



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de talento humano en la gestión pedagógica de la institución
educativa primaria N° 3057 Santa Rosa de Carabaylo, 2021

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

AUTORA:

Navarro Tello, Carmen de Jesús (ORCID: 0000-0003-0125-9455)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigfrido (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria

En honor a mi mamá Elina, que desde el cielo me acompaña, a mi papá Walter, a mis hermanos Pilar, Walter y Gabriela, por su invaluable apoyo moral para seguir mis estudios hacia el éxito profesional.

A mis hijos: Norberth André, Damaris Leonor y David John por ser mi motivación para salir adelante.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida, brindarme salud, protegerme, guiarme y por permitir lograr mis metas.

A mi asesor Segundo por su motivación, dedicación, apoyo y por compartir su valiosa experiencia.

A la institución educativa, por permitirme esta Investigación y en especial a los docentes por su valiosa participación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. REFERENCIA	34

Índice de tablas

Tabla 1.	Resultados del juicio de expertos	16
Tabla 2.	Niveles de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	20
Tabla 3.	Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	21
Tabla 4.	Niveles de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	22
Tabla 5.	Niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	23
Tabla 6.	Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en la gestión pedagógica	24
Tabla 7.	Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en la gestión pedagógica	24
Tabla 8.	Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en la gestión curricular	25
Tabla 9.	Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en la gestión curricular	25
Tabla 10.	Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula	26
Tabla 11.	Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula	26
Tabla 12.	Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes	27
Tabla 13.	Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes	27

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	20
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	21
Figura 3.	Niveles de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	22
Figura 4.	Niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo	23

Resumen

La presente investigación titulada Gestión de talento humano en la gestión pedagógica de la institución educativa primaria N° 3057 Santa Rosa de Carabayllo, 2021, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Fue una investigación de tipo básica, con diseño no experimental de corte transversal, asimismo se empleó un enfoque cuantitativo y con nivel explicativo; la muestra estuvo conformada por 78 docentes a los cuales se aplicaron dos cuestionarios uno de gestión de talento humano y otro de gestión pedagógica, los cuales fueron aplicables en cuanto a validez y confiabilidad.

La investigación luego de los hallazgos realizados se logró demostrar que la gestión de talento humano influye significativamente con la gestión pedagógica en la en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021; asimismo el coeficiente de Nagelkerke con 0.430, por lo que, la gestión del talento humano influye en 43.0% en los cambios de la gestión pedagógica. Descriptivamente la gestión de talento humano de acuerdo a los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo encuestados presentó un nivel “regular” con 51.3%, mientras que la gestión pedagógica presentó un nivel “regular” con 67.9%.

Palabras claves: Gestión de talento humano, gestión pedagógica, selección, desarrollo y retención de personal

Abstract

The present research entitled Management of human talent in the pedagogical management of the primary educational institution N ° 3057 Santa Rosa de Carabayllo, 2021, had as a general objective to determine the influence of the management of human talent in the pedagogical management in the Primary Educational Institution No. 3057 Santa Rosa of the Carabayllo district, 2021.

It was a basic research, with a non-experimental cross-sectional design, and a quantitative approach and an explanatory level was also used; The sample consisted of 78 teachers to whom two questionnaires were applied, one on human talent management and the other on pedagogical management, which were applicable in terms of validity and reliability.

The investigation after the findings made it was possible to demonstrate that the management of human talent significantly influences the pedagogical management in the Primary Educational Institution No. 3057 Santa Rosa of the district of Carabayllo, 2021; likewise, the Nagelkerke coefficient with 0.430, therefore, the management of human talent influences 43.0% in the changes in pedagogical management. Descriptively, the human talent management according to the primary level teachers of the Primary Educational Institution No. 3057 Santa Rosa of the Carabayllo district surveyed presented a “regular” level with 51.3%, while the pedagogical management presented a “regular” level with 67.9 %.

Keywords: Human talent management, pedagogical management, selection, development and retention of personnel

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la educación es valorizada como el fundamento para el crecimiento y consolidación de las capacidades humanas, considerando dentro de esta a la gestión pedagógica como una de las actividades elementales (Medina, 2017). En tal sentido, la gestión pedagógica cobra una importancia muy grande que generalmente se ve perjudicada por causas como: planificación inadecuada, los materiales educativo son elaborados improvisadamente, no se cuenta con espacios de aprendizaje adecuados, no se realizan evaluaciones sistemáticas, deficiencia en la gestión del talento humano representados por la deficiente selección del personal, ausencia de capacitaciones y despreocupación por el desarrollo personal y profesional de los docentes.

Ante la importancia de revalorar nuestra cultura a través de la gestión educativa los procesos de gestión, por ejemplo, Rubio-Arostegui y Ríos (2019) sostienen que en algunos países de Europa el sistema educativo no está a la altura de los cambios sociales, en el cual se referencia que éste carece de una buena gestión educativa cultural. En un estudio realizado en el año 2017 en Gran Bretaña, se muestra el desinterés por parte de los estudiantes del nivel secundaria en practicar el arte; pero a pesar de ello, se ha notado un incremento en la producción académica acerca de las artes, cultura y educación, ya que en el proceso ha observado que es parte de su proceso de adaptación social. En países de nuestra región, como Ecuador por ejemplo, ya se vienen realizando investigaciones sobre la importancia de los proyectos artísticos culturales que influyen satisfactoriamente en el desarrollo cognitivo de los estudiantes, donde el objetivo primordial es buscar que los estudiantes aprendan a relacionar e interactuar las habilidades y destrezas que irán aprendiendo y poniéndolas en práctica transversalmente con cada una de las áreas pedagógicas y actividades cotidianas propias de ellos (Huaranga, 2021).

Dentro del ámbito nacional, la sociedad se identifica por su progreso permanente de conocimiento, donde se requiere de una transformación en la gestión, en donde el centro de atención son el personal que generan conocimiento; en otras palabras, una administración de recursos humanos (Cuenta, 2018). Por otro lado, la gestión de talento humano en las instituciones educativas se ve

afectado por la ausencia de motivación y comunicación de los docentes; estos problemas en la gestión pueden afectar la gestión pedagógica, la atención a los estudiantes y padres de familia y la calidad educativa (Campos, 2020).

Dentro de la gestión pedagógica se han presentado una serie de problemas como lo describe Sifuentes (2019), como la deficiente planeación curricular, la implementación de los espacios para clases de manera improvisada, la ejecución de los programas curriculares de forma improvisada al igual que las evaluaciones. A esto se adiciona la fuerte diferencia entre los directores y el personal docente, a raíz principalmente de una inútil comunicación y en un ausentismo de liderazgo pedagógico, ocasionando que las relaciones interpersonales estén dañadas. Estos problemas como ya se mencionaron afectan a la gestión pedagógica, por consiguiente, al personal docente y directivo impidiendo que se realicen trabajos en equipo, para que se puedan realizar actividades de planificación como también la ejecución, desarrollo y proyección de los programas educativos a los estudiantes (Molina, 2018).

En el ámbito local, la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa de Carabayllo se ha observado que se presentan inconvenientes, en vista que no se han mejorado las ventajas competitivas con relación a otros centros educativos de primaria del distrito de Carabayllo, el personal considera que la gestión curricular es deficiente por cuanto no se realizan de manera adecuada las coordinaciones y planificación; existen igualmente deficiencias en las bases curriculares, hay dificultades para cumplir con los objetivos de aprendizaje, mientras que los procedimientos y prácticas de clases son anticuadas, es de pleno conocimiento que la educación inicial es el soporte para el niño en su etapa educativa por ello se debe mejorar el desarrollo tanto académico, de sus habilidades y afectivo, por este motivo, se tiene la presunción que estos problemas en la gestión pedagógica son generados por la mala gestión del talento humano dentro de la institución.

En base a lo expuesto se formula el siguiente problema general: ¿Cómo influye la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021? Asimismo, se establecen los problemas específicos (Ver Anexo 1)

Se justificó teóricamente porque la investigación posibilitó la exploración y análisis de las teorías existentes y actuales las cuales conciernen a la gestión del talento humano y la gestión pedagógica, en función de las cuales se logró estudiar dichas variables y de esta manera se amplió el conocimiento científico de estas variables. La investigación se justificó de manera práctica porque proporcionó la oportunidad de que el docente adquiriera conocimientos sobre las herramientas estratégicas que fueron sugeridas en las recomendaciones de la presente investigación y que permitieron el trabajo pedagógico y la consecución de los resultados favorables en el centro educativo. En cuanto a la justificación metodológica, la investigación posibilitó la optimización del dominio de los métodos, técnicas, instrumentos y otras particularidades vinculadas a la misma y que cuando son empleados dentro de los procedimientos de búsqueda se corroboró su validez y confiabilidad, por este motivo fueron utilizados en otras investigaciones que estudien a la gestión del talento humano y a la gestión pedagógica.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021. Del mismo modo se plantearon los siguientes objetivos específicos (Ver Anexo 1)

De igual modo se formuló la hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021. Igualmente se formularon las hipótesis específicas (Ver Anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, se consideró el artículo de Moreno y Sánchez (2019) con relación a la variable gestión del talento humano en donde indicaron que este tipo de gestión facilita dar el papel principal al docente que surge en este proceso de cambio educativo, para que por medio de la aprobación y la colaboración democrática conseguir acuerdos grupales entre la comunidad educativa, los entes estatales y la sociedad; por este motivo, es importante promover desde la comunidad educativa diferentes escenarios para propagar, estudiar, debatir y examinar lo asociado a la filosofía de gestión para erigir entre todos los participantes las instituciones educativas que se desean. Asimismo Becerra (2020) afirmó que la gestión del talento humano se favorecerá cuando los centros educativos asuman comportamientos de desarrollo, asimismo cuando el responsable de la institución, valora de forma apropiada la labor de la comunidad, del mismo modo se consigue incorporar a la institución educativa y colaborar por consiguiente, con el desarrollo adecuado y oportuno de las actividades propias a la gestión pedagógica, en donde se muestra, los procesos de planeación y organización, asimismo la función de realización y de control, componentes que facilitan mostrar la situación real de las situaciones, en base a las herramientas que incurran en una realización apropiada de la gestión pedagógica, partiendo de la participación que pueda dar la comunidad dentro de la institución educativa.

