación	33
Tabla 4. Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano	48
Tabla 5. Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente	48

### **Índice de figuras**

Fig. 1. Niveles de percepción de la variable gestión del talento humano y dimensiones	31
Fig. 2. Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones	32



## Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación existente entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020.

Cabe indicar que esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, diseño experimental correlacional, transversal, aplicada en una población censal de 65 docentes de la institución educativa en mención, para lo que se utilizó la técnica de la entrevista, aplicándose cuestionarios como instrumentos, los mismos que fueron validados oportunamente por expertos, quienes determinaron una alta fiabilidad. La aplicación de dichos instrumentos se realizó a través de cuestionarios virtuales de formularios de Google, teniendo en cuenta la coyuntura actual. Los resultados de la investigación realizada indicaron la existencia de una correlación moderada entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente con un Rho de Spearman de 0,575 y p-valor 0,000.

**Palabras clave:** *Gestión, talento, desempeño, docente, educación.*

## **Abstract**

This research work was carried out in order to establish the relationship between the variables of human talent management and teaching performance at the Palmas Reales Educational Institution, Los Olivos, 2020.

It should be noted that this research was carried out under the quantitative approach, correlational, cross-sectional experimental design, applied to a census population of 65 teachers from the mentioned educational institution, for which the interview technique was used, applying questionnaires as instruments, they were timely validated by experts, who determined high reliability. The application of these instruments was carried out through virtual questionnaires of Google forms, taking into account the current situation. The results of the research carried out indicated the existence of a moderate correlation between the variables human talent management and teaching performance with a Spearman's Rho of 0.575 and p-value 0.000.

**Keywords:** *Management, talent, performance, teacher, education.*

## **I. Introducción**

Si damos una mirada a lo que ocurre en el mundo, podemos encontrar que tanto la competitividad como la globalización, son y serán siempre los medios que influyen en el ámbito educativo. Esto siempre fue así, sin embargo, aún no se logra encontrar la fórmula para poner fin, o en el mejor de los casos, aminorar las dificultades que surgen al no poder manejar asertivamente la comunicación, es por esta razón que debemos tomar conciencia que el recurso humano es pieza fundamental que llevará a las empresas hacia el progreso, cualquiera sea su área de acción. Chiavenato (2002) conceptualiza como gestión del talento humano al grupo estratégico de políticas que hacen falta para resolver lo referente a aspectos de gerencia o gestión que se relacionan con los recursos humanos de una empresa, incluyendo cómo son seleccionados, además de lo referente a su preparación y formación para realizar sus labores y la valoración de cómo las realiza. Es por ello que las instituciones dedicadas al sector educativo necesitan ser flexibles y adecuarse a nuevos escenarios a nivel internacional, sin dejar de lado su esencia educativa, lo que implica que en la actualidad, toda organización dedicada a este importante rubro, deba su avance y progreso a los constantes cambios que exigen un alto nivel de competitividad por parte del docente.

En la actualidad, la gestión educativa a nivel nacional vive constantes cambios importantes en su interior, cuya meta es lograr un alto nivel de calidad, permitiendo que el docente se encuentre apto para brindar un servicio educativo de primer nivel. Sin embargo, esto no se evidencia en la realidad, pues lograr ese objetivo se hace difícil porque en nuestro país, la entidad reguladora de máximo nivel que es el Ministerio de Educación (MINEDU) y los diversos estamentos bajo su jurisdicción, llámese Dirección Regional Educativa Local (DREL) o Unidades de Gestión Educativa (UGEL) no suelen dar soluciones a los problemas que surgen relacionados con la gestión del talento humano y con el desempeño de los docentes, siendo materia de estudio en la presente tesis, ya que la responsabilidad directa es del Equipo Directivo de la Institución Educativa representada en la persona del director o directora, quien dentro de sus principales funciones está el seleccionar al personal docente para que brinde su servicio en forma permanente bajo la modalidad de Nombramiento; sin embargo esto no sucede con la modalidad de Contratación, proceso que se realiza anualmente y que la

institución educativa debe recibir a personal nuevo que muchas veces no posee el perfil idóneo que necesita el plantel, en consecuencia, no se ajustan a las necesidades de la institución educativa en donde laborarán por un periodo determinado.

Asimismo, Fernández (2012), manifiesta que en el momento de administrar una institución educativa, muchas veces esta se encuentra a cargo de personal directivo que no se encuentra calificado ni preparado profesionalmente para ejercer dicho cargo, pese a que quienes integran el equipo directivo son quienes deben velar por el interés educativo no solo de su comunidad, sino de la sociedad. Esta falta de idoneidad trae como resultado que muchas veces se enfoquen más en el ámbito académico que en el administrativo, cuando ambos aspectos deben ir de la mano para garantizar la calidad educativa.

El director es el responsable de todo lo que sucede dentro de una institución educativa, por lo que es quien debe garantizar las condiciones adecuadas para que el docente realice su actividad docente, siendo un líder capaz de realizar una acertada labor administrativa y de gerencia del capital humano que tiene a su cargo garantizando el logro del éxito y la competitividad, aprovechando y potencializando en todo momento el talento humano que dirige. En este sentido, es importante resaltar que un director debe estar capacitado y asesorado adecuadamente para realizar una acertada gestión del recurso humano a su cargo, lo que implica buscar un clima institucional en donde exista la armonía y de esta manera el personal docente y administrativo puedan mejorar su desempeño.

Según, el trabajo de investigación realizado por Monroy (2015), en donde la metodología fue de tipo básica descriptiva no experimental y además se trabajó teniendo como sujeto de estudio a una población integrada por 24 profesores y 8 especialistas de la misma escuela, se encontró que el director de dicha institución educativa ejerce un liderazgo autoritario, trayendo como consecuencia, que los problemas, se encuentren lejos de resolverse, pues hay carencia de soluciones a las necesidades y falta de motivación a los docentes, haciendo que realicen sus labores bajo presión, perjudicando, por ende, a los estudiantes. La importancia de este antecedente radica en que se nos muestra autoridades educativas que son reacias al cambio, impidiendo que su personal sea capaz de trabajar motivado y que pueda obtener buenos resultados.

En otra investigación, esta vez realizada por Gonzales (2016), se tuvo como objeto de estudio, el determinar la existencia de una posible relación directa entre la cultura organizativa y el desempeño del maestro en las escuelas de la región donde se realizó la investigación. En este trabajo, la metodología utilizada fue descriptiva y correlacional, con una muestra conformada por 25 instituciones educativas de dicha región. En el trabajo en mención se determinó que existe una influencia positiva y significativa por parte de los directivos hacia los docentes y estudiantes, lo cual favorece a la cultura organizacional de dicha institución educativa.

Majad (2016) desarrolló un trabajo de investigación en una población de 431 docentes y 40 directivos. Los instrumentos se validaron por expertos y el resultado obtenido tuvo una confiabilidad del Alfa de Cronbach con 0,95, llegando a la conclusión que el equipo directivo es quien debe administrar el recurso humano teniendo en cuenta las competencias individuales tanto a nivel profesional, como a nivel personal, sin descuidar las habilidades blandas. Por otro lado, Torres Torres (2017), en su tesis estableció cómo se relacionan estas dos variables. En esta oportunidad, la metodología fue básica y con un diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo correlacional, pues buscó establecer qué relación había entre las dos variables en mención. Finalmente, este trabajo dio como resultado la evidencia de una relación directa y significativa.

Martínez (2017) realizó un trabajo aplicando su investigación en una muestra de 27 docentes, estableciendo que el liderazgo del director influye de manera positiva no solo en sus docentes, sino además en alumnos y en padres de familia, siendo de suma importancia, pues determina en gran manera el desempeño laboral docente. Por su parte, Del Carpio (2015) en su tesis, estableció que hay relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo y su influencia en los profesores. Se realizó un trabajo investigativo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. El instrumento empleado fue la encuesta, la cual se aplicó en una población de 90 maestros, alcanzando una validez del 87%. De dicho trabajo, se concluyó que la gestión educativa sí guarda relación significativa con el liderazgo del director, puesto que una gestión asertiva dará como resultado un desempeño óptimo.

