



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del recurso humano y el logro de aprendizajes en
una institución educativa de un distrito de Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Chomba Carranza, Luis Antonio (ORCID: 0000-0003-0953-3295)

ASESOR:

Dr. Ruíz Pérez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles.

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradecer al Ser Supremo de la vida,
A mis padres por inculcarme el valor del trabajo y responsabilidad, a mi Esposa por su amor incondicional y estar siempre apoyándome, a mis queridos hijos que son el motivo perfecto para seguir siempre adelante y a cada uno de las personas que hicieron posible concluir con éxito el objetivo trazado.

Luis Antonio

Agradecimiento

Siempre agradecer en primer lugar al Ser Supremo, por brindarnos el don de la vida, guiar mi caminar en el sendero del bien y el amor al prójimo, con valores definidos al bien común.

A mis padres Luis y Elvia Rosa, por ser las personas que me guiaron en la responsabilidad y el trabajo como forma de superación y lograr mis objetivos y siempre estar allí para no quedarse en el camino motivándome cada día en sus conversaciones.

A los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. San Juan Illimo, por brindarme todas las facilidades y el apoyo incondicional para llevar a cabo el presente estudio de investigación.

Al Dr. Aurelio Ruiz Pérez, por su valioso apoyo de sus conocimientos en cada clase y estar siempre pendiente de la culminación del presente trabajo de investigación para no desmotivarse en el caminar.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población y muestra.....	18
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Nivel de Gestión del recurso humano en una institución educativa del distrito de Lambayeque</i>	21
Tabla 2	<i>Nivel de logros de aprendizaje</i>	22
Tabla 3	<i>Correlación de la gestión del recurso humano y conocimiento</i>	22
Tabla 4	<i>Correlación de la gestión del recurso humano y autoreflexión</i>	23
Tabla 5	<i>Correlación de la gestión del recurso humano y actitud</i>	24
Tabla 6	<i>Correlación de la gestión del recurso humano y satisfacción</i>	24
Tabla 7	<i>Correlación entre la variable gestión del recurso humano y logros de aprendizaje</i>	25
Tabla 8	<i>Prueba de Normalidad</i>	26

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre Gestión del recurso humano y logros de aprendizaje en una institución educativa de un distrito de Lambayeque. En cuanto a la metodología se enmarca bajo el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica, según el alcance de investigación es descriptiva correlacional y el tipo de diseño de no experimental-transaccional. La población y muestra es la misma, pues por ser una población muy pequeña se han tomado a 42 docentes siguiendo el criterio no probalístico. Finalmente, se concluye que, la gestión del recurso humano en la institución educativa de un distrito de Lambayeque, la mayoría de docentes presentan un nivel alto, seguido del nivel regular. En referencia a logros de aprendizaje, los docentes de una institución educativa del distrito de Lambayeque en su totalidad presentan un nivel alto, podríamos decir, que es una gran fortaleza para la institución ya que, se ve reflejado en la autoreflexión de su propio aprendizaje, dominio de su nivel educativo, su comportamiento ético y la satisfacción que siente por el trabajo realizado. También queda demostrado que existe correlación positiva y alta entre la variable gestión del recurso humano y logros de aprendizaje.

Palabras clave: Gestión del recurso humano, logros de aprendizaje, autoreflexión

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between Human resource management and learning achievements in an educational institution in a district of Lambayeque. Regarding the methodology, it is framed under the quantitative approach, the type of research is basic, according to the scope of research it is descriptive correlational and the type of design is non-experimental-transactional. The population and sample is the same, because it is a very small population, 42 teachers have been taken following the non-probalist criterion. Finally, it is concluded that, the management of human resources in the educational institution of a district of Lambayeque, the majority of teachers present a high level, followed by the regular level. In reference to learning achievements, the teachers of an educational institution in the district of Lambayeque as a whole present a high level, we could say, that it is a great strength for the institution since it is reflected in the self-reflection of their own learning, mastery of their educational level, their ethical behavior and the satisfaction they feel for the work done. It is also shown that there is a positive and high correlation between the human resource management variable and learning achievements.

Keywords: Human resource management, learning achievements, self-reflection

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano; capaz de interpretar la planificación estratégica de una Institución en realización operacional, ejercicio que enmarca el análisis de la situación, la toma de decisiones, la capacidad de convencer y las competencias relativas a un equipo de trabajo y, junto a esa idoneidad específicas, se requiere de posturas ligadas con la apertura, la participación y la instalación de consensos donde se incluyan todos los involucrados asegurando procesos de desarrollo permanente (Tanjung, 2020).

En la sociedad actual, en el ámbito educativo, existe en gran parte de Instituciones Educativas, un liderazgo directivo autoritario y limitado, con una dirección vertical donde predomina la poca participación y motivación del recurso humano (docentes) en toma de decisiones y participación de programas de actualización pedagógica docente que pueda influir en el mejor desempeño docente en aulas y por lo tanto en mejores rendimientos académicos con el logro de aprendizaje destacados de los estudiantes en las diversas áreas. Tal es el caso que en Nigeria, la red de información de vacantes de empleo académico está abordando las altas tasas de endogamia académica a través de medidas para hacer que los procesos de contratación sean más abiertos y transparentes, en donde se incentive la participación de los docentes con alto nivel de talento en la enseñanza que finalmente se traduzca en una mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes (Appolus & Nkechi, 2020).