En cuanto a la variable gestión pedagógica en el campo internacional se tuvo la investigación de Chen-Quesada, Cerdas-Montano y Rosabal-Vitoria (2020) concluyeron que la colaboración de los docentes en el desarrollo de la gestión estratégica, se observa que esta colaboración se dirige a los espacios de reflexión para la correcta toma de decisiones y el desarrollo del trabajo en equipo en la elaboración, evaluación y monitoreo de los proyectos educativos adecuados y enmarcados en la realidad de cada institución educativa, esta investigación fue realizada en centros educativos públicos de las provincias de Heredia, Alajuela y San José, el conjunto de estudio consideró a 72 colaboradores, esta investigación fue abordada desde el enfoque cuantitativo y cualitativo, contó en la parte cualitativa con cuatro tareas de investigación y en la parte cuantitativa contó con 59 ítems en la escala de Likert . Por otro lado,

Avalos (2020) concluyó que la implementación de un modelo de gestión estratégica contribuye al sistema educativo en vista que da la posibilidad de desarrollar una gestión curricular interdisciplinaria, entre los grupos de gestión educativa, para diseñar e implementar prácticas pedagógicas que constituyan diferentes materias y objetivos de aprendizaje, esta investigación tiene enfoque cuantitativo, cuyo resultado es de examinar el proceso de articulación que existe en la gestión pedagógica en torno a una visita educativa de segundo ciclo básico en un establecimiento educativo, para mejorar las prácticas de Gestión Pedagógica con los docentes, tomando como referencia la programación escolar fue desarrollada con todos los docentes del segundo ciclo del centro educativo KAOS Espacio Creativo de Fundación Mustakis de Chile, utilizando como instrumento el método de recolección de datos en la escala de Likert. Finalmente, Castro, Cuestas y Fuentes (2021) concluyeron que ante la pandemia, los docentes emplearon en todo momento a la estructura educativa para mantener la comunicación entre docentes, por lo que se planteó el diseño de estrategias de gestión pedagógica en las instituciones educativas, a partir de ahí nació la necesidad de diagnosticar el contexto de cada estudiante, considerando la situación socioeconómica de los estudiantes, los recursos con los que cuentan, las condiciones y acceso a la tecnología. A partir de entrevistas públicas a siete docentes, este artículo analiza la gestión docente de los docentes de primaria y sus propuestas de cambios debido al encierro provocado por la pandemia COVID-19. Los resultados muestran el proceso de autoaprendizaje de los docentes y uso temprano de la virtualidad para implementar las siguientes estrategias: atención personalizada mediante el uso de la aplicación WhatsApp, planificación diversificada a través del trabajo colaborativo entre pares, visitas domiciliarias, participación comunitaria y de los padres La familia como un enlace, la construcción de folletos y el uso de plataformas digitales como Zoom, Meet, Facebook y Google Classroom, propician el desarrollo de la educación a distancia en las escuelas primarias del Estado de México.

En el contexto nacional se toma la tesis de Montes (2021) sobre la variable gestión del talento humano sostuvo que este se relaciona negativamente con el estrés laboral, quiere decir que cuando la gestión del talento humano es deficiente aumentan los casos de estrés en los docentes dentro de la institución

educativa; asimismo existe relación negativa entre la gestión de talento humano con los elementos del estrés laboral como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, esta investigación fue realizada en I.E. Santa María de San Juan de Lurigancho, es un diseño aplicado, no experimental, la técnica utilizada es una muestra estilo encuesta y censo de 30 docentes de primaria. Continuando con la misma variable se tomó en consideración la investigación de Curi (2021) sostuvo que la gestión del talento humano presenta una relación negativa con la gestión educativa, asimismo los elementos de la gestión educativa también se relacionan negativamente con la gestión del talento humano dentro de los cuales se tienen la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria, esta investigación fue realizada en una I.E. de San Juan de Lurigancho, a un total de 30 docentes mediante la escala de Likert, es una investigación es cuantitativa de tipo básica, de diseño no experimental

En cuanto la gestión pedagógica se tomó a Huaranga (2021) quien sostuvo que gestión pedagógica y el desempeño docente se relacionan significativamente, igualmente la planificación, organización, dirección y control se relacionan con el desempeño docente, esta investigación es de enfoque cuantitativo, el método de investigación fue el hipotético deductivo. La muestra fue de 78 personas entre docentes y personal directivo de una I.E. de Jicamarca Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el plan piloto a través del alfa de Cronbach. Además, Ciprian (2021) sostuvo que la relación entre las habilidades blandas y gestión pedagógica es positiva moderada, quedando explicado, en la medida que aumenta el nivel de las habilidades blandas, la gestión pedagógica aumentará, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que existe un nivel de correlación significativa entre las habilidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes de instituciones educativas del nivel primario, la investigación se dio en una I.E. de Cuzco y se dio para determinar el nivel de relación entre las habilidades blandas y la gestión pedagógica de los docentes, tiene un enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue un cuestionario en la escala de Likert con una muestra de 84 docentes. Finalmente, Laura (2019) indicó que la gestión pedagógica junto con sus dimensiones planificación curricular, estrategias metodológicas y recursos e insumos

pedagógicos se vinculan de manera positiva y significativa con la calidad del servicio educativo en los docentes; esta investigación se dio en una I.E. de Villa María del Triunfo, tiene un enfoque cuantitativo, cuyo instrumento aplicado fue la encuesta en la escala de Likert a 35 docentes, por consiguiente, la gestión pedagógica ocasiona una apropiada, importancia a la función y actividades, beneficiando de esta forma el servicio de calidad por parte de los docentes.

Respecto a la variable gestión del talento humano, Chiavenato (2020) sostuvo que es el conjunto de actividades y tácticas elementales para dirigir los asuntos vinculados con los puestos de trabajo administrativo en el área de recursos humanos y todo lo relacionado con el logro de los objetivos institucionales. Dessler (2015) contempló que la gestión del talento humano involucra el establecimiento de una agrupación de políticas y directrices que facilitan la conducción de los componentes relacionados al entorno de las relaciones humanas en el campo administrativo y de la gerencia, planteándose concretamente la convocatoria, capacitación, reivindicación económica y ofrecimiento de un ambiente laboral favorable y beneficioso dentro de la convivencia para los empleados de la organización. En base a estas dos últimas definiciones se puede deducir que Drucker resalta el elemento de realización y crecimiento del personal, mientras que Chiavenato destaca la relevancia de los procesos y actividades de incorporación y desenvolvimiento del ser humano dentro de las organizaciones.

Stoner, Freeman y Gilbert (2006) citados en Goicochea, Melgar y Alpaca (2019) precisaron que la gestión del recurso humano es similar a la gestión administrativa en vista que tiene como objetivo el cumplimiento de una serie de etapas como la evaluación de las necesidades, reclutamiento, selección, evaluación, inducción y capacitación de los empleados, a los que se tendrá que dar una utilidad máxima en base a sus competencias, habilidades y capacidades. Marina (2003) citado en Zelada-Florez (2020) sostuvo que en virtud a las modificaciones que se están desarrollando en la actualidad, donde la competitividad, la innovación y el aprendizaje son la prioridad, es necesario que las instituciones se comporten estratégicamente para poder beneficiarse de todas las potencialidades de los empleados, esto debe desarrollarse con ingenio para sugerir nuevas estrategias y con un esfuerzo compartido, con el propósito

de que la labor se genere de manera grupal y de forma adecuada, asimismo se consiga mejorar los resultados. La gestión de talento humanos también es definida como el proceso en el que una institución reconoce a los empleados potenciales que pueden en un futuro desempeñarse como líderes (Harun, Mahmood & Othman, 2019).

Asimismo la gestión del talento humano se refiere a las actividades y procesos que comprenden el reconocimiento, realización, compromiso, atracción, despliegue y retención de algunos talentos que son de especial valor dentro de la organización con el propósito de crear estrategias sostenibles de éxito (Gallardo-Gallardo, Thunnissen & Scullion, 2020). Esta gestión se ocupa del reconocimiento sistemático de los puestos de trabajo que son pieza importante para la ventaja competitiva de la institución de manera sustentable en el tiempo, unido con el reconocimiento, el desarrollo y la administración de un talento o más que lo componen personas con un alto rendimiento y potencial (King & Vaiman, 2019). Por otro lado, estas actividades y procesos que involucran un reconocimiento estructurado de ubicaciones que colaboran diferencialmente a la ventaja competitiva sustentable de la institución, igualmente al desarrollo de un grupo de personas que presenten un alto potencial y rendimiento que podrán cumplir las funciones que han sido encomendadas de manera eficiente (Masri & Suliman, 2019).

Es relevante tomar conocimiento que talento es la capacidad de demostrar por medio de comportamientos, igualmente se puede apreciar a través del conocimiento que tiene una persona e incluso puede manifestarse como potencial, como la capacidad que tienen las personas para aprender (Drewery, Pretti & Church, 2019). También es considerada como la materia que permite el empleo de la planeación estratégica del capital humano para optimizar el valor de las organizaciones (Kaleem, 2019). La gestión del talento humano es muy importante dentro de una organización debido a que es una fuente de ventaja competitiva y por este motivo es una pieza clave para el éxito competitivo (Tyskbo, 2021). Igualmente su importancia también radica en la aplicación de un grupo integrado de procesos y actividades que permitirán garantizar la atracción, reentrenamiento y realización de las empleados más talentosos para asegurar que los objetivos institucionales se cumplan (Kurumuri & Kore, 2021).

La gestión del talento humano además tiene un papel muy importante en la organización ya que se encarga de realizar los procesos de planeación, contratación del personal, desarrollo de capacitaciones y compensaciones de los empleados (Sopiah, Kurniawan, Nora & Narmaditya, 2020). Cuando la organización tiene la determinación de mantener una gestión de talento adecuada terminar conduciendo la organización hacia el éxito; no obstante, el conocimiento y las habilidades de los empleados se pueden desarrollar por medio de las actividades que permiten modificar el comportamiento por medio de la capacitación técnica y el coaching (Mohd & Kasim, 2019). Talento también se refiere a como el empleado puede marcar la diferencia para desempeñarse dentro del trabajo, ya sea por medio de su contribución o mostrando su potencial en el largo plazo (Mahajan, 2020).

Dentro de las instituciones educativas también es importante ejercer la gestión de talento humano, Bendezú-Pacífico (2019) citó a Ibáñez (2011) el cual sostiene que es el proceso administrativo practicado a incrementar y mantener el esfuerzo del personal; las experiencias, el conocimiento, la salud física y mental, las habilidades y la mayoría de características que tiene el personal de una organización. Se centra en el reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración y ofrecimiento de un ambiente seguro, cómodo e imparcial para todos los empleados (Aular, 2021).

La gestión de talento humano se divide en tres dimensiones: selección de recurso humano, desarrollo de recurso humano y retención de recurso humano.

Dimensión 1: Selección de recurso humano, ya que para Chiavenato (2020) comprende como abastecer los requerimientos futuros de personal, del mismo modo contempla las tácticas necesarias para satisfacer los requerimientos de los empleados, la evaluación de acuerdo al perfil del puesto, el proceso de reclutamiento, el perfil adecuado del empleado, la información y comunicación de los resultados y el proceso de inducción del candidato a la organización. Asimismo este proceso consiste en elegir y catalogar los candidatos más idóneos para satisfacer los requerimientos y necesidades de las instituciones (Bolaños-Cerón, 2020). El proceso de selección de recursos humanos es muy importante dentro de las organizaciones porque otorga las

señales para que se identifique a los empleados potenciales con vinculación a los objetivos organizacionales (Candelo-Viáfara, 2020).

Dimensión 2: Desarrollo de recurso humano, Chiavenato (2020) sostuvo que el desarrollo del personal se genera con la capacitación y especialización del empleado, en administrar el desempeño y las actividades pedagógicas, del mismo modo focalizarse en la motivación y retroalimentación; de acuerdo con Guerrero, Rosario, Mendoza y Gálvez (2012) citado Moreno (2018) consiste en el procedimiento por el cual los empleados pretenden alcanzar a engrandecer todas sus fortalezas, para lograr sus metas, objetivos, deseos, inquietudes, inspirados por el interés de mejorar, del mismo por la obligación de dar un significado a su vida. Aldape (2008) citado en Reyes (2019) sostuvo que el desarrollo se sustentó en competencias requeridas por el docente y presento como objetivo estar en constante exploración del revelar lo que tiene que ser mejor para realizar su práctica profesional y observar cómo conseguir un buen performance y de esta forma encontrar sus habilidades para que influyan en otras personas.