Por último, García (2019), en su trabajo de investigación logró determinar en una población de 33 profesores de los tres niveles de educación básica y dos directores, que la correlación significativa se evidencia entre ambas variables, concluyendo que la influencia de las mismas se da de manera directa y en forma muy significativa. Además, Tacillo, Medina y Ninanya (2019) realizaron un trabajo en el cual se estableció que estas variables son factores determinantes para garantizar la calidad educativa, puesto que, demandan capacidades, talentos y habilidades, de quienes gestionan las instituciones educativas. Todo ello con el objetivo de brindar atención a las necesidades que pueda haber en la comunidad educativa, las mismas que van aumentando con el paso del tiempo. Sin embargo, se han ido manifestando dificultades a nivel administrativo, influyendo en el trabajo que realiza el docente y por ende, en el proceso educativo.

Existen diversas concepciones acerca de la gestión del talento humano, como la que propone Chiavenato (2009), quien define a este acto, como un conjunto de estrategias que son indispensables en la dirección de lo relacionado con los puestos gerenciales que tienen como objeto, establecer relación entre el recurso humano y su entorno laboral, incluyendo su selección, reclutamiento, proceso de capacitación, actividades de recompensas y evaluación de su desempeño, ayudando al logro de las metas de las personas, ya sea en forma personal o institucional; mientras que Mora, V. (2012) define al talento humano como herramienta que permite enfrentarse a los retos que impone el entorno. Para Cadena (2016), es quien tiene la tarea de gestionar todos los aspectos que se relacionan con aquellas capacidades y destrezas de los docentes, teniendo en cuenta el cargo que se les asigna, además de ser quien debe promover el desarrollo de esas mismas capacidades. Wright, Dunford & Snell (2001) pusieron énfasis en determinar que el talento es único en cada individuo, pues este posee características que lo llevan a poner en práctica sus conocimientos y destrezas ejerciendo sus funciones con mayor facilidad. Parise (2007) determina que la manera de gestionar o administrar el talento humano puede ser ardua, debido a la dificultad que existe al trabajar con personas, por más que pongan de su parte en búsqueda del logro de sus objetivos.

Para esta variable, se consideran tres dimensiones: *Dimensión 1: Selección de personal*, ya que para Chiavenato (2014), este proceso sucede en el momento en que

hay una plaza vacante para ser cubierta, y se emplea al misma, especificando lo que se requiere para que dicho puesto sea ocupado por alguien que cumpla con las características necesarias. *Dimensión 2: Capacitación del personal*, Chiavenato (2014) dice que para que el personal pueda ejercer sus funciones adecuadamente, necesita participar activamente en jornadas de aprendizaje y capacitación, ya que sus habilidades y talentos necesitan estar en constante búsqueda de mejora; *Dimensión 3: Desarrollo de personal*, Chiavenato (2014) sostiene que cada institución debe promover el desarrollo del individuo en forma personal y laboral, pues al momento de que el empleado esté capacitado adecuadamente, podrá ejecutar de mejor manera su trabajo, pues estará apto para utilizar las herramientas que ha aprendido para desarrollar soluciones, además de estar preparado para proponer nuevas ideas que ayuden a que la empresa alcance sus objetivos.

En cuanto a la segunda variable de esta investigación, Muchinsky (2002), sostiene que cuando nos referimos al desempeño, estamos hablando de una conducta observable, es decir, lo que el individuo realiza, siendo por extensión, acciones que pueden ser medibles. Mientras que Montenegro (2007) sostiene que el desempeño es sinónimo de rendimiento y esto conlleva a relacionarlo con los logros de los objetivos, que para efectos de su investigación, son las tareas que se asignan al personal. Por esta razón, se colige que el desempeño abarca no solo la eficiencia, sino también la eficacia en el momento de realizar una labor determinada. Teniendo en cuenta lo mencionado, es que De la Cruz (2007) concluye que el desempeño docente evalúa la calidad que un profesor realiza sus actividades pedagógicas, pudiendo ser observables a través de diversas cualidades como las conductas en el desarrollo de su ejercicio profesional, siendo estas, la puntualidad, su disposición para el trabajo, conducta, identificación con la institución, desarrollo profesional en el ámbito pedagógico, innovación, valores, entre otras. Del mismo modo, Montalvo (2011), establece que al referirnos al desempeño docente, se está refiriendo no solamente al tipo de labor académica, sino además a la imprescindible búsqueda de la excelencia profesional que se ansía, mientras Enríquez (2006) sostiene que el profesional de la educación se encuentra obligado moralmente a dominar saberes específicos y complejos.

Para el MINEDU (2012), el desempeño docente se encuentra regulado en un documento que establece lo que se conoce como dominios, competencias y desempeños

que deben caracterizar a un buen maestro, siendo requisitos necesarios para los profesores que tienen a su cargo estudiantes de Educación Básica Regular, constituyendo una suerte de compromiso técnico y social existente entre el Estado peruano, maestros y la sociedad misma; pues se espera que dichas competencias y desempeños sean asimilados y posteriormente de dominio de todo docente durante su carrera profesional, con el fin de que los estudiantes alcancen un aprendizaje significativo. En conclusión, podemos conceptualizar el desempeño como la ejecución del deber propio de un cargo, profesión, empleo u oficio; en otras palabras, saber ejercer determinada función en forma satisfactoria.

En tal sentido, se puede decir que de esta variable, se desprenden cuatro dominios que para fines del presente trabajo investigativo, serán denominadas como las dimensiones: *Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*, pues, según Minedu (2012), la preparación para que el estudiante pueda adquirir el aprendizaje, se basa en lo establecido en el currículo y en las actividades con fines pedagógicos que se planificarán a partir de él, por lo que el maestro necesita estar preparado ampliamente en este tema, logrando dominar los contenidos establecidos en el currículo educativo. *Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*, pues el máximo ente educativo dentro país enfatiza que, en el momento en que el docente realiza las acciones propias de su profesión, debe poner en práctica diversas estrategias de acuerdo a las necesidades de cada estudiante. Guzmán (2016) llega a la conclusión que esto hace que las estrategias a emplearse deben estar basadas en utilizar diversos instrumentos de evaluación que le permitan identificar los logros obtenidos por el estudiante. *Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*. Teniendo como referencia al Minedu (2012), esto comprende el accionar tanto de maestros, padres de familia y estudiantes en su afán de implementar un sistema democrático y afectivo que permita realizar proyectos educativos dirigidos hacia el beneficio de la comunidad, y lograr establecer un buen clima institucional y un vínculo con la institución educativa, pues ello implica que cada docente participe en diversas comisiones (evaluación, PEI, PCI, etc.), generando un buen clima de trabajo para con sus colegas. *Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*. Para el Minedu (2012), esto se refiere a la necesidad de crecimiento profesional del maestro, pues su labor pedagógica influirá en sus propios procesos de aprendizaje, teniendo como consecuencia beneficios profesionales, siendo esto una responsabilidad consigo



mismo, ya que es de esta manera que logrará aportar no solo al estudiante, sino a su familia y por ende, a nuestra sociedad, pues además, según el marco del buen desempeño, el maestro necesita estar listo para enfrentarse a situaciones en las que debe mantener motivado al estudiante y ello implica una preparación constante no solo en el uso de estrategias, sino también en el ámbito del conocimiento de su área.

En este trabajo de investigación se propuso un problema general, que consiste en responder a la interrogante ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020?, por lo que esta investigación se basa en la justificación del aspecto teórico, pues se consultó a diversos autores que nos permitirán reforzar nuestros conocimientos sobre estas dos variables con la finalidad de establecer la relación entre ambas. En el aspecto práctico se pretende brindar una serie de recomendaciones que servirán para que los docentes mejoren sus desempeños y cumplan con los objetivos planeados. En cuanto al aspecto metodológico los cuestionarios empleados han sido adaptados y evaluados por expertos y podrán ser utilizados en otros estudios de investigación.

Finalmente, se determinó la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020, además de probarse la hipótesis planteada: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020 (Ver anexo 1), demostrándose de esta manera la importancia de seleccionar al personal idóneo, de acuerdo al perfil que requiere la institución educativa, ya que esto conlleva a aprovechar estas características en beneficio de la comunidad educativa, además de ejecutar acciones que ayuden a que ese talento del docente sea direccionado a desempeñarse adecuadamente en su puesto; lamentablemente no siempre se establece esta ruta, pues muchos docentes son contratados sin tener las características necesarias que se requiere, debido a que la selección del personal no siempre se encuentra a cargo del director.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

La metodología para este trabajo investigativo es de enfoque cuantitativo, pero empleando variables cualitativas, ya que emplea la observación para la obtención de datos y analiza las variables para dar respuesta a las interrogantes planteadas al iniciar la investigación. Asimismo, el tipo de investigación es básica, pues su propósito es no solo evaluar, sino también determinar la relación que hay entre estas dos variables. El diseño es transversal no experimental, porque en este tipo de investigación se han recolectado datos precisos con el propósito de describir estas variables y analizarlas para determinar su incidencia sin manipularlas (Cabezas, Andrade y Torres, 2018)

### **2.2 Operacionalización de variables**

La primera variable gestión del talento humano, fue contextualizada por Chiavenato (2009) siendo considerada como conjunto de acciones y estrategias fundamentales para direccionar los temas relacionados con puestos administrativos que se relacionan con el recurso humano y todo aquello que se relaciona con la búsqueda del logro de las metas a nivel institucional. En tal sentido, se operacionalizó esta variable de acuerdo a la investigación de Idalberto Chiavenato, siendo adaptada por el investigador. Las dimensiones que conforman esta variable son: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal. Contó con 18 ítems con escalas de Likert, con sus respectivos niveles y rangos (Ver anexo 2).