En Polonia, las instituciones educativas se perciben como organizaciones sin un sistema de gestión ajustado a las tareas contemporáneas, es decir no brindan mayor importancia a la gestión del recurso humano, mostrando que solo el 27% de las I.E. cuentan con estrategias para contratar, retener e incentivar el buen desempeño docente. Dichas deficiencias, hacen que los docentes no desarrollen sus competencias educativas, no mantengan un adecuado compromiso con sus estudiantes y tampoco los motive para estudiar y lograr un óptimo logro de aprendizajes (Marks et al., 2020).

En España casi el 30% de colaboradores se sienten desmotivados y con un

bajo rendimiento debido a que el área encargada de la gestión del talento humano, no los incentiva adecuadamente (Jaén, 2019), es por ello que en las instituciones educativas se ha empezado a elaborar herramientas para reducir la endogamia y atraer personal talentoso mediante la aplicación de una óptima gestión del recurso humano. Por su lado, la regulación alemana de contratación y promoción en la educación, también busca que las instituciones educativas pongan un mayor énfasis en la gestión del talento humano desde su contratación hasta el monitoreo y acompañamiento docente brindándoles las herramientas necesarias para que tengan un óptimo desempeño educativo que influya positivamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes (Siegel & Proeller, 2021).

En el Perú, de acuerdo con Cuentas (2018), el 71% de los encardados del área de recursos humanos no elabora planes ni programación adecuada para la contratación de nuevos docentes, tampoco elaboran estrategias de retención y motivación. Dichas instituciones educativas aún mantienen una brecha muy grande para atender las necesidades y demandas a nivel externo e interno, relacionado al desarrollo de la gestión del talento humano, esta deficiencia se genera debido a que las instituciones no realizan programas para motivar a los docentes para seguir mejorar y desarrollándose, tampoco brindan las herramientas adecuadas para los maestros puedan desempeñarse eficientemente al momento de dictar sus clases. En ese sentido los maestros ejecutan sus labores con los limitados recursos que posee, lo cual se resume en un deficiente logro de aprendizaje de sus estudiantes.

Desde el ámbito local la investigación de desarrolla en una institución educativa del distrito de Lambayeque donde se puede percibir que no se promueve espacios de participación e involucramiento en actividades institucionales, existe una desmotivación por parte de algunos docentes para seguir actualizando sus competencias pedagógicas, bajo interés por participar en proyectos hacia su comunidad.

De esta manera el problema científico se plantea: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del recurso humano y los logros de aprendizaje en una institución educativa del distrito de Lambayeque?

La presente indagación es viable ya que se cuenta con una variada y selecta información proveniente de fuentes primarias como son artículos científicos y libros

y tesis de reconocidas bases de datos de alto impacto. Para la justificación teórica, los resultados producto de esta investigación son un aporte para la administración educativa, la gestión del talento humano o recurso humano y la didáctica. Desde un enfoque práctico se justifica en que los resultados obtenidos les proporcionan información a los directivos para la toma de decisiones acertadas y así cumplir con los compromisos de gestión enmarcados en asegurar la calidad educativa. En cuanto a la justificación metodológica, se han desarrollado instrumentos para medir cada variable con una muy buena confiabilidad, esto permite que otros investigadores puedan utilizarlos.

También se presenta el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre gestión del recurso humano y logros de aprendizaje en una institución educativa del distrito de Lambayeque. Del mismo modo, los objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión del recurso humano en una institución educativa del distrito de Lambayeque; Diagnosticar el nivel de logros de aprendizaje en una institución educativa del distrito de Lambayeque; Establecer la correlación entre el nivel de logros de aprendizaje y las dimensiones conocimiento, actitud, autoreflexión, satisfacción en una institución educativa del distrito de Lambayeque.

Como hipótesis se han planteado hipótesis general y las hipótesis específicas. Dentro de la hipótesis general se tiene: Hipótesis alterna (H_a): Existe una relación directa entre la gestión del recurso humano y los logros de aprendizaje en una institución educativa del distrito de Lambayeque; en cuanto a las hipótesis específicas: Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la dimensión conocimientos en una institución educativa del distrito de Lambayeque; Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la dimensión actitudes en una institución educativa del distrito de Lambayeque; Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la dimensión autoreflexión en una institución educativa del distrito de Lambayeque; Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la dimensión satisfacción en una institución educativa del distrito de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Hendrawijaya (2020) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la relación de la gestión de recursos humanos y la mejora del rendimiento académico de los estudiantes mediada por el desempeño del profesor – Indonesia. La investigación analítica que involucra a maestros de escuelas secundarias privadas, tuvo como muestra a 213 encuestados. Se utilizó el análisis de trayectorias para determinar el efecto directo e indirecto haciendo uso del modelo de ecuaciones estructurales, encontró como resultados que la gestión de recursos humanos a través de sus dimensiones cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la ética de trabajo y el compromiso laboral tienen un efecto positivo significativo tanto en el desempeño del maestro como en el rendimiento académico de los estudiantes. Además, el desempeño del profesor juega un papel mediador significativo en la relación entre las variables independientes y el rendimiento académico de los estudiantes.