Dimensión 3: Retención de recurso humano, Chiavenato (2020) sostuvo que la retención está relacionada con los incentivos, remuneración y todas las prestaciones que la institución entrega a los empleados. La retención del personal o de recurso humano es obligación y deber de toda institución debido a que cuando un candidato ingresa se invierte en horas no solo de inducción sino de capacitaciones, asimismo posibilita crear sentido común y responsabilidad en los empleados de los beneficios de mantener a un empleado que refuerza el acatamiento con las metas y objetivos de la organización (Tafur, 2021). Este proceso incluye procedimientos que tratan de sostener las competencias laborales del personal partiendo de la motivación y mantenerlos siempre incentivados y activos (Prieto, 2013 citado en Grandez, 2020).

Las bases teóricas de la variable gestión pedagógica Lujambio (2019) indico que es el proceso optimizador de la gestión de forma que se fomente la calidad educativa, en base al ajuste y coordinación de todos los procedimientos como la gestión curricular, el procedimiento de enseñanza-aprendizaje y el apoyo al desarrollo de los estudiantes. La gestión pedagógica también es

considerada como un instrumento impresionante en la eficiencia y eficacia de la calidad en el servicio educativo, admite el papel que cumple la institución educativa en su agrupación y en su particularidad individual, en todo el territorio se implemente, propicie y lleve a cabo todo proceso que facilite la optimización de la pedagogía actual (Pacheco, Ducoing y Navarro, 2018).

La gestión pedagógica es un concepto relacionado a las prácticas de diversos representantes escolares dirigidas y encaminadas a optimizar los procedimientos de aprendizaje de los alumnos (Cuellar, Guzmán, Lizama y Faúndez, 2021). Esta gestión es elemental en la educación, en entregar a los docentes y otros empleados la alternativa de una formación continua que asegure la calidad del servicio educativo y la tarea de la gestión institucional (Tineo-Zaga, Casa-Coila y Huanca-Arohuanca, 2021) La gestión pedagógica está a cargo del director y consiste principalmente en el acompañamiento y monitoreo de los docentes a su cargo con el propósito de fortalecer su actividad profesional (Alegría-Donayre, Trujillo-Mariño, Chipana-Coarite y Gutiérrez-Avellaneda, 2021)

Por otro lado, la gestión pedagógica es considerada como la agrupación de métodos, normas y formas tanto tecnológicas como organizativas de gestión de los programas pedagógicos, direccionado al incremento de la efectividad de su desarrollo y operatividad (Gudiño, Acuña y Terán, 2021). La estructura de la gestión pedagógica contiene tres niveles; el primero es donde se concentran las actividades de gestión de las labores de la plana docente; en el segundo nivel se administran las labores del docente y el tercer nivel se focaliza en la gestión de los procesos y actividades del estudiante (Likhushina & Radchenko, 2021). La gestión pedagógica es un procedimiento que dirige hacia la consecución de la optimización curricular por medio del desempeño docente; pretendiendo la búsqueda de mejoras e innovaciones curriculares y finalmente la realización tanto profesional como personal del docente (Quispe-Pareja, 2020).

El Ministerio de Educación sostiene que es el procedimiento por medio del cual el docente ocupa un rol fundamental y reflexivo con relación a la información primordial para proceder y tomar decisiones, una particularidad asociativa con la que los estudiantes provocan un ambiente agradable para satisfacer y una tarea

grupal con otros docentes para planes, inspecciones y reflexiones en el ámbito pedagógico, con el propósito de que se tome en consideración una consecuencia de las cosas hasta el momento, que las situaciones pedagógicas se planean empleando capacitaciones virtuales (Espino, 2018). La gestión pedagógica necesita una competencia inclusiva, la cual consiste en un elemento de la competencia profesional del director, que incluye una agrupación de conocimiento, destrezas y valores de los miembros del proceso (Nikolaesku, Budnyk, Bondar, Tepla & Berezovska, 2021)

La gestión pedagógica tiene relación con las particularidades relacionadas sobre los elementos pedagógicos en la institución educativa, circunstancias que se manifiestan con relación a la enseñanza, aprendizaje, estrategias y su manejo por parte de los docentes, el currículo, que está sumido el personal con el propósito de que se transforme en el procedimiento de aprendizaje de los conocimientos esenciales de los estudiantes (Rojas, 2019). Asimismo es explicada como la agrupación de actividades educativas que el docente lleva a cabo en el procedimiento de instrucción al estudiante, por lo que la gestión pedagógica es una doctrina que fortalece la planeación pedagógica y la manera de evaluar a los estudiantes, respetando y siguiendo las normas que el Ministerio de Educación ha establecido en el currículo académico (Vélez, Delgado y Castro, 2021)

La aplicación de la tecnología de información y comunicación en la gestión pedagógica incluye la innovación en la toma de decisiones pedagógicas y educativas involucradas con el diseño de guías, procesos, métodos, actividades, justificaciones y evaluaciones que garanticen la consecución del éxito de los estudiantes como índice de calidad de los procedimientos enseñanza y aprendizaje (Barbera, Vega y Hernández, 2020). La gestión pedagógica atañe e importa prácticamente el trabajo docente, tomando en consideración los aprendizajes deseados en los estudiantes; las tácticas didácticas y metodológicas; la visión del procedimiento del binomio enseñanza-aprendizaje; el empleo de materiales e insumos didácticos y la evaluación (Ramírez, 2020).

Con el propósito de poder reconocer las particularidades relacionada a la gestión pedagógica se identificaron las siguientes dimensiones de acuerdo a

Lujambio (2019) como: gestión curricular, enseñanza y aprendizaje y acompañamiento al desarrollo.

Dimensión gestión curricular; de acuerdo con Lujambio (2019) comprende los procesos, políticas y actividades que faciliten realizar la planeación, coordinación, supervisión y control de la labor educativa relacionada a la enseñanza y aprendizaje; por este motivo se asegure la cobertura del currículo y el aumento de la efectividad de la labor educativa.

Dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula; tomando en consideración Lujambio (2019) puso en aplicación diferentes procesos para garantizar el incremento de las competencias, habilidades y destrezas trazadas en los programas curriculares, para este motivo custodia, permite y supervisa el aprendizaje de los estudiantes, dentro de un clima institucional favorable.

Dimensión acompañamiento al desarrollo de los educandos; según Lujambio (2019) comprende los procedimientos, métodos, políticas e instrumentos estratégicos que aseguren al logro de un apropiado desarrollo educativo, social y también emocional de cada estudiante, tomando en consideración sus atributos personales, asimismo sus destrezas e inquietudes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo en el cual López-Roldán y Fachelli (2016), refiere que la metodología cuantitativa basa su autenticidad en el orden natural. El protagonismo del método cuantitativo en la actualidad ha permitido empoderarse, a tal grado de concederse como el único medio en el campo científico que puede ofrecer conocimiento en base a las estadísticas.

El método de investigación fue el método hipotético deductivo, donde Sánchez (2019) refiere en ese sentido que este tipo de método cumple la función de entender y explicar el origen y causas de los fenómenos; como así mismo, plantear soluciones a problemas teóricos o prácticos (p. 108).

Así mismo, la investigación corresponde a un tipo básica que de acuerdo con Lozada (2014) se refiere a las investigaciones que amplían conocimiento correspondiente a la relación entre la gestión de talento humano y la gestión pedagógica.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), refieren que el diseño es el mecanismo que se emplea con el único fin de recoger la información que se requiere, como parte del proceso de la investigación para constatar y dar la respuesta al planteamiento del problema.

Para Echevarría (2016), con el uso de los diseños se podrán verificar si las variables tienen una relevancia proponiendo una hipótesis y la recolección de datos. Así mismo, tiene la finalidad de encontrar la relación entre las variables contrastando las hipótesis en forma deductiva.

3.2. Variables y operacionalización

Para Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda-Navales (2016), las variables en una investigación son todas aquellas que son sujetas a una medición donde toda la información que se adquiere y luego se administra, cumple la misión de dar

respuesta a las interrogantes de la investigación planteadas en los objetivos (Ver Anexo 5).

Variable independiente: Gestión de talento humano.

Chiavenato (2020) es el conjunto de actividades y tácticas elementales para dirigir los asuntos vinculados con los puestos de trabajo administrativo en el área de recursos humanos y todo lo relacionado con el logro de los objetivos institucionales.

Variable dependiente: Gestión pedagógica.

Lujambio (2019) es el proceso optimizador de la gestión de forma que se fomente la calidad educativa, en base al ajuste y coordinación de todos los procedimientos como la gestión curricular, el procedimiento de enseñanza-aprendizaje y el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Echevarría (2016), menciona que la población son todas aquellas personas que se toman en consideración para participar en el proceso del análisis de la investigación.

En la presente tesis de investigación se consideró como población a 78 docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), consideran que la muestra es una parte de la población total que se toma en consideración para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En el presente trabajo de investigación se aplicó la muestra censal, la cual estuvo conformada por 78 docentes.

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el fin principal del muestreo es perfeccionar la eficiencia y menguar el valor de la investigación, a través de la clasificación de los diferentes casos donde se podrá deducir y generalizar los resultados para toda la población que es materia de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en la investigación fue la encuesta la cual para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consiste en la recolección de cierta información a un grupo determinado de personas, en otras palabras, es una muestra que es representativa de la población. Dicho estos, se desarrolló la técnica de recolección de datos a través de una encuesta y para el procesamiento de datos se aplicó el SPSS versión 26.

El instrumento según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es un documento cuya confección incluirá la información necesaria para realizar la interpretación, contrastación, explicación o descripción de la situación analizada. En tal sentido se aplicó el cuestionario a la muestra censal conformada por 87 personas (Ver Anexo 2).

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la validez hace referencia al cálculo que se realiza del instrumento con exactitud en base a las variables las cuales se desean estudiar, las cuales son demostradas si y únicamente propagan la conceptualización que se explica a través de sus indicadores y dimensiones.

Para la validez del instrumento aplicado se hizo uso del criterio de Juicio de expertos, enviándolo a través de los correos electrónicos personales de los mencionados, el formato de la validación (Ver Anexo 3)

Tabla 1.

Resultados del juicio de expertos

Expertos	Grado	Suficiente	Aplicabilidad
Gabriela Zárate Gutiérrez	Magister	Sí	Si es aplicable
Virginia Asunción Cerafin Urbano	Magister	Sí	Si es aplicable
Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Doctor	Sí	Si es aplicable

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad de un instrumento consiste en el nivel en que la aplicación repetitiva de este documento al mismo sujeto genera los mismos resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este criterio será calculado en base al Coeficiente Alfa de Cronbach.

Para la confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano se empleó una prueba piloto a 15 docentes del nivel primario de una Institución Educativa Primaria del distrito de Carabaylo a través del índice de coherencia y consistencia interna denominado Alfa de Cronbach, cuyo resultado como se muestra en la tabla 4, fue de 0.888, por lo tanto el cuestionario de la gestión del talento humano presentó un nivel de confiabilidad bueno (Ver Anexo 4).

Mientras que para la confiabilidad del cuestionario de gestión pedagógica se empleó una prueba piloto a 15 docentes del nivel primario de una Institución Educativa Primaria del distrito de Carabaylo a través del índice de coherencia y consistencia interna denominado Alfa de Cronbach, cuyo resultado como se muestra en la tabla 5, fue de 0.870, por lo tanto el cuestionario de la gestión pedagógica presentó un nivel de confiabilidad excelente (Ver Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Se planteó la tesis de investigación, con respecto a las deficiencias en la gestión pedagógica, en función a los aprendizajes de los estudiantes de primaria, a la falta de gestión de talento humano para canalizar el logro de las competencias propuestas. En ese sentido, se empezó a buscar antecedentes nacionales e internacionales; así mismo, el marco teórico; de tal forma que puedan avalar la tesis de investigación. Para la búsqueda de información se tomaron en cuenta trabajos de investigación, libros virtuales y en su mayor parte artículos de revistas científicas considerando publicaciones entre los años 2016 al 2020 en las siguientes bases de datos: Ebsco, Scopus, Zoom (sala de capacitación), Sciece Direct, IOP Sciece, Dialnet, Redalyc, Google Scholar con las siguientes palabras: gestión pedagógica, gestión de talento humano, selección de personal, retención de personal y desarrollo de personal.