En cuanto a la variable desempeño docente, Muchinsky (2002), sostiene que al referirnos al desempeño, estamos hablando de una conducta que es observable, es decir, todo aquello que las personas realizan, siendo por extensión, acciones que pueden ser medibles. En consecuencia, se colige que el desempeño abarca todo lo relacionado con la eficiencia y la eficacia al realizar determinada acción. Teniendo en cuenta lo mencionado, además de la referencia que se hace en el documento publicado por MINEDU (2012), titulado Marco del buen desempeño docente, es que se adaptaron los dominios descritos y para el presente trabajo investigativo serán las cuatro dimensiones de la variable desempeño docente, contando para su operacionalización, con 24 ítems con escalas de Likert, con sus respectivos niveles y rangos.

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

La población censal que fue objeto de estudio para este trabajo, estuvo conformada por 65 profesores de la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020, sin embargo fue necesario hacer previamente una prueba piloto aplicada a 20 docentes que reunían similares características a quienes se encuestaría posteriormente.

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

Como técnica, se empleó la encuesta para ambas variables, utilizándose cuestionarios como instrumentos para recolectar datos. Los cuestionarios en mención fueron revisados y validados por expertos quienes aprobaron su aplicabilidad, para luego ser parte de una encuesta piloto que abarcó a 20 individuos que tenían cualidades parecidas a los docentes que serían encuestados posteriormente. Luego se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach, dando como resultado para el instrumento 1 (Gestión del talento humano) 0,823 y para el instrumento 2 (Desempeño docente) 0,860.

### **2.5 Procedimiento**

Para poder aplicar los instrumentos de evaluación se hizo un previo petitorio formal de autorización al director de la Institución Educativa Palmas Reales para lo que se le explicó sobre el propósito de la investigación y el anonimato de los docentes participantes, a quienes se les sensibilizó a través del correo electrónico para que puedan proporcionar la información requerida. Considerando que durante el periodo de la investigación, nuestro país estuvo atravesando la pandemia ocasionada por el COVID-19, se hizo necesaria la aplicación de los cuestionarios en forma virtual, a través de formularios de Google, para lo que se envió el enlace respectivo a los docentes que serían encuestados. Finalmente, se recopilaron los datos para luego ser procesados en el formato Excel 19 y se trataron en forma estadística con el programa SPSS 24, lo que permitió realizar los análisis correspondientes.

### **2.6 Método de análisis de datos**

Los datos se ordenaron en tablas e imágenes para su posterior evaluación de tipo descriptivo, en donde se empleó el Rho de Spearman que sirvió para establecer las correlaciones debido a que se están analizando variables cualitativas y de carácter ordinal.

## **2.7 Aspectos éticos**

La ejecución de este trabajo se basó en un total clima de respeto y confidencialidad en el momento de enviar los cuestionarios a través de los correos personales de los docentes encuestados, previo consentimiento formal del director del colegio en donde se realizaría la investigación.

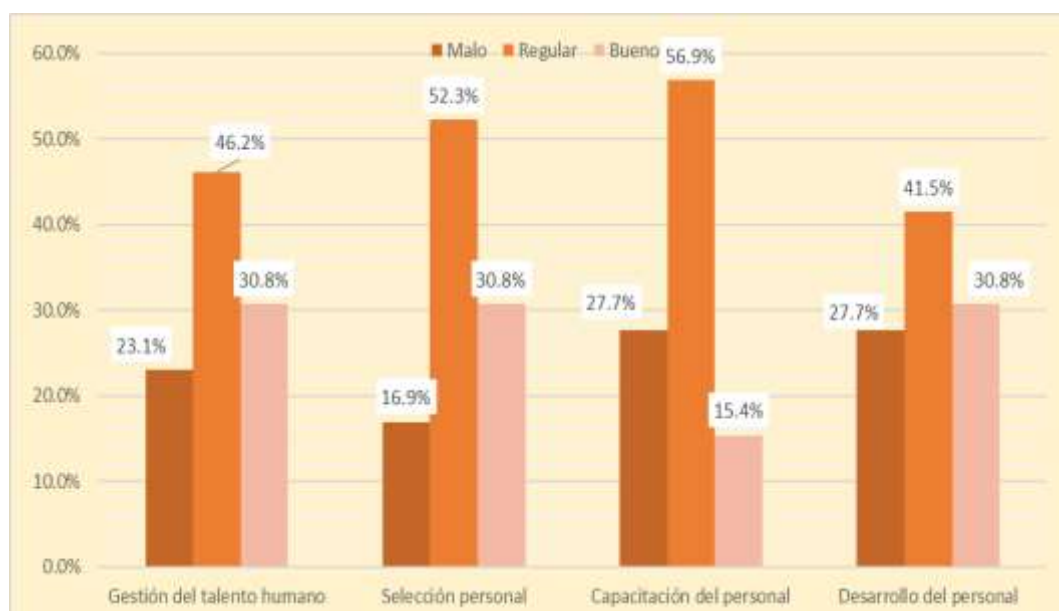
### III. Resultados

#### 3.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

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

Niveles	Gestión del talento humano		Selección personal		Capacitación del personal		Desarrollo del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	15	23.1	11	16.9	18	27.7	18	27.7
Regular	30	46.2	34	52.3	37	56.9	27	41.5
Eficiente	20	30.8	20	30.8	10	15.4	20	30.8
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0



*Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión del talento humano y dimensiones*

La gestión del talento humano, según los docentes encuestados, dio como resultado que el 23.1% lo considerara deficiente, mientras que para el 46.2% es regular y para el

30.8% es considerado como eficiente. En la dimensión selección del personal, el 16.9% de encuestados lo considera deficiente, el 52.3% lo considera regular y el 30.8% lo considera como eficiente. En la siguiente dimensión capacitación del personal, el 27.7% considera que es deficiente, mientras que para el 56.9% es regular y para el 15.4%, eficiente. Por último, en la dimensión desarrollo del personal, el 27.7% lo considera deficiente, el 41.5% lo considera regular y el 30.8% lo considera eficiente.

Tabla 2

*Niveles de la variable desempeño docente y dimensiones*

Niveles	Desempeño docente		Preparación para el aprend.		Enseñanza para el aprend.		Participac. en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	20	30.8	18	27.7	20	30.8	20	30.8	20	30.8
Regular	35	53.8	25	38.5	26	40.0	30	46.2	25	38.5
Bueno	10	15.4	22	33.8	19	29.2	15	23.1	20	30.8
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0