Tuytens et al. (2021) realizó una investigación con el fin de caracterizar la gestión de recursos humanos en escuelas primarias y secundarias en Flandes (Bélgica). El estudio fue de tipo mixto, se estudió a 194 docentes escolares y miembros del equipo escolar en 24 escuelas. Encontrando como resultados que menos de la mitad de escuelas se identifican como estratégicas para todas las prácticas de la gestión de recursos humanos, es decir tienen una gestión de recursos humanos ineficiente, sin embargo, casi todas las escuelas priorizan la planificación estratégica y la gestión de las necesidades individuales de los maestros, concluyendo que la mayoría de las escuelas no pueden considerarse estratégicas en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, aunque muchas escuelas no toman en cuenta tanto la planificación estratégica como las necesidades individuales, esto no significa que dichas escuelas no tomen en cuenta uno de estos aspectos.

Realpe (2020) realizó una investigación con el objetivo de analizar las perspectivas del docente sobre la gestión del talento humano de las organizaciones educativas. Encontrando como resultados que aún existe una alta necesidad de emplear una adecuada gestión administrativa lograr que los docentes se sientan motivados y satisfechos en su puesto laboral, asimismo se debe considerar que la gestión del

talento humano debe estar sujeto a los enfoques estratégicos con el objeto de mejorar el desempeño docente, en ese sentido, es necesario considerar que la gestión de la calidad es un elemento clave para el recurso humano, en donde el personal debe sentir un ambiente laboral que le de satisfacción y se sienta a gusto para su desenvolvimiento.

Cuentas (2018) realizó su investigación con el objetivo de analizar las estrategias de gestión del talento humano orientado al desempeño docente en una institución de Lima. La investigación fue de tipo mixta, aplicando entrevistas y cuestionarios a 18 docentes y gestores de la institución en estudio. En donde encontraron que la gestión del capital humano que se desarrolla en dicha institución tiene una condición deficiente, siendo la evaluación de sus dimensiones de la siguiente manera: respecto a la contratación de inversores de capital humano el 71% de los docentes y directivos en general, indicaron desconocimiento, es decir no sabe cómo llevar a cabo un proceso de contratación de los nuevos docentes. En cuanto a la dimensión disposición del clima institucional, el 71% de los participantes mencionaron que las reuniones entre directivos y docentes, se realizan de manera esporádica, y que las opiniones y aportes que tienen los docentes, no son considerados en la gestión del capital humano de la institución. En la dimensión constitución del capital humano, se encontró que el 57% de los docentes mantiene un descontento con el desarrollo del capital humano debido a que las capacitaciones se realizan únicamente a criterio de los directivos sin prestar atención a las necesidades que exige la industria educativa. En cuanto a la dimensión retención del capital humano, el 71% de los docentes expresaron no conocer algún incentivo en la institución, aunque solo el 29% de los participantes, informaron que solo reconocen como único incentivo de retención el reconocimiento personal, asimismo el 86% de los docentes, indicó que la remuneración económica no es la adecuada.

Gusmán (2022) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de una institución en el rubo educativo en Amazonas. El estudio fue de tipo correlacional cuantitativo, en donde aplicó un cuestionario a una muestra de 112 participantes. Encontrando que el 48.21% de los participantes describe la gestión del talento humano como un nivel

de desarrollo regular, debido a que no se elaboran planes de procesos al momento de contratar nuevo personal, una vez contratados la institución no se preocupa por brindarles capacitación constante, tampoco se realizan evaluaciones de desempeño de manera continua, no impulsa un buen desarrollo del personal, asimismo no gestiona adecuadamente un buen sistema de recompensas e incentivos a los colaboradores.

Calizaya (2018) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la autoestima y logros de aprendizaje en estudiantes de una institución educativa de Ilo. La investigación fue de tipo correlacional estadístico en el que aplicó un cuestionario a 57 estudiantes. Encontrando en sus resultados que el nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes está en proceso (52.6%) con notas de entre 11 – 13 y el 40.4% en logro esperado con notas de entre 14 – 16, siendo estos resultados una muestra de que los estudiantes aún necesitan un mayor acompañamiento pedagógico para disminuir el número de estudiantes cuyo nivel de aprendizaje aún está en proceso.

Noel (2020) realizó su investigación con el objetivo de identificar la relación de la ansiedad escolar y los logros de aprendizaje en matemáticas en estudiantes de una institución educativa de San Juan de Miraflores. El estudio fue de tipo correlacional descriptivo, en donde aplicó un cuestionario a 90 estudiantes para medir las variables. Encontrando que el 47% obtuvo un nivel de aprendizaje en proceso, el 30% un nivel logro previsto, el 19% un nivel en inicio y el 4% un nivel logro destacado. Dichos resultados muestran que más de la mitad de estudiantes aún no logran el nivel de logro previsto, por lo que es necesario la aplicación de estrategias de reforzamiento para aumentar el nivel de aprendizaje.