Luego se procedió a la elaboración de la matriz de consistencia y operacionalización de las variables, donde se planteó el objetivo general, objetivos específicos, hipótesis general, hipótesis específicas, justificación y elaboración de los indicadores.

Por lo tanto, siendo una investigación de tipo aplicada con diseño no experimental transversal de nivel correlacional, se aplicó una encuesta para la

cual se solicitó a la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, aplicar dos cuestionarios de manera virtual, así como instrumentos de recolección de datos, tomando como muestra a 78 personas entre personal directivo y docente. Finalmente se determinó la normalidad, frecuencias y se contrastó las variables comprobando de esa forma las hipótesis para finalmente determinar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Método de procesamiento

Para realizar la recolección de datos se hicieron las gestiones respectivas con la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa, mediante una solicitud para la aplicación de la encuesta al personal directivo y docente, la cual se realizó de manera virtual durante 1 semana, haciendo uso de los formularios de google. Toda la información obtenida se procesó a través del Excel, alfa de Cronbach y el SPSS 26.

Análisis de datos

Nivel descriptivo

Se elaboró la descripción de ambas variables a través de tablas y gráficos.

Nivel inferencial

La información se procesó haciendo uso del programa estadístico SPSS 26 con el cual se comprobó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Luego se hizo el análisis de las frecuencias de cada dimensión presentadas cada una en una tabla con su gráfico de barras respectivo. De la misma forma, se trabajó la prueba de normalidad Kolmorov Smirnov, para finalmente contrastar las hipótesis generales y específicas determinando de esa forma el grado de relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación se tuvo mucho cuidado con la reserva de los datos personales de las personas que fueron parte de la muestra, para lo

cual se tuvo en cuenta la confidencialidad, entendiendo y asumiendo que los datos brindados no serán difundidos. Del mismo modo, se tuvo en consideración la libertad de opinión, dado que nadie estuvo sujeto a presión y/o condicionamiento para participar de la aplicación del instrumento. Finalmente, para la realización de todo lo mencionado se solicitó el permiso correspondiente a la dirección de la institución educativa.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2.

Niveles de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	32	41,0	41,0	41,0
	Regular	40	51,3	51,3	92,3
	Buena	6	7,7	7,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

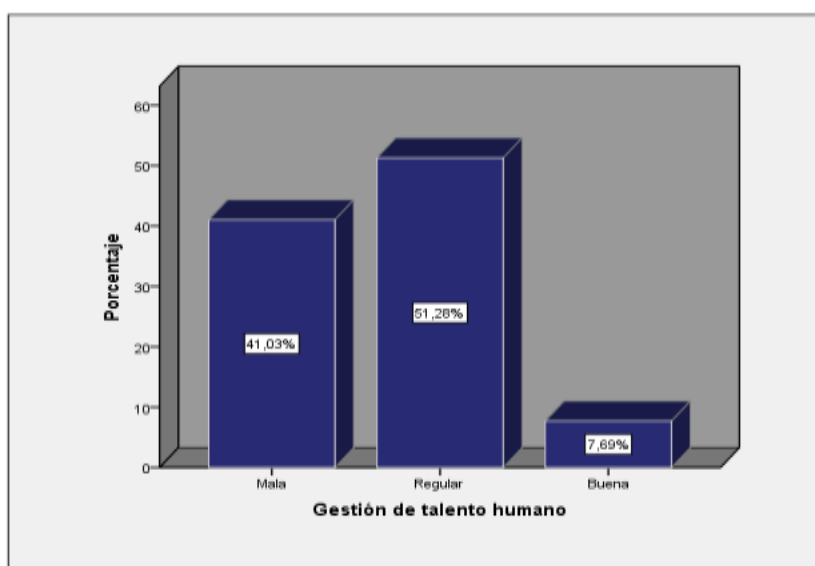


Figura 1 Niveles de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

Conforme a la tabla 2 y figura 1, se observó que el 51.3% de los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo indicaron que la gestión del talento humano bajo su perspectiva fue de nivel “regular”, mientras que el 41.0% sostuvieron que fue malo, finalmente, el 7.7% la consideró como de nivel “bueno”. Por consiguiente, bajo la percepción de los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo encuestados la gestión del talento humano presentó un nivel “regular”.

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

Niveles	Selección del recurso humano	Desarrollo del recurso humano	Retención del recurso humano
Mala	50,0	83,3	55,1
Regular	35,9	9,0	37,2
Buena	14,1	7,7	7,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente. Encuesta a docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

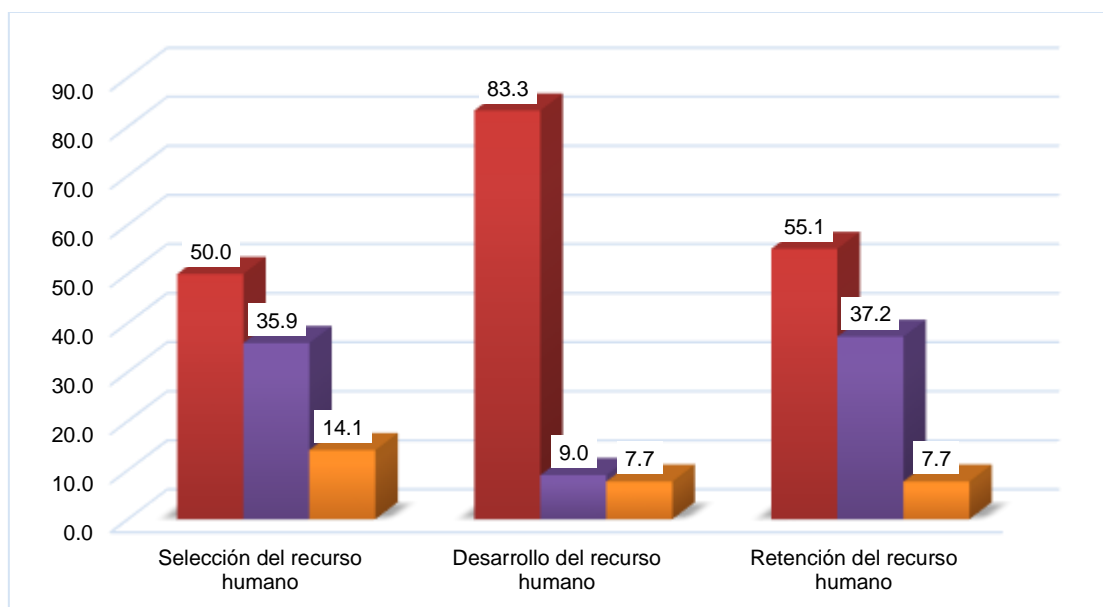


Figura 2 Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

Como se aprecia en la tabla 3 y figura 2, se muestran los niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano conforme a los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo. Respecto a la primera dimensión *selección del recurso humano*, el 50.0% coincidieron que presento un nivel “malo”; asimismo con relación a la segunda dimensión *desarrollo del recurso humano*, el 83.3% sostuvieron que su nivel fue “malo”; y finalmente sobre la tercera dimensión *retención de recurso humano*, el 55.1% manifestaron que se ubicó en un nivel “malo”.

Tabla 4.

Niveles de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	17	21,8	21,8	21,8
	Regular	53	67,9	67,9	89,7
	Buena	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

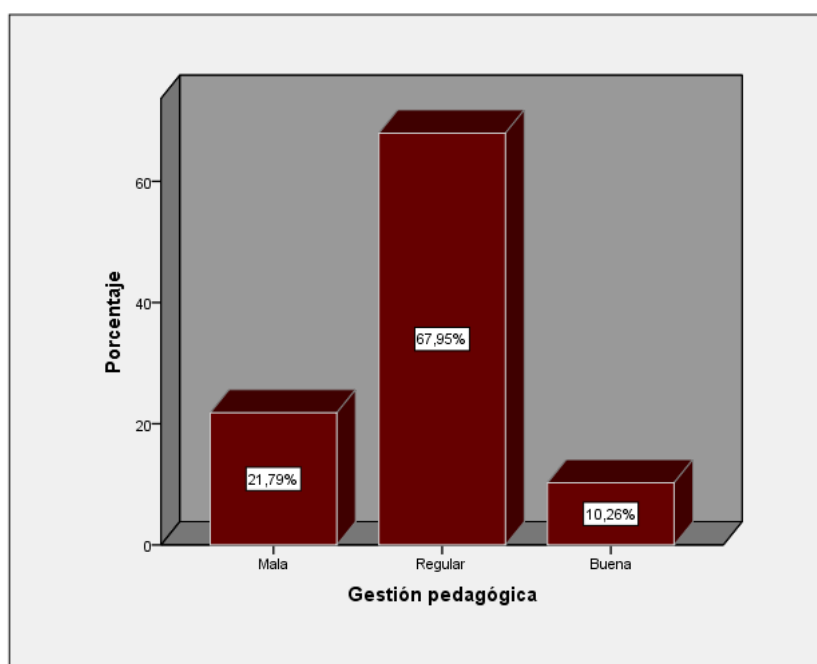


Figura 3. Niveles de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

Conforme a la tabla 4 y figura 3, se observó que el 67.9% de los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo indicaron que la gestión pedagógica bajo su perspectiva fue de nivel “regular”, mientras que el 21.8% sostuvieron que fue malo, finalmente, el 10.3% la consideró como de nivel “bueno”. Por consiguiente, bajo la percepción de los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo encuestados la gestión pedagógica presentó un nivel “regular”.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

Niveles	Gestión curricular	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Mala	3,8	34,6	29,5
Regular	56,4	47,5	60,2
Buena	39,8	17,9	10,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente. Encuesta a docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

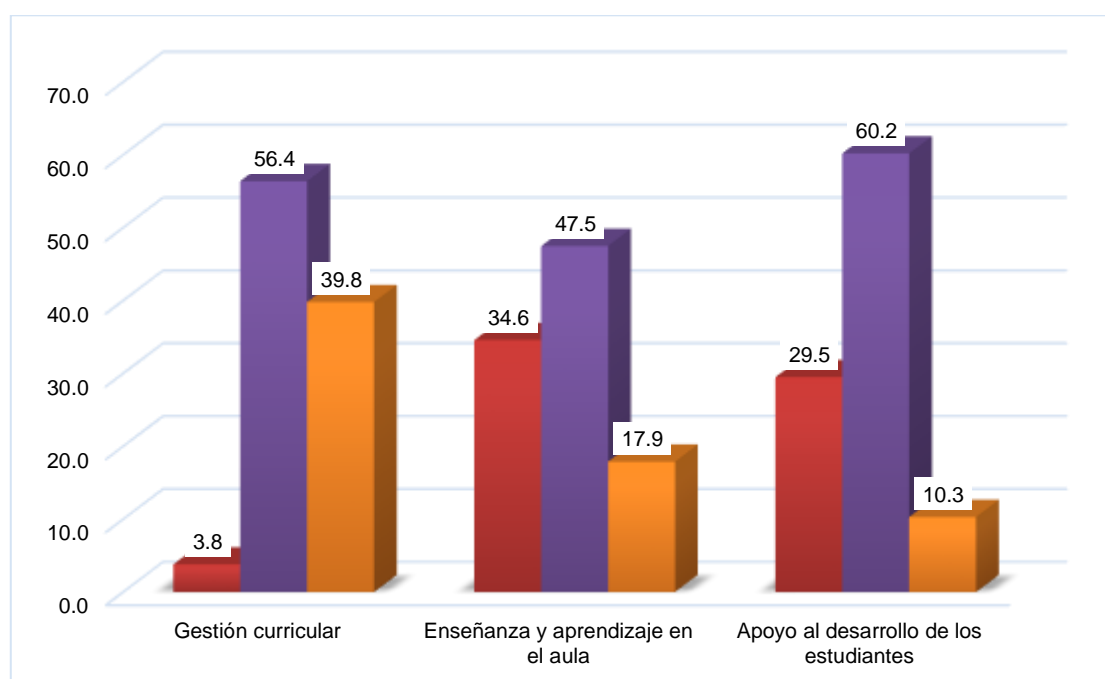


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 4, se muestran los niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica conforme a los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo. Respecto a la primera dimensión *gestión curricular*, el 56.4% coincidieron que presento un nivel “regular”; asimismo con relación a la segunda dimensión *enseñanza y aprendizaje en el aula*, el 47.5% sostuvieron que su nivel fue “regular”; y finalmente sobre la tercera dimensión *apoyo al desarrollo de los estudiantes*, el 60.2% manifestaron que se ubicó en un nivel “regular”.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Estadístico de prueba: De los resultados inferenciales para establecer la influencia de la gestión del talento humano en la gestión pedagógica, se asumieron el estadístico no paramétrico de rangos Nagalkerke.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha = 0.05$; implica rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 6.

Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en la gestión pedagógica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46,764			
Final	13,406	33,359	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 6, el valor del chi cuadrado hallado fue 33.359 con dos grados de libertad y con un nivel de significancia igual a 0.000 es superior a 0.05; por lo que, se acepta Ha.

Tabla 7.

Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en la gestión pedagógica

Nagelkerke	,430
------------	------

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 7, el resultado del coeficiente de determinación que presenta el mayor valor es el coeficiente de Nagelkerke con 0.430, por lo que, la gestión del talento humano influye en 43.0% en los cambios de la gestión pedagógica.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión curricular en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión curricular en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Estadístico de prueba: De los resultados inferenciales para establecer la influencia de la gestión del talento humano en la gestión curricular, se asumieron el estadístico no paramétrico de rangos Nagalkerke.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha = 0.05$; implica rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 8.

Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en la gestión curricular

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	57,943			
Final	20,780	37,162	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 8, el valor del chi cuadrado hallado fue 37.162 con dos grados de libertad y con un nivel de significancia igual a 0.000 es superior a 0.05; por lo que, se acepta Ha.

Tabla 9.

Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en la gestión curricular

Nagelkerke	,471
------------	------

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 9, el resultado del coeficiente de determinación que presenta el mayor valor es el coeficiente de Nagelkerke con 0.471, por lo que, la gestión del talento humano influye en 47.1% en los cambios de la gestión curricular.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, 2021.

Estadístico de prueba: De los resultados inferenciales para establecer la influencia de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula, se asumieron el estadístico no paramétrico de rangos Nagalkerke.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha = 0.05$; implica rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 10.

Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74,898			
Final	10,677	64,221	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 10, el valor del chi cuadrado hallado fue 64.221 con dos grados de libertad y con un nivel de significancia igual a 0.000 es superior a 0.05; por lo que, se acepta Ha.

Tabla 11.

Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula

Nagelkerke	,643
------------	------

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 11, el resultado del coeficiente de determinación que presenta el mayor valor es el coeficiente de Nagelkerke con 0.643, por lo que, la gestión del talento humano influye en 64.3% en los cambios de la enseñanza y aprendizaje en el aula.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.

Estadístico de prueba: De los resultados inferenciales para establecer la influencia de la gestión del talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula, se asumieron el estadístico no paramétrico de rangos Nagalkerke.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Decisión: $p_valor < \alpha = 0.05$; implica rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 12.

Prueba de bondad de ajuste de la gestión del talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,780			
Final	16,713	37,067	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 12, el valor del chi cuadrado hallado fue 37.067 con dos grados de libertad y con un nivel de significancia igual a 0.000 es superior a 0.05; por lo que, se acepta Ha.

Tabla 13.

Pseudo coeficiente de determinación de la gestión del talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes

Nagelkerke	,453
------------	------

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta

En la tabla 13, el resultado del coeficiente de determinación que presenta el mayor valor es el coeficiente de Nagelkerke con 0.453, por lo que, la gestión del talento humano influye en 45.3% en los cambios en el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

V. DISCUSIÓN

Se logró demostrar que la gestión de talento humano influye en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, corroborado por la prueba de Nagelkerke con un valor de 0.430, por lo que, la gestión del talento humano influye en 43.0% en los cambios de la gestión pedagógica. Este resultados es corroborado en la investigación de Becerra (2020) en cuanto sostuvo que la gestión del talento humano se favorecerá cuando los centros educativos asuman comportamientos de desarrollo, asimismo cuando el responsable de la institución, valora de forma apropiada la labor de la comunidad, del mismo modo se consigue incorporar a la institución educativa y colaborar por consiguiente, con el desarrollo adecuado y oportuno de las actividades propias a la gestión pedagógica, en donde se muestra, los procesos de planeación y organización, asimismo la función de realización y de control, componentes que facilitan mostrar la situación real de las situaciones, en base a las herramientas que incurran en una realización apropiada de la gestión pedagógica, partiendo de la participación que pueda dar la comunidad dentro de la institución educativa. Asimismo con la investigación de Avalos (2020) en donde la implementación de un modelo de gestión estratégica contribuye al sistema educativo en vista que da la posibilidad de desarrollar una gestión curricular interdisciplinaria, entre los grupos de gestión educativa, para diseñar e implementar prácticas pedagógicas que constituyan diferentes materias y objetivos de aprendizaje, esta investigación tiene enfoque cuantitativo, cuyo resultado es de examinar el proceso de articulación que existe en la gestión pedagógica en torno a una visita educativa de segundo ciclo básico en un establecimiento educativo, para mejorar las prácticas de Gestión Pedagógica con los docentes, tomando como referencia la programación escolar fue desarrollada con todos los docentes del segundo ciclo del centro educativo KAOS Espacio Creativo de Fundación Mustakis de Chile.

Se demostró que la gestión de talento humano influye en la gestión curricular en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, corroborado por la prueba de Nagelkerke con un valor de 0.471, por lo que, la gestión del talento humano influye en 47.1% en los cambios de la gestión curricular. Fue corroborada con la investigación de Moreno y Sánchez

(2019) en donde indicaron que este tipo de gestión facilita dar el papel principal al docente que surge en este proceso de cambio educativo, para que por medio de la aprobación y la colaboración democrática conseguir acuerdos grupales entre la comunidad educativa, los entes estatales y la sociedad; por este motivo, es importante promover desde la comunidad educativa diferentes escenarios para propagar, estudiar, debatir y examinar lo asociado a la filosofía de gestión para erigir entre todos los participantes las instituciones educativas que se desean. Del mismo modo Huaranga (2021) quien sostuvo que gestión pedagógica y el desempeño docente se relacionan significativamente, igualmente la planificación, organización, dirección y control se relacionan con el desempeño docente. Igualmente Laura (2019) indicó que la gestión pedagógica junto con sus dimensiones planificación curricular, estrategias metodológicas y recursos e insumos pedagógicos se vinculan de manera positiva y significativa con la calidad del servicio educativo en los docentes. Ciprian (2021) sostuvo que la relación entre las habilidades blandas y gestión pedagógica fue favorable, moderado, la cual quedo debidamente explicada en cuando cualquier incremento de mejora de las habilidades blandas, se mejorara considerablemente la gestión pedagógica.

Del mismo modo, se demostró la influencia considerable de la gestión de talento humanos en el binomio enseñanza-aprendizaje en la institución educativa investigada, corroborado por la prueba de Nagelkerke con un valor de 0.643, por lo que, la gestión del talento humano influye en 64.3% en los cambios de la enseñanza y aprendizaje en el aula. Corroborada en la investigación de Castro, Cuestas y Fuentes (2021) en donde afirmaron que ante la pandemia, los docentes emplearon en todo momento a la estructura educativa para mantener la comunicación entre docentes, por lo que se planteó el diseño de estrategias de gestión pedagógica en las instituciones educativas, a partir de ahí nació la necesidad de diagnosticar el contexto de cada estudiante, considerando la situación socioeconómica de los estudiantes, los recursos con los que cuentan, las condiciones y acceso a la tecnología. A partir de entrevistas públicas a siete docentes, este artículo analiza la gestión docente de los docentes de primaria y sus propuestas de cambios debido al encierro provocado por la pandemia COVID-19. Los resultados muestran el proceso de autoaprendizaje de los

docentes y uso temprano de la virtualidad para implementar las siguientes estrategias: atención personalizada mediante el uso de la aplicación WhatsApp, planificación diversificada a través del trabajo colaborativo entre pares, visitas domiciliarias, participación comunitaria y de los padres La familia como un enlace, la construcción de folletos y el uso de plataformas digitales como Zoom, Meet, Facebook y Google Classroom, propician el desarrollo de la educación a distancia en las escuelas primarias del Estado de México. Asimismo Curi (2021) sostuvo que la gestión del talento humano presenta una relación negativa con la gestión educativa, asimismo los elementos de la gestión educativa también se relacionan negativamente con la gestión del talento humano dentro de los cuales se tienen la gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.

Finalmente, se demostró que la gestión de talento humano influye en el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo, corroborado por la prueba de Nagelkerke con un valor de 0.453, por lo que, la gestión del talento humano influye en 45.3% en los cambios en el apoyo al desarrollo de los estudiantes. Los resultados fueron confrontados y corroborados con la investigación de Chen-Quesada, Cerdas-Montano y Rosabal-Vitoria (2020) en donde sostuvieron que la colaboración de los docentes en el desarrollo de la gestión estratégica, se observa que esta colaboración se dirige a los ambientes de meditación para tomar decisiones de manera correcta asimismo para desarrollar la elaboración, evaluación y monitoreo en equipo para las actividades y programas educativos adecuado y enmarcados en la realidad de cada institución educativa. Igualmente en la investigación de Montes (2021) sobre la variable gestión del talento humano sostuvo que este se relaciona negativamente con el estrés laboral, quiere decir que cuando la gestión del talento humano es deficiente aumentan los casos de estrés en los docentes dentro de la institución educativa; asimismo existe relación negativa entre la gestión de talento humano con los elementos del estrés laboral como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Se logró demostrar que la gestión de talento humano influye significativamente con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021; asimismo el coeficiente de Nagelkerke con 0.430, por lo que, la gestión del talento humano influye en 43.0% en los cambios de la gestión pedagógica. Descriptivamente la gestión de talento humano de acuerdo a los los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo encuestados presentó un nivel “regular” con 51.3%, mientras que la gestión pedagógica presentó un nivel “regular” con 67.9%.

Segundo

Se logró demostrar que la gestión de talento humano influye significativamente con la gestión curricular en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021; asimismo el coeficiente de Nagelkerke con 0.471, por lo que, la gestión del talento humano influye en 47.1% en los cambios de la gestión curricular. Descriptivamente la gestión de talento humano de acuerdo a los los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo encuestados presentó un nivel “regular” con 51.3%, mientras que la gestión curricular presentó un nivel “regular” 56.4%.