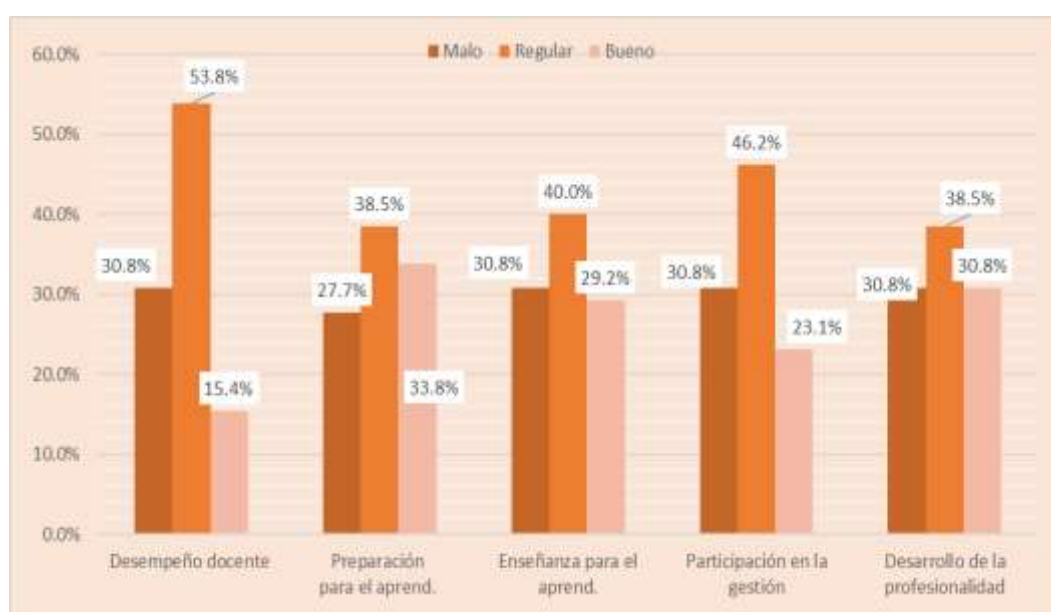


Figura 2. Niveles de percepción de la variable desempeño docente y dimensiones

Para el 30,8 % de docentes encuestados, el desempeño docente es considerado malo, mientras que para el 53,8% es regular y para el 15,4% es bueno. Mientras que para la dimensión Preparación para el aprendizaje, el 27.7% lo considera malo, el 38.5% lo considera regular y el 33.8% lo considera como bueno. En la dimensión siguiente, Enseñanza para el aprendizaje el 30.8% de los encuestados lo considera malo, el 40.0% lo considera regular y el 29.2% lo considerado bueno. En la dimensión Participación en la gestión el 30.8% lo considera malo, el 46.2% lo considera regular y el 23.1% lo considera como bueno. Por último, en la dimensión Desarrollo de la profesionalidad el 30.8% lo considera malo, el 38.5% lo considera regular y el 30.8% lo considerado bueno.

### 3.2. Resultados correlacionales

Tabla 3

*Sistema de hipótesis de la investigación:*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano*desempeño docente	,525**	,000	65	Moderado
Hipótesis específica 1	Selección del personal*desempeño docente	,510**	,000	65	Moderado
Hipótesis específica 2	Capacitación del personal*desempeño docente	,475**	,000	65	Moderado
Hipótesis específica 3	Desarrollo del personal*desempeño docente	,484**	,000	65	Moderado

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

Analizando lo obtenido en la tabla 3, cabe indicar que logró probarse las hipótesis planteadas, para lo que se establecieron hipótesis nulas e hipótesis alternas, aceptándose las hipótesis alternas en cuanto a las variables y de variable - dimensión, empleándose el Rho de Spearman. De acuerdo a ello, observamos en el Sistema de hipótesis de la

investigación, los resultados correlacionales que se muestran a continuación: En cuanto a la Hipótesis general, (Gestión del talento humano\*desempeño docente) el Rho de Spearman dio como resultado un 0,525 representando un nivel moderado de correlación, en tanto que en la hipótesis específica 1 (Selección del personal\*desempeño docente), el Rho de Spearman dio como resultado un 0,510 representando un nivel moderado de correlación. En la hipótesis específica 2 (Capacitación del personal\*desempeño docente), el Rho de Spearman dio como resultado un 0,475 representando un nivel moderado de correlación. Finalmente, en la hipótesis específica 3 (Desarrollo del personal\*desempeño docente), el Rho de Spearman dio como resultado un 0,484 representando un nivel moderado de correlación.



#### **IV. Discusión**

Con respecto a la hipótesis general: Corresponde mencionar que la gestión del talento humano guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,575 y  $p$ -valor 0,000); resultado que concuerda con el trabajo realizado por Monroy (2015), ya que concluye que la Institución educativa en la que basó su investigación, evidenció un trabajo docente en el que la máxima autoridad institucional ejerce una influencia negativa al ejercer un liderazgo de tipo autoritario que no logra aprovechar la verdadera capacidad de los docentes a su cargo, señalando que hay una correlación moderada. De esto se colige que, es importante señalar que mientras más empatía exista entre el director de la institución educativa, los docentes a su cargo se sentirán identificados con él y con la institución, estando más dispuestos a brindar un mejor servicio, y por ende, a esforzarse a dar lo mejor de sí.

Con respecto a la hipótesis específica 1: La selección del personal guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,510 y  $p$ -valor 0,000), siendo este un resultado concordante con Del Carpio (2015), quien determinó la relación existente y llegó a la conclusión de que la selección del personal depende de la acertada labor del equipo directivo y lograr un desempeño de calidad. Sin embargo, no siempre es el director quien selecciona a su personal, puesto que para el proceso de contratación docente, es el MINEDU quien establece un proceso a través de un examen de conocimientos y de casuística, que hace que los docentes, de acuerdo al puntaje obtenido y por orden de mérito, escojan una institución educativa de su preferencia, muchas veces sin tener el perfil que se necesita; situación que no se da durante el proceso de Nombramiento docente, en donde una comisión que representa a la institución educativa, es quien selecciona a su personal docente, siguiendo un protocolo a través de una evaluación de expediente, una entrevista y una clase modelo, que no reflejan necesariamente si el perfil del personal docente a elegir se ajusta a las necesidades de la institución educativa.

Con respecto a la hipótesis específica 2: La capacitación del personal guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,475 y  $p$ -valor 0,000). En este sentido, el trabajo de investigación realizado por Majad (2016)

arroja también una correlación moderada, pues indica que la capacitación del personal establece las competencias individuales y objetivas de los docentes, siendo el director, el responsable en gestionarlas con la finalidad de que su personal a cargo se mantenga apto para ejercer su labor. No obstante, pese a que es el director quien gestiona las capacitaciones, es realmente el Ministerio de Educación, a través de la UGEL, quien organiza dichas jornadas de capacitación, estableciendo temas generales o de poco interés, sin atender las necesidades propias de cada institución educativa, dando como resultado, capacitaciones que no se ajustan a la realidad y en ocasiones, brindadas por personal poco capacitado.

Con respecto a la hipótesis específica 3: El desarrollo del personal guarda relación con el desempeño docente resultando un nivel de correlación moderado ( $Rho$  0,484 y  $p$ -valor 0.000). Los resultados obtenidos concuerdan con los de Martínez (2017), quien determina la existencia de una correlación moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño docente al determinar en su trabajo de investigación, que el docente que se encuentra motivado y presto a buscar el diálogo con sus colegas y el personal directivo, estará dispuesto a tener un buen desempeño en el marco de buen clima institucional. Sin duda alguna, la motivación es lo que hace que el docente pueda ejercer su labor en forma idónea, lamentablemente existen factores externos e internos que no permiten que el docente se desempeñe aprovechando su potencial al máximo. Entre estos factores podemos nombrar los problemas económicos, emocionales, conflictos entre colegas, y una larga lista que merecen ser tomados en cuenta por el equipo directivo para buscar estrategias que hagan que el docente se sienta realmente valorado y comprendido.

## V. Conclusiones

**Primera:** De acuerdo al objetivo general, se llegó a la conclusión de que la gestión del talento humano guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,575 y p-valor 0,000).

**Segunda:** Conforme al objetivo específico 1, se concluye que la selección del personal guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,510 y p-valor 0.000).

**Tercera:** Con respecto al objetivo específico 2, la conclusión es que la capacitación del personal guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,475 y p-valor 0.000).

**Cuarta:** En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que el desarrollo del personal guarda relación con el desempeño con un nivel de correlación moderado (Rho 0,484 y p-valor 0.000).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Luego de presentar las conclusiones, se sugiere al director de la institución educativa, tener en cuenta no solo el área académica del personal a su cargo, sino también las habilidades blandas que poseen, pues estas constituyen parte fundamental para brindar un buen servicio educativo. Para ello, es importante que se establezca cuáles son las necesidades emocionales de su personal a cargo, para luego hacer un diagnóstico y poder atender las necesidades del personal a su cargo y en consecuencia, las de los estudiantes y por ende, a la comunidad educativa.

**Segunda:** Se sugiere al director, establecer a través de cuestionarios, cuál es el perfil idóneo (profesional y emocional) del docente que se requiere en su institución, a fin de que pueda atender las necesidades propias de su comunidad educativa. Esto ayudará a determinar las características del docente que se requiere.

**Tercera:** Organizar y promover jornadas de interaprendizaje en donde se compartan experiencias y estrategias pedagógicas que atiendan las principales dificultades que se presenten, ya que esto contribuirá a que se fortalezca el trabajo colaborativo entre colegas. Otra sugerencia en este aspecto, es que se invite a personal idóneo que pueda brindar orientación a los docentes de acuerdo a su especialidad, promoviendo la mejora continua, además de mantenerse actualizados.