Estrada y Mamani (2020) realizaron una investigación con el objeto de determinar la relación entre los niveles de logro de aprendizaje y la violencia escolar en una institución educativa pública de Puerto Maldonado. El estudio fue de tipo correlacional descriptivo, aplicando un cuestionario a 218 estudiantes. Encontrando que el 71.1% logró los resultados de aprendizaje esperados, el 12.9% está el proceso de lograrlo, el 11% muestra un logro destacado y el 5% presenta un nivel en inicio. Dichos resultados demuestran que casi dos tercios de los estudiantes han

logrado un nivel esperado en sus logros de aprendizaje, sin embargo aún queda una pequeña brecha que debe nivelarse mediante estrategias de acompañamiento para obtener también un mejor logro de aprendizaje.

Fernández et al. (2022) en su investigación con el objetivo de establecer la relación entre logros de aprendizaje y el desarrollo de competencias mediante la aplicación de una evaluación formativa del docente en Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo cualitativo donde aplicaron una entrevista semiestructurada a 6 docentes. En dicha investigación encontraron que los logros de aprendizaje presentan nuevos retos en el que se debe procurar el dominio y destrezas de habilidades blandas y duras como las de mayor importancia en los tiempos actuales desde la llegada del COVID19, es de esa manera que uno de los principales aspectos que todavía presentan un bajo desarrollo es la autonomía del estudiante, debido a que desde la llegada de la virtualidad dicho estudiante no se responsabiliza de su aprendizaje debido a que actúa con ciertos condicionantes, ante ello, una correcta evaluación ayuda en el favorecimiento del aprendizaje significativa, real y transferible en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Luna et al. (2021) realizó una investigación con el objetivo de describir los niveles de logro esperado en el aprendizaje de lectura y matemática en una institución educativa primaria de Lima. El estudio fue de tipo básico cuantitativo comparativo de corte longitudinal, en el que se analizó la información de 22 164 estudiantes siendo una recopilación de 3 años (2013 – 2016). En dicha investigación encontraron que el aprendizaje de lectura en nivel satisfactorio pasó del 41.3% en 2013 a un 64.4% en 2016, asimismo el aprendizaje de matemática en nivel satisfactorio pasó de un 20.1% en 2013 a un 20.2% en 2016, siendo las instituciones educativas privadas las que presentaron un mayor nivel de aprendizaje en sus estudiantes. Dichos resultados demuestran que si bien es cierto durante los últimos años se ha ido aumentando el nivel de aprendizaje de los estudiantes en las áreas de matemática y lectura, aún falta cubrir una amplia brecha para lograr un buen nivel de aprendizaje.

Rodriguez (2018) en su investigación con el fin de determinar los niveles de logros de aprendizaje en estudiantes de una institución educativa de Juliaca. La

investigación fue de tipo cualitativa en donde se entrevistó a 5 docentes. Encontrando que existe un bajo nivel de logros de aprendizaje en los estudiantes debido a que los docentes no manejan adecuadamente los procesos pedagógicos, siendo el proceso de enseñanza-aprendizaje un método tradicional y aburrido para la mayoría de estudiantes.

En ese sentido, se presentan las teorías relacionadas a la investigación en donde la primera variable se respalda en el enfoque propuesto por Boxall y Purcell (2022) quienes argumentan sobre la gestión de recursos humanos (GRH), definida como todos los esfuerzos de gestión para influir en las competencias, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, sólo recientemente se ha reconocido que la GRH también es fundamental para mejorar el rendimiento escolar. Al aumentar la capacidad y el compromiso de los docentes, la GRH puede mejorar su rendimiento y, a su vez, los resultados de los alumnos (Mendoza et al., 2018).

Hay varias razones por las que las escuelas pueden beneficiarse de la GRH. En primer lugar, dado que los profesores desempeñan un papel importante en el rendimiento de los alumnos, el éxito de los centros escolares a la hora de satisfacer las crecientes expectativas de rendimiento de los alumnos depende principalmente de la capacidad y el compromiso de los profesores (Landirez & Landirez, 2018). La gestión de los recursos humanos puede considerarse un medio de motivar a los profesores para que contribuyan a la consecución de los objetivos de sus centros educativos. En segundo lugar, los nuevos conocimientos psicológicos sobre la pedagogía y el aprendizaje llegan constantemente a las escuelas (Barriga & Cortez, 2021; Rodríguez et al., 2019). Los profesores deben estar preparados para la profesionalidad continua, integrando estos nuevos conocimientos en su práctica diaria, y esta gestión de recursos humanos puede verse como una forma de que los centros educativos ofrezcan oportunidades a sus profesores para que se comprometan con la profesionalidad continua (Alanya et al., 2021). Por último, las escuelas de todo el mundo tienen dificultades para encontrar profesores altamente cualificados e incluso cuando las escuelas los encuentran, muchos profesores jóvenes abandonan sus puestos de trabajo porque el entorno laboral no satisface sus expectativas. Los sistemas de gestión de recursos humanos pueden ayudar a las escuelas a atraer y retener a profesores suficientemente competentes y

motivados (Poveda, 2020; Villarruel, 2020).

La gestión de recursos humanos sugiere que ya no se ve únicamente como un medio para controlar directamente el comportamiento de los empleados, aumentar su rendimiento y maximizar los beneficios. La GRH se considera ahora un método para mejorar el compromiso de los empleados con su trabajo, con los objetivos de la organización y con su desarrollo (King & Vaiman, 2020). Este enfoque, también se encuentra en los estudios de gestión escolar, tienen sus raíces en las perspectivas teóricas de los estudios de organización y gestión y reflejan diferentes supuestos sobre la motivación y el comportamiento de los empleados (Daza et al., 2019; Ignacio & Herrera, 2019).