Tercero

Se logró demostrar que la gestión de talento humano influye significativamente con la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021; asimismo el coeficiente de Nagelkerke con 0.643, por lo que, la gestión del talento humano influye en 64.3% en los cambios de la enseñanza y aprendizaje en el aula. Descriptivamente

la gestión de talento humano de acuerdo a los los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo encuestados presentó un nivel “regular” con 51.3%, mientras que la enseñanza y aprendizaje en el aula presentó un nivel “regular” 47.5%.

Cuarto

Se logró demostrar que la gestión de talento humano influye significativamente con el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021; asimismo el coeficiente de Nagelkerke con 0.453, por lo que, la gestión del talento humano influye en 45.3% en los cambios en el apoyo al desarrollo de los estudiantes. Descriptivamente la gestión de talento humano de acuerdo a los los docentes del nivel primario del Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo encuestados presentó un nivel “regular” con 51.3%, mientras que el apoyo al desarrollo de los estudiantes presentó un nivel “regular” 60.2%.

RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo que mejore la gestión de talento humano en cuanto a la selección, desarrollo y retención de personal con la finalidad de optimizar la gestión pedagógica en cuanto a la gestión curricular, la enseñanza y aprendizaje en el aula y el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Segundo

Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo que mejore la gestión de talento humano en cuanto a la selección, desarrollo y retención de personal con la finalidad de optimizar la gestión curricular en cuanto a la coordinación, planificación, monitoreo, cumplimiento de políticas y efectividad laboral.

Tercero

Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo que mejore la gestión de talento humano en cuanto a la selección, desarrollo y retención de personal con la finalidad de mejorar la enseñanza y aprendizaje en el aula en cuanto a las bases curriculares, el logro de objetivos de aprendizaje y los procedimientos y prácticas de clase.

Cuarto

Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabayllo que mejore la gestión de talento humano en cuanto a la selección, desarrollo y retención de personal con la finalidad de promover el apoyo al desarrollo de los estudiantes en cuanto al desarrollo académico, las necesidades estudiantiles, el desarrollo de habilidades y el desarrollo afectivo.

REFERENCIA

- Alegría-Donayre, R., Trujillo-Mariño, N., Chipana-Coarite, R. y Gutiérrez-Avellaneda, M. (2021). Pedagogical Management and Teacher Satisfaction in Public School at Covid 19 Times. *Revista Geintec*, 11(4), 334-343.
- Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda-Navales. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Aular, M. (2011). Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas. *Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez*, 1-18.
- Avalos, V. (2020). *Investigación, diseño y validación de un modelo de gestión pedagógica que articule la gestión curricular y las visitas pedagógicas en los cursos de segundo ciclo básico*. (Tesis de maestría), Universidad del Desarrollo, Santiago de Chile.
- Barbera, N., Vega, A. y Hernández, E. (2020). Desafíos de la gestión pedagógica en la virtualidad ante la crisis del Covid-19. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*(2), 43-48. doi:www.doi.org/10.47666/summa.2.esp.05
- Becerra, I. (2020). *Modelo de gestión del talento humano en las instituciones educativas*. (Tesis doctoral), Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Bendezú-Pacífico, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa. *Dirección de Investigación Universitaria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 14(1), 22-28.
- Bolaños-Cerón, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146.
- Campos, J. (2020). *Gestión del talento humano en servidores de la Ugel Concepción, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Candelo-Viáfara, J. (2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia

- organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 88, 49-62. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Castro, C., Cuestas, R. y Fuentes, M. (2021). Reconfiguración de la gestión pedagógica del docente de nivel primaria de la escuela pública en México, ante la pandemia por covid-19. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 12(22), 273-304.
- Chen-Quesada, Cerdas-Montano y Rosabal-Vitoria. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-29. doi:<http://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ciprian, S. (2021). *Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las Instituciones educativas, San Sebastián, Cusco, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Cuellar, C., Guzmán, M., Lizama, C. & Faúndez, M. (2021). Educational continuity during the pandemic: Challenges to pedagogical management in segregated chilean schools. *Universidad Católica Silva Henríquez*, 39(1), 44-60. doi:<http://dx.doi.org/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4>
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación XXVII*(53), 57-72. doi:<https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Curi, E. (2021). *Gestión educativa y gestión del talento humano durante la pandemia en una Institución Educativa Pública, San Juan de Lurigancho, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Drewery, D., Pretti, J. & Church, D. (2020). Contributions of work-integrated learning programs to organizational talent pipelines: Insights from talent managers. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(3), 275-288.
- Echevarria, P. (2016). *Investigación en metodología y lenguajes enfermeros*. Madrid: Elsevier.

- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. (Tesis de maestría), Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Galindo, D. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M. & Sullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Goicochea, S., Melgar, R. y Alpaca, H. (2019). Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del vivero génesis, sede Trujillo. *Ciencia y Negocios*, 1(2), 67-74. doi:<http://doi.org/10.22497/Cien.yNeg.12.1206>
- Grandez, S. (2020). *Estrategias motivacionales empleadas para asegurar la retención del personal docente en universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gudiño, A., Acuña, R. y Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(1), 1-21.
- Harun, N., Mahmood, N. & Othman, S. (2019). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10, 225-234.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw-Hill.
- Huaranga, J. (2021). *Gestión pedagógica y desempeño docente en el colegio Santo Domingo - Jicamarca, UGEL 15, Lima, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.

- Kaleem, M. (2019). The influence of talent management on performance of employee in public sector institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8-23. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Karumuri, V. & Kore, G. (2021). Effective talent management practices: A review. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 8(6), 32-35. doi:10.36713/epra1013|SJIF
- King, K. & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *Business Research Quarterly*, 22, 194-206. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Laura, A. (2019). *Gestión pedagógica y calidad educativa en docentes de la Institución Educativa República del Ecuador - Villa María del Triunfo – 2019*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Likhushina, M. & Radchenko, G. (2021). E-portfolio as a tool of pedagogical management in the virtual information and educational environment of the university. *Interagromash*, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127312065>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciaAmérica*(3), 34-39.
- Lujambio, A. (2019). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Santiago de Chile: Secretaria de Educación Pública. Obtenido de <http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%.pdf>
- Mahajan, V. (2020). Exploring talent management strategies adopted by organizations. *Journal of Exclusive Management Science*, 9(9), 1-11.
- Masri, N. & Suliman, A. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. *Sciendo*, 14(1), 127-140. doi:10.2478/sbe-2019-0010
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. (Tesis doctoral), Universidad Andina Simón de Bolívar, Quito.

- Mohd, N. & Kasim, N. (2019). Talent management for shariah auditors: Case study evidence from the Practitioners. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 252-266. doi:<https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p252>
- Molina, U. (2018). *La gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los escolares del estamento inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen de las Mercedes de Comas - Lima*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima.
- Montes, J. (2021). *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Moreno, C. y Sánchez, L. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(2), 2-7. doi:<https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>
- Moreno, N. (2018). *Liderazgo responsable y desarrollo personal del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Nikolaesku, I., Budnyk, O., Bondar, V., Tepla, O. & Berezovska, L. (2021). Pedagogical Management in Inclusive Process of the Educational Institution. *Amazona Investiga*, 10(39), 76-85. doi:<https://doi.org/10.34069/AI/2021.39.03.7>
- Pacheco, P., Ducoing, T. y Navarro, L. (2018). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación. *Revista de educación superior*, 20(2), 78-89.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Dirección de Investigación Universitaria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 14(1), 7-14. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramírez, C. (2020). Gestión Pedagógica en la Disciplina Contabilidad Financiera. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 389 - 412. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.84
- Reyes, C. (2019). *Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Rojas, E. (2019). *Influencia de la gestión pedagógica del docente EIB en el aprendizaje de la lengua materna en los estudiantes de educación*

- primería del Área Rural del distrito de Orurillo Melgar año 2017.* (Tesis de maestría), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Rubio-Arostegui, J. y Rios, J. (2019). Las políticas culturales en el sur de Europa tras la crisis global: su impacto en la participación cultural. *Revista Española de Sociología*, 29(1), 33-48. doi:<https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.03>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sifuentes, G. (2019). *Gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública "Andrés de los Reyes", Huaral 2018.* (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E. & Narmaditya, B. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335
- Tafur, M. (2021). *Retención del personal en un laboratorio óptimo en Lima, 2020.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Tineo-Zaga, Y., Casa-Coila, M. y Huanca-Arohuanca, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo, Perú. *Educación y Sociedad*, 19(1), 153-169.
- Tyskbo, D. (2021). Competing institutional logics in talent management: talent identification at the HQ and a subsidiary. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2150-2184. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579248>
- Vélez, J., Delgado, C. y Castro, V. (2021). *Organización inteligente y su relación con la gestión pedagógica.* Ecuador: Colloquium.
- Zelada-Florez, E. (2020). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 793-810. doi:10.35381/cm.v6i1.387

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento humano en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa de Carabaylo, 2021

Autora: Carmen de Jesús Navarro Tello

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión del talento humano						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos		
¿Cómo influye la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021?	Determinar la influencia de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021	Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Selección del recurso humano	Necesidades futuras de personal	1, 2				
				Estrategias para satisfacer necesidades del personal	3, 4				
				Evaluación según perfil	5, 6				
				Reclutamiento de personal	7				
				Perfil idóneo del personal	8				
				Información de resultados	9	(1) Nunca			
				Inducción laboral	10	(2) Casi nunca	(1) Mala (28 - 65)		
				Capacitación y especialización del personal	11, 12	(3) A veces	(2) Regular (65 - 103)		
				Desempeño laboral	13, 14	(4) Casi siempre	(3) Buena (103 - 140)		
				(5) Siempre					
¿Cómo influye la gestión de talento humano en la gestión curricular en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021?	Determinar la influencia de la gestión de talento humano en la gestión curricular en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la gestión curricular en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Desarrollo del recurso humano	Actividades educativas	15, 16				
				Motivación	17, 18				
				Retroalimentación	19, 20				
				Incentivos y salario	21, 22, 23, 24				
				Beneficios institucionales	25, 26, 27, 28				
			Retención del recurso humano						
¿Cómo influye la gestión de talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021?	Determinar la influencia de la gestión de talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Gestión curricular	Coordinación	1, 2				
				Planificación	3, 4				
				Monitoreo	5	(1) Nunca			
				Cumplimiento de políticas	6, 7	(2) Casi nunca	(1) Mala (25 - 58)		
				Efectividad laboral	8, 9	(3) A veces	(2) Regular (58 - 92)		
						(4) Casi siempre	(3) Buena (92 - 125)		
						(5) Siempre			
Bases curriculares	10, 11								
Variable 2: Gestión pedagógica									
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos		

¿Cómo influye la gestión de talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021?	Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes en el Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Primaria N° 3057 Santa Rosa del distrito de Carabaylo, 2021.	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Logro de objetivos de aprendizaje	12, 13, 14, 15
				Procedimientos	16, 17
				Prácticas de clase	18
				Desarrollo académico	19, 20
				Necesidades estudiantiles	21, 22
				Desarrollo de habilidades	23
Desarrollo afectivo	24, 25				

Anexo 2. Instrumentos

VARIABLE 01: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO							
DIMENSIONES	INDICADORES		N	CN	AV	CS	S
Selección de recurso humano	1	Su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes.					
	2	El cargo de docente lo asume el personal que reúne el perfil del puesto vacante requerido					
	3	El proceso para cubrir las plazas vacantes de docentes se realiza teniendo en cuenta la meritocracia.					
	4	El perfil del puesto señalado en las convocatorias es conforme al personal que requiere la institución.					
	5	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante, realizadas por su institución a través medios digitales (vía web), son efectivas.					
	6	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante que su institución realiza a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) son efectivas.					
	7	Antes del concurso, el docente conoce el perfil de la plaza a donde desea postular					
	8	Las evaluaciones que se realizan para ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas.					
	9	En la convocatoria de una plaza docente se informó los requisitos y condiciones necesarias para acceder al cargo					
	10	En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales					
Desarrollo de recurso humano	11	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral.					
	12	Recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña.					
	13	Desde que fue seleccionado(a) ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto					
	14	La institución promueve que usted asista a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña.					
	15	La institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal.					
	16	La institución tiene conocimiento pleno de las funciones que usted realiza dentro de su institución.					
	17	Siente que las evaluaciones que realiza su institución buscan la mejora continua del desempeño en su puesto laboral.					
	18	Los docentes de innovación pedagógica proponen nuevas estrategias que ayuden a alcanzar la visión de la institución.					