**Cuarta:** Crear espacios y momentos en donde se fomente la participación del personal, a través de jornadas de integración con la finalidad de promover un clima laboral en donde exista confianza y comunicación asertiva, permitiendo a los docentes sentirse valorados como personas, asimismo como profesionales, reconociéndolos como tal y atendiendo sus necesidades como docentes.

## VII. Referencias

- Balakrishnan, L., & Vijayalakshmi, M. (2014). *A Study on Retention Strategy's followed by Education Institutions in Retaining Qualified Employees*. SIES Journal of Management.
- Barros, M. (2010) *Diseño de un sistema de gestión del talento humano en el servicio de rentas internas*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Bolívar, A. (2015) *Liderazgo pedagógico: mejora los logros académicos*. Universidad de Granada – España. Recuperado de: [file:///C:/UDialnetComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLogr-3667779%20\(1\).pdf](file:///C:/UDialnetComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLogr-3667779%20(1).pdf)
- Bravo, C. (2017) *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar*. Universidad católica de Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica* – Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). *The management of human talent and the human being as a subject of development*. *Polytechnic Magazine*.
- Carranza, G. (2005). *Teaching performance in the teaching-learning process*. THRESHOLD. Education, Culture and Society Magazine, N° 8.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica-Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*. Perú: San Marcos.

- Casas, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos: Perú*. Editorial Atención Primaria.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de México – México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos*. México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Chiavenato, I. (2014) *Introducción a la teoría general de la administración*. Ciudad de México – México: Mc Graw Hill.
- De la Cruz, L. (2007). *Diccionario de Educación*. Lima- Perú.
- Del Carpio, J. (2015) *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro).
- Delgado, L. (2012) *Metodología de la investigación*. Educación e Investigación. Perú. Editorial Construye.
- 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 César 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.

- García, Y. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del zona de Agallpampa – 2019*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra).
- Gonzales, J. (2016) *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas, evidencia en el Municipio de Pereira, de la Universidad Nacional de Colombia*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro).
- Guerrero, A. (2014) *Gestión del talento humano basado en competencias*. Recuperado: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>. México
- Guzmán, J. (2016) *What and how to evaluate teacher performance? A proposal based on the factors that favor learning*. *Journal of Educational Psychology*.
- Hoz, G. (junio, 2013). *Gestión de organizaciones: enfoques y aplicaciones*. *Revista EAN*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20628498013.pdf>
- Joachin, M. (2018) *Aprendizaje Cooperativo y Habilidades Sociales en estudiantes*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo en Huacho Perú.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro). Lima. Perú
- Majad, M. (2016) *Gestión del talento humano en organizaciones educativas, Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, Táchira, Venezuela*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra).
- Martínez, J. (2010). *La recolección de datos. La encuesta*. México. Editorial Pearson
- Martínez, M (2017) *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2015 – 2016, Venezuela*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro).

MINEDU (2003) *Ley General de Educación. Ley 28044*. Lima: Ministerio de Educación.

[https://www.google.com.pe/search?q=Ministerio+de+Educación+\(2003\).+Ley+General+de+Educación.+Ley+28044.+Lima%3a](https://www.google.com.pe/search?q=Ministerio+de+Educación+(2003).+Ley+General+de+Educación.+Ley+28044.+Lima%3a)

MINEDU (2012) *Marco de buen desempeño docente*. Lima. Perú.

MINEDU (2015) *Manual del Buen Desempeño Docente*. Lima. Editorial del Ministerio de Educación del Perú.

Mora, C. (2012) *Gestión de talento humano. Revista Capital Humano*. Disponible en: [https://issuu.com/jennifer083/docs/revista\\_digital\\_gesti\\_n\\_del\\_tal\\_ent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti_n_del_tal_ent)

Monroy, J. (2015) *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestra).

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. 2 ed. Bogotá: Magisterio

Muchinsky, P. (2002) *Psicología aplicada al trabajo*. Recuperado de [https://www.academia.edu/7649440/muchinsky\\_paul\\_m.\\_psicolog\\_aplicada\\_al\\_trabajo.\\_una\\_introducci%3%93n\\_a\\_la\\_psicolog%3%8da\\_industrial\\_y\\_organ\\_izacional\\_158.7\\_m942p\\_p.a.\\_and\\_partners.\\_los\\_recursos\\_humanos\\_son\\_lo\\_m%3%als\\_importante\\_para\\_toda\\_y\\_cualquier](https://www.academia.edu/7649440/muchinsky_paul_m._psicolog_aplicada_al_trabajo._una_introducci%3%93n_a_la_psicolog%3%8da_industrial_y_organ_izacional_158.7_m942p_p.a._and_partners._los_recursos_humanos_son_lo_m%3%als_importante_para_toda_y_cualquier)

Parise, S. (2007) *Knowledge management and human resource development: An application in social network analysis methods*. Advances in Developing Human Resources.



- Pérez, G. (2015). *Aprendizaje cooperativo para la transformación de los aprendizajes del alumnado en formación continua en un centro rural agrupado*. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/6/1/4141209.pdf>
- Pozada, G. (2008). *La Gestión de Talento Humano*. Recuperado de <http://guilleonline.blogspot.com/2008/>
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*.
- Prieto, P. (2013) *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín, Colombia. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Rodríguez, A. (2018). *Las cuatro teorías de la calidad*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/teorias-calidad/>
- Salvador, E. (2018) *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional de los docentes*. Universidad César Vallejo – Lima. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572010100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572010100011)
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.
- Soberanes, L. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional.
- Tacillo, E; Medina, C; y Ninanya, E. (2019) *La Gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro).
- Tapia, C. y Cubo ,S.(2017) *Relevant Social Skills: Perceptions of Multiple Educational Actors*.Magis Revista Internacional de Investigación Educativa,Pontificia.

Universidad Javeriana, Bogotá - Colombia, vol. 9, núm. 19, enero, 2017.  
Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>

Torres, K. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho, 2017.* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro).

Vaillant, D. (2016) *Some frameworks in the evaluation of teacher performance.* Iberoamerican Journal of Educational Evaluation.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica.* (2da.ed.). Perú: San Marcos

Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica.* Lima, Perú: San Marcos.

Wright, Dunford & Snell (2001) *Human resources and the resources based view of the firm.* Cornell University – ILR School

Zuloaga, D. (2014) *Perspectivas del liderazgo pedagógico.* Recuperado de: [https://www.elsevier.es/es-revista-suma-DOI: 10.1016/S2215-910X\(14\)70023-0](https://www.elsevier.es/es-revista-suma-DOI: 10.1016/S2215-910X(14)70023-0)

## **Anexos**

## Matriz de consistencia

**Título: Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
<b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la <b>gestión del talento humano</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020?  <b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona la <b>selección del personal</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020? ¿Cómo se relaciona la <b>capacitación del personal</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020? ¿Cómo se relaciona el <b>desarrollo del personal</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la <b>gestión del talento humano</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020.  <b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la <b>selección del personal</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020. Determinar la relación entre la <b>capacitación del personal</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020. Determinar la relación entre el <b>desarrollo del personal</b> y el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020.	<b>Hipótesis general</b> La <b>gestión del talento humano</b> se relaciona con el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020.  <b>Hipótesis específicas</b> <b>La selección del personal</b> se relaciona con el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020. <b>La capacitación del personal</b> se relaciona con el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020. <b>El desarrollo del personal</b> se relaciona con el <b>desempeño docente</b> en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos 2020.	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			Selección del personal.	Proceso de selección Puesto laboral Funciones laborales Evaluación Grado de conocimiento Comunicación	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1)	Deficiente (18-41)  Regular (42-65)  Eficiente (66-90)
			Capacitación del personal.	Recursos Preparación y formación Responsabilidades Función pedagógica Capacitación permanente Formación profesional	7, 8, 9, 10, 11, 12	Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)	
			Desarrollo del personal.	Necesidades de desarrollo Motivación Oportunidad Diálogo Contribución Reconocimientos	13, 14, 15, 16, 17, 18	Siempre (5)	

Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Características evolutivas	1,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (24-55) Regular (56-86) Eficiente (87-120)
	Programación curricular	2,		
	Necesidades e intereses	3,		
	Conocimiento actualizado	4,		
	Orientación	5,		
	Estrategias didácticas	6		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Teorías constructivistas	7,		
	Resolución de problemas	8,		
	Material didáctico en la enseñanza-aprendizaje	9,		
	Ambiente	10,		
	Evaluación	11,		
	Reforzamientos	12		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima democrático	13,		
	Gestión	14,		
	Proyectos	15,		
	Fomentación del trabajo	16,		
	Prácticas de enseñanza	17,		
	Retos de una educación	18		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	19,		
	Conocimientos	20,		
	Honestidad, justicia y responsabilidad	21,		
	Respeto	22,		
	Disposición laboral	23,		
	Dificultades de enseñanza	24		