Es así que la GRH basada en el compromiso se basa en el supuesto de que las personas son capaces de autorregularse y, si se les da la oportunidad y la experiencia de desarrollarse, asumirán responsabilidades y mostrarán iniciativa (Gandy et al., 2018). Este enfoque se centra en el desarrollo y la confianza de los empleados en sí mismos, lo que se refleja en: descripciones amplias de los puestos de trabajo y diversificación de las tareas; actividades de desarrollo profesional iniciadas por los empleados; recompensas basadas en el equipo y evaluación tanto de las tareas como de los resultados sociales; y alta participación de los empleados (Quiroz & Torres, 2019; Ramírez et al., 2018).

Las investigaciones muestran cada vez más que los sistemas de GRH orientados al control animan a los empleados a seguir instrucciones y a hacer exactamente lo que se les dice, y que esto conduce a niveles más bajos de compromiso, mientras que los sistemas de GRH orientados al compromiso fomentan la iniciativa de los empleados y la motivación intrínseca (Masri, 2019). La explicación radica en el hecho de que cuando los empleados perciben la GRH como una ventaja, su compromiso aumenta y se desarrolla una obligación psicológica de trabajar más duro. A la larga, esto conducirá a un mejor rendimiento de la organización (Bendezu, 2020; Borrero, 2019).

Las tendencias actuales de la política educativa subrayan la importancia de la distinción entre control y compromiso. En muchos países, los gobiernos han transferido competencias, responsabilidades y financiación a las autoridades

regionales y locales para que las escuelas puedan ofrecer la mejor calidad de educación posible (Sopiah et al., 2020). La filosofía que subyace es que la descentralización da más poder a los profesores y les permite utilizar lo que consideren mejor para mejorar el rendimiento de los alumnos. Sin embargo, esta descentralización suele ir acompañada de nuevas normas y sistemas de evaluación del rendimiento (Álvarez, 2021; Durán, 2019).

Los profesores y las escuelas son cada vez más responsables de su rendimiento, que se mide, por ejemplo, por los resultados de los exámenes o las cuotas de asistencia. Los efectos secundarios negativos de esta búsqueda gubernamental de "control" de esta manera, y las políticas orientadas al control que las escuelas siguen como resultado, han sido ampliamente documentados. Por ejemplo, los profesores pueden sentirse menos cualificados como resultado del control del plan de estudios y los profesores pueden sentir una libertad limitada en su práctica en el aula (Miraya, 2021; Mohammed et al., 2020). Además, se considera que los diversos tipos de procesos de rendición de cuentas que se derivan del enfoque de control suelen aumentar la carga de trabajo de los profesores (Cueto et al., 2020). Es así que de acuerdo con Cuentas (2018), para la variable gestión del recurso humano, se desglosan las siguientes dimensiones:

Contratación de las personas adecuadas: es una estrategia con el fin de lograr la contratación de docentes con abundantes capacidades que dediquen mucho esfuerzo y tiempo durante su jornada laboral. ii) Disposición del clima institucional: Contempla la estrategia de la creación de un óptimo ambiente que estimule la aportación de capital humano y logre un alto desempeño. iii) Constitución del capital humano de las personas: Procesos para la constitución de capital humano competente aprendizaje formal, aprendizaje informal y construir un capital de información. iv) Retención del capital humano: Actividades dirigidas a conservar a los inversores de capital humano. Mediante el compromiso y dedicación.

Tomando en cuenta la gestión del recurso humano se han considerado trabajar las dimensiones:

Gestión pedagógica: es un instrumento de acción que busca la eficiencia y eficacia del trabajo en equipo de una comunidad educativa, en donde prioriza

principalmente el buen desarrollo de clases en el aula haciendo uso de las principales herramientas necesarias para que los estudiantes logren un nivel de aprendizaje estandarizado.

Gestión directiva: es el conjunto de estrategias y acciones que realizan las autoridades de una institución educativa con el propósito de facilitar las herramientas necesarias para el buen funcionamiento del plantel educativo, en donde incluyen también la gestión del desarrollo del talento humano, el control de actividades curriculares y extracurriculares promoviendo el éxito y calidad del quehacer pedagógico y convivencial.

Asimismo, para sustentar la segunda variable, se considera la teoría de Akram (2019) en su enfoque a cerca del aprendizaje de los estudiantes desde la gestión y desempeño docente, en dicho enfoque el rendimiento del profesorado, está basado en una gestión adecuada de los recursos humanos, siendo este tema cada vez más importante en la investigación académica, ya que la eficacia del profesorado es un fuerte predictor del rendimiento de los alumnos. Se ha señalado que la calidad de la educación está influida por una combinación de factores como la calidad del profesorado, las instalaciones modernas, los servicios de apoyo, el liderazgo, la administración, la investigación y la promoción. La calidad del profesorado es un requisito previo para una buena educación y una buena educación es el resultado de una enseñanza eficaz. Una enseñanza eficaz requiere profesores eficaces (Cubas, 2021; Guevara, 2022).