	19	Su jefe le motiva para que mejore su desempeño.					
	20	Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre trabajadores.					
Retención de recurso humano	21	La institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal en el área que se desempeña.					
	22	La institución educativa estimula a sus miembros con resoluciones de felicitación y/o condecoración por su buen desempeño.					
	23	Su institución valora la labor que usted desempeña como docente.					
	24	Su institución realiza gestiones que promuevan mejores condiciones para su labor educativa.					
	25	La institución educativa realiza agradecimientos públicos a sus miembros por su buen desempeño.					
	26	Se encuentra satisfecho con el trato que recibe como trabajador de su institución.					
	27	La institución cuenta con un plan de incentivos como Bono de Atracción para premiar al talento docente					
	28	Entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral.					

VARIABLE 02: GESTIÓN PEDAGÓGICA							
DIMENSIONES	INDICADORES		N	CN	AV	CS	S
Gestión curricular	1	Participa con frecuencia en las coordinaciones de la gestión curricular.					
	2	La coordinación entre los docentes mejora la gestión curricular.					
	3	Dentro de la planificación curricular toma en consideración la Resolución viceministerial del buen retorno al año escolar.					
	4	Para cumplir con la planificación la institución busca el apoyo de diversos profesionales (aliados de la educación)					
	5	En la institución se ejecuta el plan de monitoreo anual.					
	6	El monitoreo es realizado por un personal altamente capacitado.					
	7	La planificación curricular se realiza tomando en cuenta la directiva del Ministerio de Educación.					
	8	La diversificación curricular se realiza tomando en cuenta el contexto local					
	9	Las horas efectivas de clase se cumplen efectivamente en la calendarización.					

Enseñanza y aprendizaje en el aula	10	Realiza orientaciones de retroalimentación a sus estudiantes que les permita alcanzar su aprendizaje.						
	11	Los docentes aseguran que las evaluaciones a los alumnos se dan dentro del marco curricular.						
	12	Coordina con su equipo de grado para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.						
	13	La planificación curricular que realiza contiene retos de aprendizajes para sus estudiantes						
	14	Realiza el seguimiento de los aprendizajes de sus estudiantes						
	15	Realiza la evaluación formativa a sus estudiantes.						
	16	Los docentes cumplen con la planificación previa de las sesiones de clase.						
	17	El docente coordinador de grado verifica el cumplimiento de las sesiones de clase.						
	18	Los docentes diseñan diversas estrategias para conseguir que los alumnos tengan mejores resultados en sus aprendizajes.						
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	19	Vela por un adecuado desarrollo de las actividades académicas.						
	20	Cuenta con equipamiento o tecnología moderna que garantizan el desarrollo óptimo de los aprendizajes de sus estudiantes.						
	21	Realiza actividades de soporte emocional y social a sus estudiantes.						
	22	Toma en cuenta lo que los estudiantes quieren aprender para desarrollar las experiencias de aprendizajes						
	23	Se diseñan actividades para fortalecer el desarrollo las habilidades de los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.						
	24	Existe coordinación entre docentes para diseñar sesiones de aprendizaje para estudiantes con habilidades especiales.						
	25	Considera que este tiempo de clases virtuales es importante conocer las emociones de los estudiantes.						

Anexo 3. Validaciones

Fuente: Elaboración propia.



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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Selección del recurso humano								
1	Su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes.	X		X		X		
2	El cargo de docente lo asume el personal que reúne el perfil del puesto vacante requerido	X		X		X		
3	El proceso para cubrir las plazas vacantes de docentes se realiza teniendo en cuenta la meritocracia.	X		X		X		
4	El perfil del puesto señalado en las convocatorias es conforme al personal que requiere la institución.	X		X		X		
5	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante, realizadas por su institución a través de medios digitales (vía web), son efectivas.	X		X		X		
6	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante que su institución realiza a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) son efectivas.	X		X		X		
7	Antes del concurso, el docente conoce el perfil de la plaza a donde desea postular	X		X		X		
8	Las evaluaciones que se realizan para ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas.	X		X		X		
9	En la convocatoria de una plaza docente se informó los requisitos y condiciones necesarias para acceder al cargo	X		X		X		
10	En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Desarrollo del recurso humano								
11	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral.	X		X		X		
12	Recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña.	X		X		X		
13	Desde que fue seleccionado(a) ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto	X		X		X		
14	La institución promueve que usted asista a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña.	X		X		X		
15	La institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal.	X		X		X		
16	La institución tiene conocimiento pleno de las funciones que usted realiza dentro de su institución.	X		X		X		
17	Siente que las evaluaciones que realiza su institución buscan la mejora continua del desempeño en su puesto laboral.	X		X		X		
18	Los docentes de innovación pedagógica proponen nuevas estrategias que ayuden a alcanzar la visión de la institución.	X		X		X		

19	Su jefe le motiva para que mejore su desempeño.	X		X		X		
20	Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Retención del recurso humano								
21	La institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal en el área que se desempeña.	X		X		X		
22	La institución educativa estimula a sus miembros con resoluciones de felicitación y/o condecoración por su buen desempeño.	X		X		X		
23	Su institución valora la labor que usted desempeña como docente.	X		X		X		
24	Su institución realiza gestiones que promuevan mejores condiciones para su labor educativa.	X		X		X		
25	La institución educativa realiza agradecimientos públicos a sus miembros por su buen desempeño.	X		X		X		
26	Se encuentra satisfecho con el trato que recibe como trabajador de su institución.	X		X		X		
27	La institución cuenta con un plan de incentivos como bono de Atracción para premiar al talento docente	X		X		X		
28	Entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gabriela Zárate Gutiérrez DNI: 09688202

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

6 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Gestión curricular								
1	Participa con frecuencia en las coordinaciones de la gestión curricular.	X		X		X		
2	La coordinación entre los docentes mejora la gestión curricular.	X		X		X		
3	Dentro de la planificación curricular toma en consideración la Resolución viceministerial del buen retorno al año escolar.	X		X		X		
4	Para cumplir con la planificación la institución busca el apoyo de diversos profesionales (aliados de la educación)	X		X		X		
5	En la institución se ejecuta el plan de monitoreo anual.	X		X		X		
6	El monitoreo es realizado por un personal altamente capacitado.	X		X		X		
7	La planificación curricular se realiza tomando en cuenta la directiva del Ministerio de Educación.	X		X		X		
8	La diversificación curricular se realiza tomando en cuenta el contexto local	X		X		X		
9	Las horas efectivas de clase se cumplen efectivamente en la calendarización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Enseñanza y aprendizaje en el aula								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Realiza orientaciones de retroalimentación a sus estudiantes que les permita alcanzar su aprendizaje.	X		X		X		
11	Los docentes aseguran que las evaluaciones a los alumnos se dan dentro del marco curricular.	X		X		X		
12	Coordina con su equipo de grado para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
13	La planificación curricular que realiza contiene retos de aprendizajes para sus estudiantes	X		X		X		
14	Realiza el seguimiento de los aprendizajes de sus estudiantes	X		X		X		
15	Realiza la evaluación formativa a sus estudiantes.	X		X		X		
16	Los docentes cumplen con la planificación previa de las sesiones de clase.	X		X		X		
17	El docente coordinador de grado verifica el cumplimiento de las sesiones de clase.	X		X		X		
18	Los docentes diseñan diversas estrategias para conseguir que los alumnos tengan mejores resultados en sus aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Vela por un adecuado desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
20	Cuenta con equipamiento o tecnología moderna que garantizan el desarrollo óptimo de los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
21	Realiza actividades de soporte emocional y social a sus estudiantes.	X		X		X		
22	Toma en cuenta lo que los estudiantes quieren aprender para desarrollar las experiencias de aprendizajes	X		X		X		
23	Se diseñan actividades para fortalecer el desarrollo las habilidades de los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.	X		X		X		
24	Existe coordinación entre docentes para diseñar sesiones de aprendizaje para estudiantes con habilidades especiales.	X		X		X		
25	Considera que este tiempo de clases virtuales es importante conocer las emociones de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gabriela Zárate Gutiérrez DNI: 09688202

Especialidad del validador: Maestría en Administración de la educación

6 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

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



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Selección del recurso humano								
1	Su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes.	X		X		X		
2	El cargo de docente lo asume el personal que reúne el perfil del puesto vacante requerido.	X		X		X		
3	El proceso para cubrir las plazas vacantes de docentes se realiza teniendo en cuenta la meritocracia.	X		X		X		
4	El perfil del puesto señalado en las convocatorias es conforme al personal que requiere la institución.	X		X		X		
5	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante que se realiza a través de medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas.	X		X		X		
6	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante que se realiza a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas.	X		X		X		
7	Antes del concurso, el docente conoce el perfil de la plaza a donde desea postular.	X		X		X		
8	Las evaluaciones que se realizan para ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas.	X		X		X		
9	En la convocatoria de una plaza docente se informó los requisitos y condiciones necesarias para acceder al cargo.	X		X		X		
10	En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Desarrollo del recurso humano								
11	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral.	X		X		X		
12	Recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña.	X		X		X		
13	Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto.	X		X		X		
14	La institución Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña.	X		X		X		
15	La institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal.	X		X		X		
16	La institución tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución.	X		X		X		
17	Siente que las evaluaciones que realiza su institución buscan la mejora continua del desempeño en su puesto laboral.	X		X		X		
18	Los docentes de innovación pedagógica proponen nuevas estrategias que ayuden a alcanzar el visión de la institución.	X		X		X		
19	Su jefe le motiva para que mejore su desempeño.	X		X		X		
20	Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Retención del recurso humano								
21	La institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal en el área que se desempeña.	X		X		X		
22	La institución educativa estimula a sus miembros con resoluciones de felicitación y/o condecoración por su buen desempeño.	X		X		X		
23	Su institución valora la labor que desempeña como docente.	X		X		X		
24	Su institución realiza gestiones que promuevan mejores condiciones para su labor educativa.	X		X		X		
25	La institución educativa hace agradecimientos públicos a sus miembros por su buen desempeño.	X		X		X		
26	Se encuentra satisfecho con el trato que recibe como trabajador de su institución.	X		X		X		
27	La institución cuenta con un plan de incentivos como Bono de Atracción para premiar al talento docente.	X		X		X		
28	Entregar bonos y otros incentivos contribuyeron para motivarlo a mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Maestra en Orientación Educativa