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Tipo:</b> Básica <b>Método:</b> Hipotético-deductivo	<b>Población censal:</b> 65 docentes	Se empleó la técnica de la encuesta, utilizándose cuestionarios como instrumentos.	<b>Inferencial:</b> Rho de Spearman

## Anexo 2: Operacionalización de variables

**Tabla 4**

*Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
<b>Selección del personal</b>	Proceso de selección	1,	Nunca (1)	Deficiente (18-41)
	Puesto laboral	2,		
	Funciones laborales	3,		
	Evaluación	4,		
	Grado de conocimiento	5,		
	Comunicación	6		
<b>Capacitación del personal</b>	Recursos	7,	Casi nunca (2)	Regular (42-65)
	Preparación y formación	8,		
	Responsabilidades	9,	A veces (3)	
	Función pedagógica	10,		
	Capacitación permanente	11,	Casi siempre (4)	
	Formación profesional	12		
<b>Desarrollo del personal</b>	Necesidades de desarrollo	13,	Siempre (5)	Eficiente (66-90)
	Motivación	14,		
	Oportunidad	15,		
	Diálogo	16,		
	Contribución	17,		
	Reconocimientos	18		

**Tabla 5**

*Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Características evolutivas	1,	Nunca (1)	Deficiente (24-55)
	Programación curricular	2,		
	Necesidades e intereses	3,		
	Conocimiento actualizado	4,		
	Orientación	5,		
	Estrategias didácticas	6		
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	Teorías constructivistas	7,	Casi nunca (2)	Regular (56-86)
	Resolución de problemas	8,		
	Material didáctico en la enseñanza-aprendizaje	9,		
	Ambiente	10,		
	Evaluación	11,		
	Reforzamientos	12		
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	Clima democrático	13,	Casi siempre (4)	Eficiente (87-120)
	Gestión	14,		
	Proyectos	15,		
	Fomentación del trabajo	16,		
	Prácticas de enseñanza	17,		
	Retos de una educación	18		
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	19,	Siempre (5)	
	Conocimientos	20,		
	Honestidad, justicia y responsabilidad	21,		
	Respeto	22,		
	Disposición laboral	23,		
	Dificultades de enseñanza	24		

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica del instrumento 1**

Denominación	:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora	:	Pino (2017)
Adaptado	:	Galindo (2020)
Propósito	:	Determinar el nivel gestión del talento humano
Administración	:	Grupal

#### **Ficha técnica del instrumento 2**

Denominación	:	Cuestionario de desempeño docente
Autora	:	Pino (2017)
Adaptado	:	Galindo (2020)
Propósito	:	Determinar el nivel desempeño docente
Administración	:	Grupal

**Anexo 4: Instrumentos**  
**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado(a) docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la **gestión del talento humano en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020.**

Mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una “X” en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada. Sus respuestas son de carácter **ANÓNIMO**, y de procesamiento reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas.

<b>ESCALA Y VALORES</b>		
<b>S</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>
<b>CS</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>AV</b>	<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CN</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>N</b>	<b>NUNCA</b>	<b>1</b>

**LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:**

<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>					
1. Realiza un proceso de selección estructurado y efectivo.					
2. Ofrece puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente.					
3. Selecciona al personal para que cumpla únicamente funciones para las que fue contratado.					
4. Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas.					
5. Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que postula.					
6. Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección.					
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>					
7. Destina los recursos suficientes para capacitar a su personal.					
8. Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa.					
9. Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.					
10. Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas.					
11. Realiza jornadas de capacitación para el personal docente.					
12. Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades.					
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
13. Está atenta a las necesidades de desarrollo personal.					
14. Motiva a los docentes para que logren su desarrollo personal.					
15. Brinda oportunidades de superación al personal docente.					
16. Muestra actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.					
17. Valora la contribución pedagógica de los docentes.					
18. Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica.					

Adaptado de Delia Esther Pino Prado 2017



## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

Estimado(a) docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el **desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020.**

Mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada. Sus respuestas son de carácter **ANÓNIMO**, y de procesamiento reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas.

<b>ESCALA Y VALORES</b>		
<b>S</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>
<b>CS</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>AV</b>	<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CN</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>N</b>	<b>NUNCA</b>	<b>1</b>

<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1. Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
2. Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
3. Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.					
4. Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.					
5. Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
6. Selecciona estrategias didácticas acordes a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
7. Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
8. Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de aprendizaje.					
9. Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
10. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
11. Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
12. Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
13. Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en su institución educativa.					
14. Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.					
15. Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de su institución.					
16. Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de sus estudiantes.					
17. Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
18. Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
19. Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje en las áreas de estudio.					
20. Aplica los conocimientos adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
21. Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
22. Respeta la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
23. Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
Cuestionario					

Adaptado de Delia Esther Pino Prado 2017

## Anexo 5: Certificados de validez de expertos

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

Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Nº	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Participa de un proceso de selección estructurado y efectivo.	✓		✓		✓		
2	Brinda puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente.	✓		✓		✓		
3	Selecciona al personal para que cumpla únicamente funciones que le corresponden, según el reglamento institucional.	✓		✓		✓		
4	Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas.	✓		✓		✓		
5	Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que fue seleccionado.	✓		✓		✓		
6	Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección.	✓		✓		✓		
	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Destina los recursos suficientes para capacitar a su personal.	✓		✓		✓		
8	Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
9	Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.	✓		✓		✓		
10	Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Realiza jornadas de capacitación para el personal docente.	✓		✓		✓		
12	Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DEL PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Está atenta a las necesidades de desarrollo personal.	✓		✓		✓		

14	Motiva a los docentes para que logren su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
15	Brinda oportunidades de superación al personal docente.	✓		✓		✓		
16	Muestra actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.	✓		✓		✓		
17	Valora la contribución pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica.	✓		✓		✓		

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

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

**28 de mayo del 2020**

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** FRANCIS ESMERALDA IBARGUEN CUEVA

**Especialidad del evaluador:** DRA. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

**DNI:** 09637865

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

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

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

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



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Nº	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	✓		✓		✓		
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	✓		✓		✓		
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Selecciona estrategias didácticas acordes a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
11	Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
12	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en su institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	✓		✓		✓		
15	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de su institución.	✓		✓		✓		
16	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

17	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓		✓		✓		
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓		
20	Aplica los conocimientos adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	✓		✓		✓		
22	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
23	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	✓		✓		✓		
24	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		

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

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

**28 de mayo del 2020**

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** FRANCIS ESMERALDA IBARGUEN CUEVA                      **DNI:** 09637865

**Especialidad del evaluador:** DRA. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

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

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

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

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



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Nº	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Existe un proceso de selección estructurado y efectivo.	✓		✓		✓		
2	Ofrece puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente.	✓		✓		✓		
3	Selecciona al personal para que cumpla únicamente funciones para las que fue contratado.	✓		✓		✓		
4	Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas.	✓		✓		✓		
5	Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que postula.	✓		✓		✓		
6	Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección.	✓		✓		✓		
	<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Destina los recursos suficientes para capacitar a su personal.	✓		✓		✓		
8	Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
9	Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.	✓		✓		✓		
10	Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	Realiza jornadas de capacitación para el personal docente.	✓		✓		✓		
12	Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades.	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Está atenta a las necesidades de desarrollo personal.	✓		✓		✓		
14	Motiva a los docentes para que logren su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
15	Brinda oportunidades de superación al personal docente.	✓		✓		✓		

16	Muestra actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.	✓		✓		✓		
17	Valora la contribución pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.**

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

**02 de junio del 2020**

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Blanca Nieve Chinchano Olórtegui

**DNI:** 23098081

**Especialidad del evaluador:** Magister en Administración de la Educación



Blanca Nieve Chinchano Olórtegui  
Mg. en Administración de la Educación

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

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

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

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



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

Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>N°</b>	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	✓		✓		✓		
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	✓		✓		✓		
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Selecciona estrategias didácticas acordes a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	✓		✓		✓		
11	Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	✓		✓		✓		
12	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en su institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	✓		✓		✓		
15	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de su institución.	✓		✓		✓		