Bautista et al. (2021) realizó una investigación con el objetivo de analizar el factor predominante que limita el logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante la educación virtual de los estudiantes desde la perspectiva docente de una institución educativa de Lima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – explicativo, en donde se aplicó una encuesta a 212 maestros. Encontrando que el 86.79% de los maestros informan que existen factores como la ineficiente retroalimentación de los docentes y la difícil evaluación de los portafolios que realizan los estudiantes, los que limitan el logro de competencias en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, sin embargo, el rol que asumen las familias no es un factor que limite dicho proceso de aprendizaje. Concluyendo que, desde la

perspectiva de los maestros, la deficiente retroalimentación y la difícil evaluación de portafolios de los estudiantes son los principales factores que no ayudan en el proceso de aprendizaje.

Quispe y Curasi (2021) en su investigación cuyo objetivo fue describir el logro de competencias de los estudiantes en el área de comunicación desde la perspectiva docente durante la educación virtual – Juliaca. El estudio fue de tipo cualitativo no experimental, en el que se aplicó una entrevista a 10 docentes. Encontrando como resultados que los principales factores que dificultan el logro de competencias son las fallas en la conexión a internet, el incumplimiento de los niños al realizar sus actividades debido a que sus padres no disponen de tiempo para guiarlos en sus tareas y en otros casos son los padres quienes realizan las actividades de sus hijos. Asimismo, otro factor que dificulta el logro de competencias de los estudiantes, es que los docentes no recibieron alguna capacitación adecuada para el manejo de tecnologías y más aún los padres de familia eran de bajos recursos económicos, por lo que dichos factores afectaban seriamente el aprendizaje de los niños.

Benavides et al. (2020) realizó su investigación con el fin de evaluar el desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemática en niños y niñas de una institución educativa primaria de Lima. La investigación fue no experimental de tipo descriptivo causal, en el que participaron 15 docentes. Encontrando que más de dos tercios de los estudiantes presentaban un logro de aprendizaje en matemática esperado, siendo los principales factores que contribuyen a dicho resultado que las autoridades educativas facilitan al docente un buen plan de trabajo, los docentes diseñan adecuadamente su estrategia de acompañamiento al estudiante, el docente gestiona adecuadamente la comparación del estudiante con sus propios logros promoviendo una eficaz autorregulación de su aprendizaje.

Gutiérrez et al. (2018) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la práctica docente como estrategia didáctica en los logros de aprendizaje de los estudiantes. La investigación fue de tipo analítica deductiva en el que argumentó que los docentes que son formados y/o asisten a cursos de actualización tienen una mejor capacidad para transmitir una cultura pedagógica aplicando estrategias de enseñanza-aprendizaje con un enfoque lúdico que incentivan y mantienen motivados a sus estudiantes durante el desarrollo de clase. Asimismo, la adaptación de estrategias que dichos docentes realizan para lograr un aprendizaje significativo

en sus estudiantes, tiende a ser más efectivos, conduciendo al alumno a fortalecer sus competencias y lograr un significativo aprendizaje.

Huarancca (2021) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la supervisión educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Ayacucho. La investigación fue descriptiva correlacional, en donde participaron 60 docentes. Encontrando que el 51.7% de los participantes opinan que la supervisión educativa tenía un nivel bueno, asimismo el 60% de los docentes indicaron que el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes presentaba un nivel previsto. Asimismo, obtuvo una correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y los logros de aprendizaje, es decir encontró que la supervisión es un componente positivo entre la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes debido a que acompaña, monitorea y controla las actividades de los docentes.

Bastidas y Guale (2019) realizó su investigación con el objetivo de analizar la evaluación formativa de los docentes como herramienta para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Ecuador. La investigación fue de tipo analítica deductiva, en donde se aplicó una encuesta a 15 docentes. Dichos autores encontraron que la evaluación formativa aplicada a los docentes, debe considerar el proceso de aprendizaje del estudiante, observando su desarrollo dentro y fuera del aula, en el que dicho alumno, demuestre que sabe aplicar sus conocimientos adquiridos en el mundo real y no solo en el aula. Asimismo, los docentes argumentaron que para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, se debe evaluar e incentivar el aprendizaje haciendo uso de la reflexión y la práctica.

De mismo modo, para hablar de logros de aprendizajes se tiene como referente al MINEDU (2020) define los logros de aprendizaje como aquel proceso por el cual el estudiante demuestra estar en relación con los propósitos de aprendizaje. Pues, brindan información al docente, estudiante y familia respecto al desarrollo de sus competencias. Al respecto, Anijovich (2021) menciona que los estudiantes deben desarrollar en el proceso académico la autonomía permitiéndoles ser responsables y tomar conciencia de sus propios aprendizajes, de esa manera toman un sentido de lo que aprenden y necesitan aprender lo que le conlleva a la toma acertada de

decisiones. Otra concepción teórica nos precisa que los logros de aprendizaje se entienden como producto que se alcanza luego de haber experimentado aprendizajes significativos, pues, se tiene como base la autoreflexión la cual es guiada por el docente, así también los conocimientos adquiridos y las nuevas habilidades logradas Fernández et al. (2022). En este orden de ideas, se plantea definir los logros de aprendizajes desde la perspectiva docente donde se vincula el conocimiento, las actitudes basada en los valores, la autoreflexión como un proceso vital en el docente primero desarrollándolo en su quehacer educativo para luego promoverlo con los estudiantes, también el docente debe quedar satisfecho del trabajo que realiza llevándolo así a sentirse autorealizado.