7 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 Gestión curricular								
1	Participa con frecuencia en las coordinaciones de la gestión curricular.							
2	La coordinación entre los docentes mejora la gestión curricular.							
3	Dentro de la planificación curricular toma en consideración la Resolución viceministerial del buen retorno al año escolar.							
4	Para cumplir con la planificación la institución busca el apoyo de diversos profesionales (aliados de la educación).							
5	En la institución se ejecuta el plan de monitoreo anual.							
6	El monitoreo es realizado por un personal altamente capacitado.							
7	La planificación curricular se realiza tomando en cuenta la directiva del Ministerio de Educación.							
8	La diversificación curricular se realiza tomando en cuenta el contexto local.							
9	Las horas efectivas de clase se cumplen efectivamente en la calendarización.							
DIMENSION 2 Enseñanza y aprendizaje en el aula								
10	Realiza orientaciones de retroalimentación a sus estudiantes que les permita alcanzar su aprendizaje.							
11	Los docentes aseguran que las evaluaciones a los alumnos se dan dentro del marco curricular.							
12	Coordina con su equipo de grado para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.							
13	La planificación curricular que realiza contiene retos de aprendizajes para sus estudiantes.							
14	Realiza el seguimiento de los aprendizajes de sus estudiantes.							
15	Realiza la evaluación formativa a sus estudiantes.							
16	Los docentes cumplen con la planificación previa de las sesiones de clase.							
17	El docente coordinador de grado verifica el cumplimiento de las sesiones de clase.							
18	Los docentes diseñan diversas estrategias para conseguir que los alumnos tengan mejores resultados en sus aprendizajes.							
DIMENSION 3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes								
19	Vela por un adecuado desarrollo de las actividades académicas.							
20	Cuenta con equipamiento o tecnología moderna que garantizan el desarrollo óptimo de los aprendizajes de sus estudiantes.							
21	Realiza actividades de soporte emocional y social a sus estudiantes.							
22	Toma en cuenta lo que los estudiantes quieren aprender para desarrollar las experiencias de aprendizajes.							
23	Se diseñan actividades para fortalecer el desarrollo las habilidades de los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.							
24	Existe coordinación entre docentes para diseñar sesiones de aprendizaje para estudiantes con habilidades especiales.							
25	Considera que este tiempo de clases virtuales es importante conocer las emociones de los estudiantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Virginia Asunción Cerafin Urbano DNI: 31683051

Especialidad del validador: Maestra en Orientación Educativa

7 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Fuente: Elaboración propia.



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Selección del recurso humano								
1	Su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes.	X		X		X		
2	El cargo de docente lo asume el personal que reúne el perfil del puesto vacante requerido.	X		X		X		
3	El proceso para cubrir las plazas vacantes de docentes se realiza teniendo en cuenta la meritocracia.	X		X		X		
4	El perfil del puesto señalado en las convocatorias es conforme al personal que requiere la institución.	X		X		X		
5	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante que se realiza a través medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas.	X		X		X		
6	Las convocatorias para acceder a una plaza vacante que se realiza a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas.	X		X		X		
7	Antes del concurso, el docente conoce el perfil de la plaza a donde desea postular.	X		X		X		
8	Las evaluaciones que se realizan para ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas.	X		X		X		
9	En la convocatoria de una plaza docente se informó los requisitos y condiciones necesarias para acceder al cargo.	X		X		X		
10	En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Desarrollo del recurso humano								
11	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral.	X		X		X		
12	Recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña.	X		X		X		
13	Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto.	X		X		X		
14	La institución Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña.	X		X		X		
15	La institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal.	X		X		X		
16	La institución tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución.	X		X		X		
17	Siente que las evaluaciones que realiza su institución buscan la mejora continua del desempeño en su puesto laboral.	X		X		X		
18	Los docentes de innovación pedagógica proponen nuevas estrategias que ayuden a alcanzar el visión de la institución.	X		X		X		
19	Su jefe le motiva para que mejore su desempeño.	X		X		X		
20	Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre trabajadores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Retención del recurso humano								
21	La institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal en el área que se desempeña.	X		X		X		
22	La institución educativa estimula a sus miembros con resoluciones de felicitación y/o condecoración por su buen desempeño.	X		X		X		
23	Su institución valora la labor que desempeña como docente.	X		X		X		
24	Su institución realiza gestiones que promuevan mejores condiciones para su labor educativa.	X		X		X		
25	La institución educativa hace agradecimientos públicos a sus miembros por su buen desempeño.	X		X		X		
26	Se encuentra satisfecho con el trato que recibe como trabajador de su institución.	X		X		X		
27	La institución cuenta con un plan de incentivos como Bono de Atracción para premiar al talento docente.	X		X		X		
28	Entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Maestro Gestión de la Educación**

7 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Gestión curricular							
1	Participa con frecuencia en las coordinaciones de la gestión curricular.							
2	La coordinación entre los docentes mejora la gestión curricular.							
3	Dentro de la planificación curricular toma en consideración la Resolución viceministerial del buen retorno al año escolar.							
4	Para cumplir con la planificación la institución busca el apoyo de diversos profesionales (aliados de la educación).							
5	En la institución se ejecuta el plan de monitoreo anual.							
6	El monitoreo es realizado por un personal altamente capacitado.							
7	La planificación curricular se realiza tomando en cuenta la directiva del Ministerio de Educación.							
8	La diversificación curricular se realiza tomando en cuenta el contexto local.							
9	Las horas efectivas de clase se cumplen efectivamente en la calendarización.							
	DIMENSION 2 Enseñanza y aprendizaje en el aula	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Realiza orientaciones de reorientación a sus estudiantes que les permita alcanzar su aprendizaje.							
11	Los docentes aseguran que las evaluaciones a los alumnos se dan dentro del marco curricular.							
12	Coordina con su equipo de grado para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.							
13	La planificación curricular que realiza contiene retos de aprendizajes para sus estudiantes.							
14	Realiza el seguimiento de los aprendizajes de sus estudiantes.							
15	Realiza la evaluación formativa a sus estudiantes.							
16	Los docentes cumplen con la planificación previa de las sesiones de clase.							
17	El docente coordinador de grado verifica el cumplimiento de las sesiones de clase.							
18	Los docentes diseñan diversas estrategias para conseguir que los alumnos tengan mejores resultados en sus aprendizajes.							
	DIMENSION 3 Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Vela por un adecuado desarrollo de las actividades académicas.							
20	Cuenta con equipamiento o tecnología moderna que garantizan el desarrollo óptimo de los aprendizajes de sus estudiantes.							
21	Realiza actividades de soporte emocional y social a sus estudiantes.							
22	Toma en cuenta lo que los estudiantes quieren aprender para desarrollar las experiencias de aprendizajes.							
23	Se diseñan actividades para fortalecer el desarrollo las habilidades de los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.							
24	Existe coordinación entre docentes para diseñar sesiones de aprendizaje para estudiantes con habilidades especiales.							
25	Considera que este tiempo de clases virtuales es importante conocer las emociones de los estudiantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **DJ Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Maestro Gestión de la Educación**

7 de junio del 2021

^a**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

^a**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

^a**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Prueba de fiabilidad

Prueba de fiabilidad de la variable: Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	28

Prueba de fiabilidad de la variable: Gestión pedagógica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	25

Anexo 5. Tablas de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable gestión de talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Gestión de talento humano	Chiavenato (2020) es el conjunto de actividades y tácticas elementales para dirigir los asuntos vinculados con los puestos de trabajo administrativo en el área de recursos humanos y todo lo relacionado con el logro de los objetivos institucionales.	La variable gestión de talento humano fue analizada específicamente a través de sus dimensiones: selección del recurso humano, desarrollo del recurso humano y retención del recurso humano; en un cuestionario de 28 preguntas.	Selección del recurso humano	Necesidades futuras de personal	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Estrategias para satisfacer necesidades del personal	
				Evaluación según perfil	
				Reclutamiento de personal	
				Perfil idóneo del personal	
				Información de resultados	
			Desarrollo del recurso humano	Inducción laboral	
				Capacitación y especialización del personal	
				Desempeño laboral	
			Retención del recurso humano	Actividades educativas	
				Motivación	
				Retroalimentación	

Fuente: Elaboración propia

Matriz de operacionalización de la variable gestión pedagógica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Gestión pedagógica	Lujambio (2019) es el proceso optimizador de la gestión de forma que se fomente la calidad educativa, en base al ajuste y coordinación de todos los procedimientos como la gestión curricular, el procedimiento de enseñanza-aprendizaje y el apoyo al desarrollo de los estudiantes.	La variable gestión pedagógica fue analizada específicamente a través de sus dimensiones: gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes; en un cuestionario de 25 preguntas.	<p>Gestión curricular</p> <p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Coordinación</p> <p>Planificación</p> <p>Monitoreo</p> <p>Cumplimiento de políticas</p> <p>Efectividad laboral</p> <p>Bases curriculares</p> <p>Logro de objetivos de aprendizaje</p> <p>Procedimientos</p> <p>Prácticas de clase</p> <p>Desarrollo académico</p> <p>Necesidades estudiantiles</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Desarrollo afectivo</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Base de datos

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																												
DIMENSIÓN 01										DIMENSIÓN 02										DIMENSIÓN 03								
Selección del recurso humano										Desarrollo del recurso humano										Retención del recurso humano								
Enc	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
4	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	
5	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	
6	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	
7	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	
8	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	
9	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	
10	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	
11	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	1	5	1	2	1	2	1	
12	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
14	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	
15	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	
16	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	
17	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	
18	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	
19	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	
20	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	
21	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	4	
22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
23	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	
24	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	
25	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	
26	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	3	
27	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	
28	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	
29	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	
30	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	
31	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	
32	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	1	1	5	1	2	1	2	1	
33	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
35	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	
36	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	

37	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	3	
38	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	5	
39	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
40	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
41	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	3	
42	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	4	3	
43	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
44	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	1	
45	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
46	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	3	
47	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	1	5	1	2	1	2	1	1	
48	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
50	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	
51	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	3	
52	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	3	
53	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	5	
54	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
55	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	
56	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	3	
57	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	4	3	
58	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
59	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	1	
60	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	
61	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	
62	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	3	
63	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	3	
64	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	2	4	5		
65	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
66	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	
67	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	3	
68	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
69	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	1	4	1	1	3	1	2	3	1	4	2	3	2	2	5	3	
70	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	5	
71	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
72	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	
73	2	5	3	2	3	5	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	5	3	
74	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
75	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
76	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
77	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	
78	2	5	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	1	5	4	3

41	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
42	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
44	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
45	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
46	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
47	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	1	5
48	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5
49	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
51	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
52	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
53	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
54	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5
55	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
56	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
58	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
59	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
60	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
61	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
62	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
63	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
64	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
65	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5
66	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
67	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
68	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
69	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4
70	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
71	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	4	5
72	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
73	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
74	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
75	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5
76	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
78	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2

Anexo 6. Carta de autorización



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N°04

I.E. 3057
"Santa Rosa de Carabaylla"
El Progreso-Carabaylla



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 9 de julio de 2021

Dr.
Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela Posgrado
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima-Campus Norte
Presente. –

Asunto: Respuesta Carta P. 0590-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración:

Mediante el presente le saludo cordialmente y a su vez informarle que su estudiante NAVARRO TELLO, CARMEN DE JESÚS, identificada con DNI N° 40589367; cuenta con el permiso para el desarrollo de su trabajo de investigación y se le facilitará la información necesaria para el desarrollo de su tesis.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle las muestras de mi total deferencia.

Atentamente,

Dirección
Avenida Túpac Amaru N° 3333- Km 20
Distrito de Carabaylla
Celular: 953708907 – 969696029
Email: saenzmaria17@gmail.com-profesordavidabanto@hotmail.com