16	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje en las áreas de estudio.	✓		✓		✓		
20	Aplica los conocimientos adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	✓		✓		✓		
22	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
23	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	✓		✓		✓		
24	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez evaluador:** Blanca Nieve Chinchano Olórtegui

**DNI:** 23098081

**02 de junio del 2020**

**Especialidad del evaluador:** Magister en Administración de la Educación



Blanca Nieve Chinchano Olórtegui  
Mg. en Administración de la Educación

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

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

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

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

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

Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Nº	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Existe un proceso de selección estructurado y efectivo.	X		X		X		
2	Ofrece puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente.	X		X		X		
3	Selecciona al personal para que cumpla únicamente funciones para las que fue contratado.	X		X		X		
4	Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas.	X		X		X		
5	Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que postula.	X		X		X		
6	Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección.	X		X		X		
	<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Destina los recursos suficientes para capacitar a su personal.	X		X		X		
8	Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa.	X		X		X		
9	Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve.	X		X		X		
10	Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas.	X		X		X		
11	Realiza jornadas de capacitación para el personal docente.	X		X		X		
12	Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades.	X		X		X		
	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Está atenta a las necesidades de desarrollo personal.	X		X		X		
14	Motiva a los docentes para que logren su desarrollo personal.	X		X		X		
15	Brinda oportunidades de superación al personal docente.	X		X		X		

16	Muestra actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.	X		X		X		
17	Valora la contribución pedagógica de los docentes.	X		X		X		
18	Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]


No aplicable [ ]

02 de junio del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **Gustavo Ernesto Zárate Ruiz**

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: **Maestro en Administración de Negocios – MBA**



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

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

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

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

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

Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Nº		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	X		X		X		
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X		X		X		
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	X		X		X		
6	Selecciona estrategias didácticas acordes a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
8	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
9	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
10	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
11	Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
12	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en su institución educativa.	X		X		X		
14	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	X		X		X		
15	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de su institución.	X		X		X		

16	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X		
18	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		
	<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X		
20	Aplica los conocimientos adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.	X		X		X		
22	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	X		X		X		
23	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.	X		X		X		
24	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

02 de junio del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Gustavo Ernesto Zárate Ruiz*

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: **Maestro en Administración de Negocios – MBA**

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

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los



## Anexo 6: Confiabilidad de variables

### Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Gestion del talento humano.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

16 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2
2	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5
3	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2
4	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5
5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3
6	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3
7	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4
8	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1
9	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2
10	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1
11	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4
12	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1
13	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2
14	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3
15	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2
16	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
18	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4
19	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1
20	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4

#### Resumen de procesamiento de casos

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

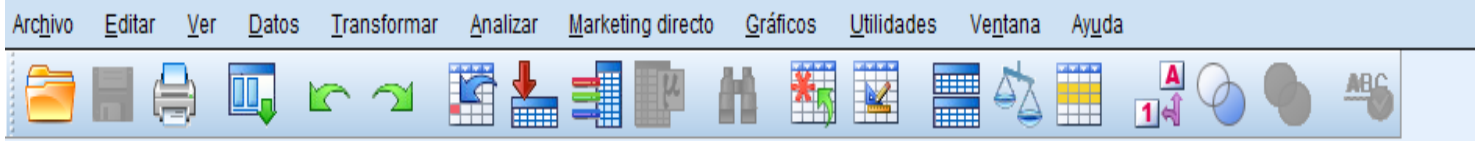
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	18

## Confiabilidad de la variable Desempeño docente

Desempeño docente.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



18:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5

### Resumen de procesamiento de casos

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

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	23



## Anexo 7: Base de datos de las variables

### Base de datos de la variable Gestión del talento humano

<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>																		
<b>N°</b>	<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>						<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>						<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>
1	2	4	3	5	3	5	4	4	4	1	4	4	3	5	2	1	2	2
2	5	1	1	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	3	3	3	3
3	5	2	1	1	5	2	3	2	1	5	2	1	2	1	2	2	5	4
4	2	3	1	3	5	4	2	5	3	1	3	2	4	4	4	4	4	2
5	4	4	4	4	1	4	3	3	2	4	2	1	5	1	5	3	2	5
6	5	2	3	1	3	4	4	3	4	4	2	2	5	1	1	3	3	3
7	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	1	2	1	5
8	1	1	2	1	3	1	1	4	3	1	4	1	3	1	1	2	3	4
9	3	4	2	1	5	1	1	4	5	2	3	5	1	5	3	2	3	2
10	5	1	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4	3	2	5	2	2
11	5	3	5	1	3	2	1	1	5	4	1	4	1	3	4	3	3	4
12	2	4	4	2	5	3	5	3	1	5	2	1	4	4	1	3	4	5
13	3	1	2	4	2	5	4	2	2	1	2	1	5	5	1	4	4	3
14	4	5	2	3	5	3	1	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
15	4	4	4	3	2	5	4	1	1	2	1	2	2	3	4	1	4	3
16	4	3	2	2	5	2	2	2	4	1	2	3	1	3	5	4	4	2
17	4	1	3	3	4	4	3	5	1	4	2	5	5	4	3	2	5	2
18	2	3	2	3	2	2	3	5	4	4	2	3	4	1	5	1	5	4
19	5	3	1	4	1	1	5	2	2	1	1	3	1	4	5	4	4	2
20	5	4	4	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	4	3	3	4	1
21	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2
22	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5
23	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2
24	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5
25	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3
26	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3
27	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4
28	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1
29	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2
30	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1
31	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4
32	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1
33	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2
34	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3
35	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2
36	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2
37	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5

38	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4
39	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1
40	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	4	
41	2	3	2	4	2	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	4	4	
42	2	1	3	1	2	1	3	3	1	2	2	5	4	1	4	4	1	
43	5	3	5	3	5	2	1	3	4	1	4	2	4	2	5	3	2	
44	1	4	1	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	5	1	4	
45	5	1	3	2	1	5	3	4	1	3	4	1	4	2	5	4	2	
46	1	1	4	2	3	1	1	4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	
47	3	3	1	2	1	4	3	3	2	2	5	2	4	3	1	5	3	
48	3	2	5	3	4	5	4	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	
49	4	3	2	4	2	3	2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	
50	2	1	5	3	3	1	4	2	2	4	2	4	3	3	3	1	4	
51	1	4	4	3	2	5	3	3	4	5	4	5	2	3	3	3	1	
52	4	4	3	5	2	2	4	1	4	4	4	3	4	2	2	2	5	
53	5	3	4	5	4	3	5	1	2	1	1	5	5	4	3	2	5	
54	3	2	3	2	1	2	5	2	2	5	1	2	4	3	4	2	5	
55	4	3	4	1	2	4	5	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	
56	5	5	3	1	1	4	5	4	4	2	5	5	3	5	5	2	4	
57	4	1	3	5	5	4	3	4	1	1	4	3	1	4	1	1	5	
58	4	5	5	1	5	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2	1	4	
59	5	1	2	4	2	1	5	2	5	4	4	1	5	5	4	3	1	
60	4	1	4	3	4	2	3	4	2	5	1	3	5	5	5	4	4	
61	4	2	3	5	1	4	1	3	3	3	5	4	1	5	2	5	2	
62	1	2	3	2	1	3	3	5	1	5	5	4	5	1	4	1	4	
63	1	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	
64	3	4	1	4	4	2	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	2	
65	5	5	1	2	4	3	3	2	4	5	5	5	2	1	5	2	3	