Comprender los factores que impulsan la eficacia del profesorado es una cuestión de gestión importante para las instituciones educativas. Una mejor comprensión de la eficacia del profesorado tiene importantes implicaciones para la toma de decisiones sobre la preparación, la contratación, la remuneración, la formación y la evaluación del profesorado (Ferrada & Contreras, 2021). Los profesores eficaces tienen cualidades especiales que marcan la diferencia en la vida de los alumnos. También la enseñanza eficaz debería definirse por los buenos resultados de la enseñanza, por otro lado, aparentar ser un buen profesor y serlo realmente puede ser muy diferente (Herodotou et al., 2019). En ese sentido, el uso del aprendizaje de los estudiantes como parte de la evaluación del profesor mediante el uso de múltiples fuentes de datos, como la retroalimentación de los estudiantes a través de las evaluaciones, puede mejorar la eficacia del profesor (Yangali, 2020; Zainuddin, 2018).

La eficacia del profesor puede inferirse a partir de los comportamientos del profesor que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que son evaluados por los alumnos (Chen, 2018). Las escuelas necesitan una combinación de conocimientos, habilidades y competencias entre sus académicos para tomar decisiones sobre el plan de estudios y satisfacer las necesidades de sus alumnos. La eficacia del profesorado puede medirse a través de los comentarios de los alumnos sobre su rendimiento y su impacto en los alumnos. La eficacia del profesorado puede deducirse de los relatos personales de los alumnos sobre el impacto de sus profesores (Pablo, 2019).

Se considera que los profesores son eficaces cuando son capaces de cultivar las habilidades de pensamiento, generar interés en la materia y motivar a los estudiantes para que inicien su propio proceso de aprendizaje (Iglesias et al., 2021; Saleem et al., 2020); cuando son accesibles y útiles, presentan bien el material del curso, desafían a los estudiantes intelectualmente, establecen altos estándares y tienen buenas habilidades pedagógicas. La eficacia del profesor es el factor más importante que afecta al crecimiento académico de los alumnos. Además, los alumnos miden la eficacia del profesor en función de su experiencia en el aula (Lagunas & Villalobos, 2021).

Además, se ha demostrado que las evaluaciones en el aula basadas en estándares están significativamente relacionadas con el rendimiento de los alumnos. Estas evaluaciones basadas en estándares ayudan a los profesores a mejorar su práctica y su eficacia. Por consiguiente, la buena enseñanza es la interacción de varios factores críticos, a saber: las disposiciones personales, la competencia docente, el conocimiento del contenido y de la materia, y el conocimiento pedagógico (Zhanghan et al., 2019). La buena enseñanza combina el valor de la buena gestión del aula, la organización, la planificación eficaz y las disposiciones personales de los profesores, lo que justifica la inclusión de las disposiciones personales como parte de los estándares. La personalidad de un profesor es, por tanto, una de las primeras características que hay que buscar en un profesor eficaz, porque gran parte del impacto de un profesor en los alumnos reside en la persona, no en el profesor (Costa et al., 2020). Aunque el conocimiento de la materia es esencial, los profesores logran más a través del poder de su personalidad y su ejemplo que a través de sus planes de lecciones y tareas. Los profesores eficaces también utilizan la tecnología disponible para mejorar la comunicación y el aprendizaje, y aplican los principios modernos de la teoría del aprendizaje y la metodología de la enseñanza (Martínez et al., 2020).

Estas actividades animan a los alumnos a implicarse y participar activamente en el proceso de aprendizaje. La participación de los estudiantes es el factor clave para el aprendizaje de los alumnos y otros resultados deseados en la educación. El compromiso de los estudiantes se considera uno de los mejores predictores del aprendizaje y el desarrollo personal (Mahler et al., 2018). Esto significa que cuanto

más estudian o practican los alumnos una materia, más aprenden. El papel principal del profesor es diseñar tareas y actividades para los alumnos que los animen a aprender lo que la escuela quiere que aprendan y guiarlos en la realización de esas tareas (Aparicio et al., 2018). Es por ello que de acuerdo con Fernández et al. (2022) se desglosan las siguientes dimensiones:

Conocimiento: es el punto de partida de la formación de los estudiantes, porque de él dependen sus logros y su desarrollo humano en todos los aspectos de la realidad y de los contextos que la acompañan y le son cercanos, es decir, este tipo de conocimiento busca un horizonte que permita a los estudiantes comprender en profundidad las realidades que impone el mundo actual, ya sean políticas, ético-morales, económicas, religiosas, culturales o sociales. El objetivo del conocimiento es que los estudiantes examinen críticamente, analicen, pongan en su vida y comprendan profundamente estas realidades para lograr un mejor desarrollo en su vida futura como estudiantes.