## Base de datos de la variable Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																									
N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	2	2	2	5	1	4	2	3	3	1	3	2	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	4	4	
2	5	2	4	5	5	2	5	1	4	5	3	3	4	5	2	3	4	2	1	1	2	2	5	5	
3	5	2	5	3	1	3	3	1	2	3	5	3	5	3	1	5	1	1	5	5	4	2	1	1	
4	3	4	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	3	3	1	4	2	5	3	3	5	5	4	4	
5	5	3	3	1	2	4	2	1	3	2	1	4	3	5	2	3	1	3	2	5	4	1	1	1	
6	5	4	1	5	4	4	5	2	4	5	3	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	
7	1	5	1	2	2	2	4	4	2	4	4	5	4	2	5	3	4	2	5	1	5	5	2	2	
8	3	3	1	2	4	2	3	2	5	2	2	5	2	2	1	4	5	1	1	3	3	5	1	1	
9	2	4	4	3	3	3	2	5	1	2	4	3	3	5	2	1	4	5	1	3	5	2	1	1	
10	1	5	5	2	3	2	5	3	1	2	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	2	1	1	
11	1	1	5	5	5	3	5	2	1	3	1	5	1	3	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	
12	2	4	4	1	1	5	4	2	1	1	2	5	3	2	2	3	2	5	1	5	2	3	4	4	
13	5	5	2	1	5	1	3	5	1	4	1	4	5	1	1	1	2	1	5	1	3	2	4	4	
14	5	5	3	2	4	1	5	5	5	2	1	4	2	1	5	1	3	1	2	5	2	5	3	3	
15	4	4	5	5	5	3	1	5	3	3	5	3	2	4	4	4	2	3	5	4	3	2	4	4	
16	3	5	5	4	4	3	5	4	2	1	2	1	1	3	3	5	3	2	2	3	5	4	1	1	
17	4	2	1	2	4	4	1	5	1	4	4	5	1	3	2	4	2	2	5	5	2	3	1	1	
18	4	1	5	3	1	5	4	2	4	1	1	2	4	5	1	5	4	4	2	1	5	3	1	1	
19	2	4	3	1	4	2	4	4	4	1	3	1	5	2	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2	
20	4	5	2	2	5	4	5	2	1	4	4	3	5	2	4	3	3	4	1	5	3	4	3	3	
21	3	2	2	4	5	2	5	1	3	5	2	2	1	4	5	1	3	4	3	5	4	4	3	3	
22	2	5	2	1	5	2	3	2	3	4	4	2	1	4	3	1	1	5	5	1	3	2	4	4	
23	1	3	2	5	1	1	1	5	4	5	5	4	5	1	4	5	4	1	4	3	3	1	2	2	
24	2	1	3	5	2	3	1	1	5	4	5	3	1	1	2	4	1	4	3	4	2	5	4	4	
25	2	4	1	2	1	5	2	5	3	3	5	3	2	2	1	3	4	1	2	3	2	3	4	4	
26	4	3	5	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	5	1	3	1	4	4	1	3	4	4	
27	3	3	5	1	4	2	4	3	3	4	2	3	1	3	3	4	5	5	4	3	2	4	5	5	
28	2	1	2	2	1	1	3	3	1	4	2	4	1	4	5	4	4	5	5	3	5	1	4	4	
29	3	3	5	4	3	4	2	1	1	2	5	3	3	5	2	3	5	5	4	4	1	4	4	4	
30	4	5	3	1	1	4	4	3	2	5	5	5	5	3	5	1	2	3	5	5	4	1	4	4	
31	3	1	2	5	3	4	1	1	1	5	4	1	2	5	3	1	3	1	2	1	3	2	1	1	
32	1	2	3	3	4	3	3	5	5	1	2	4	2	4	1	5	5	5	5	3	5	4	3	3	
33	4	2	3	2	1	5	2	1	5	2	2	4	4	2	4	4	1	2	5	2	2	5	2	2	
34	1	4	3	1	1	3	1	4	1	2	2	2	1	5	2	2	1	1	3	1	4	2	1	1	
35	4	2	1	3	1	4	3	5	5	2	2	3	1	2	1	5	4	3	4	4	5	1	1	1	
36	2	4	3	3	3	4	5	4	2	1	3	1	5	3	1	5	2	3	3	3	1	4	5	5	
37	1	3	2	3	4	4	3	1	3	2	2	2	4	2	4	5	5	2	4	2	1	4	3	3	
38	4	1	4	1	4	5	2	4	2	1	4	3	3	2	5	1	2	3	2	4	1	4	3	3	
39	1	1	4	1	1	5	5	2	3	3	2	3	4	3	1	1	1	3	3	4	4	3	2	2	

40	1	4	1	3	2	5	2	3	5	2	2	4	5	2	4	5	5	3	2	5	5	5	2	2
41	1	1	4	3	2	3	4	3	3	5	1	5	5	4	2	4	4	1	3	5	5	1	3	3
42	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	2
43	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
44	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	4
45	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	1
46	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	2
47	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
48	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	3
49	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	3
50	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	5
51	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	5
52	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	5
53	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	2
54	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	5
55	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
56	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	4
57	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	1
58	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	3
59	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	1
60	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5
61	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5
62	1	3	2	4	4	1	2	5	2	5	4	4	1	2	1	5	1	1	2	5	1	5	1	1
63	1	3	5	5	3	4	2	3	3	3	1	4	1	3	1	5	4	1	1	1	4	1	3	3
64	1	2	3	1	3	3	1	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	5	3	5	5
65	4	5	1	2	2	1	1	3	2	5	1	3	4	3	3	2	4	4	3	2	5	2	4	4

## Anexo 8: Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de junio de 2020  
Carta P. 153-2020-EPG-UCV-LN-F05LD1/J-INT

Lic.  
Leonidas Vargas Chipana  
Director  
Dirección del Plantel  
Institución Educativa "Palmas Reales" - Los Olivos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GALINDO ANCCO, DENIS; identificado con DNI N° 10383058 y con código de matrícula N° 7001117201; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMAS REALES, LOS OLIVOS, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GALINDO ANCCO, DENIS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

## Anexo 9: Solicitud de aplicación de encuesta

Solicito: Permiso para aplicación de encuesta con fines de investigación académica.

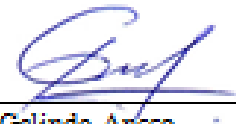
Señor Leonidas Vargas Chipana  
Director de la Institución Educativa "Palmas Reales" – Los Olivos

Yo, Denis Galindo Ancco, identificado con DNI N° 10383058, me dirijo a usted para comunicarle que, en calidad de estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, me es necesario realizar un trabajo de investigación relacionado con la Institución Educativa en la cual laboro.

En tal sentido, solicito su permiso para la aplicación de una encuesta dirigida a los docentes que laboran en vuestra Institución Educativa. Asimismo, informo que dicha encuesta tiene únicamente fines de carácter de investigación académica.

Por lo expuesto, pido a usted acceder a lo solicitado.

Lima, jueves 18 de junio del 2020.



---

Denis Galindo Ancco  
DNI N° 10383058

Adjunto:

Carta emitida por el jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Lima Norte.

## Anexo 10: Resolución de inscripción de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RJ. N° 1657-2020-UCV-EPG-LN

Activar Wi-Fi  
Ve a Configuración

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1657-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 16 de junio de 2020

#### VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **IBARGUEN CUEVA FRANCIS ESMERALDA** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

#### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMAS REALES, LOS OLIVOS, 2020**

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **GALINDO ANCCO, DENIS**

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de Investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación*".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado*".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto*".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis*".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

#### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** Aprobar el proyecto de tesis **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMAS REALES, LOS OLIVOS, 2020**, presentado por el (la) Bach. **GALINDO ANCCO, DENIS**, con Código: **7001117201**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **IBARGUEN CUEVA FRANCIS ESMERALDA** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMAS REALES, LOS OLIVOS, 2020**.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte





## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMAS REALES, LOS OLIVOS, 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**GALINDO ANCCO, DENIS**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 08 de agosto del 2020



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva  
Asesora de la tesis



**Estrella Azucena Esquiagola Aranda**  
Revisora de la tesis

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda  
Revisora de la tesis

## Anexo 12: Evidencias

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE**

**RESTRICCIONES:** Estimado/a docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO y el DESEMPEÑO DOCENTE en la institución en donde usted labora. Motivó la aplicación del presente instrumento la necesidad de conocer el estado actual de las prácticas de gestión del talento humano y de desempeño docente, para lo cual se elaboró este instrumento.

**Sección 1 de 4**

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Descripción (opcional)

#### I. SELECCIÓN DEL PERSONAL:

LA INSTITUCIÓN SElecciona EN SU PROCESO DE SELECCIÓN:

1. Participa de un proceso de selección estructurado y efectivo. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2. Brinda puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

3. Selecciona al personal porque cumple estrictamente funciones que le corresponden según el Reglamento Institucional. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

4. Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

5. Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que fue seleccionado. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

6. Consulta al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Después de la sección 1 - Continuar a la siguiente sección

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Descripción (opcional)

#### II. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL:

LA INSTITUCIÓN SElecciona EN SU PROCESO DE SELECCIÓN:

7. Destina los recursos suficientes para capacitar a su personal. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

8. Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

9. Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

10. Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas. \*

Nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

11. Realiza jornadas de capacitación para el personal docente. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

12. Brinda facilidades para asistir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades. \*

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Después de la sección 2 - Continuar a la siguiente sección

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Descripción (opcional)

#### III. DESARROLLO DEL PERSONAL:

LA INSTITUCIÓN SElecciona EN SU PROCESO DE SELECCIÓN:

13. Está atento a las necesidades de desarrollo personal. \*

Nunca

Casi nunca