Autorreflexión: es el uso constante del pensamiento activo con un adecuado grado de nivel crítico-valorativo, en donde el estudiante comprende una situación, analiza y emite un juicio, de acuerdo a su perspectiva, información y aspectos culturales. Una forma en que los docentes pueden impulsar la autorreflexión es ayudando a los estudiantes a ser más conscientes de sí mismo y del mundo en que los rodea, mediante la investigación y exploración.

Actitud: es la forma en que actúa el estudiante frente al desarrollo de clases en el aula, es decir, la voluntad e interés que demuestra para progresar en la mejora de sus propios conocimientos. Dicha actitud se muestra en el interés que toma el estudiante al momento de leer, escribir, hablar con elocuencia y mantener una comunicación asertiva.

Satisfacción: se conceptualiza como el bienestar que los estudiantes experimentan al sentir que sus expectativas de aprendizaje van cumpliéndose de acuerdo a lo previsto, en dicho logro de aprendizaje influye el buen nivel de desempeño docente, las herramientas institucionales y la educación según las tendencias.

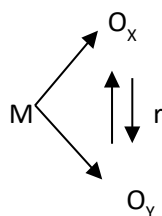
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dado que, la presente investigación busca recoger datos de cómo está la gestión del recurso humano y su relación con el logro de aprendizajes, constituye una Investigación básica ya que producto o resultado de la investigación ha generado un nuevo aporte a la ciencia (CONCYTEC, 2018). Al respecto, Álvarez (2021) coincide con lo señalado anteriormente, quien señala que la investigación básica está encaminada a obtener de manera sistemática, nuevos conocimientos de una realidad concreta.

El diseño de investigación a utilizar es el correlacional por que se busca determinar el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular, como manifiesta (Hernández & Mendoza, 2018). Es una investigación con un diseño no experimental, porque el investigador no manipula las variables; Además es transaccional respecto a que la recolección de los datos del presente estudio se recopila en un único momento de acuerdo a lo señalado por (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño del estudio se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

- M : Docentes de una institución educativa del distrito de Lambayeque
- Ox : Observación de la gestión del recurso humano
- Oy : Observación del logro de aprendizajes
- r : Coeficiente de correlación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

- V1 : Gestión del recurso humano

V2 : Logro de aprendizajes destacados en estudiantes del segundo grado

La operacionalización se encuentra ubicado en el anexo 1

3.3. Población y muestra

Hernández & Mendoza (2018) definen población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o características comunes. Para el presente estudio la población lo constituyen los 42 docentes de una institución educativa del distrito de Lambayeque.

Una muestra es un subgrupo de la población ésta puede hallarse de manera probabilística y no probabilística. En este estudio se ha elegido trabajar de manera no probabilística considerando a los 42 docentes, ya que la teoría nos indica que el tipo de muestreo no probalístico se da por criterio del investigador. Hernández & Mendoza (2018).

Para los criterios de inclusión se han tomado a todos los docentes nombrados, del nivel secundaria.

En cuanto a los criterios de exclusión, no se ha considerado los docentes contratados.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta, la misma que nos permitió recolectar datos de la muestra representativa (Arias y Covinos, 2021). En la actualidad y debido al distanciamiento social por la COVID 19, las tecnología nos facilitan poder interactuar y obtener información en segundos por lo que se ha realizado esta encuesta en línea, la cual nos ha permitido recoger información rápida y confiable.

El instrumento que se utilizó es cuestionario, uno que constará con 20 ítems para determinar la gestión del recurso humano y otro también con 13 ítems para diagnosticar el logro de aprendizajes desde la perspectiva de los docentes. El cuestionario ha tomado la escala de Lickert (ver anexo de instrumentos). Cabe precisar que los cuestionarios se aplicaron en único momento. También se resalta que se han trabajado los cuestionarios a través del formulario de google.

Para la validación esta se trabajó bajo la revisión de los instrumentos mediante la valoración de expertos, quienes conocedores del tema observaron y se mejoraron los ítems, una vez revisados y dado el visto bueno a través de la ficha de validación se procedió con hallar la confiabilidad, estas se obtuvieron con valores de confiabilidad de 0,93 para la variable Gestión del recurso humano y 0,94 para la variable logros de aprendizaje. Ya determinado la confiabilidad se procedió con la aplicación de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos primero se hizo una revisión y análisis de diferentes fuentes bibliográficas en bases de datos de alto impacto, ello permitió estructurar el trabajo de investigación, luego se elaboraron los instrumentos y se sometieron a juicio de expertos, los mismos se aplicaron a una institución con características similares para determinar la confiabilidad, luego se aplicó a la muestra en estudio.

Para ello, la universidad nos proporcionó la carta de presentación que fue enviada a la institución educativa respectiva, es así que se solicitó el permiso para la aplicación y autorización para realizar la investigación.

Finalmente, se recabó la información y se procedió con el análisis de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos de las variables en estudio se utilizaron los softwares SPSS, Excel y Word. Asimismo, se procedió con el análisis de la información basado en la estadística inferencia para determinar la correlación entre las variables Gestión del recurso humanos y logros de aprendizaje así también con cada dimensión planteadas en los objetivos específicos. También se trabajó con la estadística descriptiva para diagnosticar el nivel de cada una de las variables, toda esta información se estructuró en un documento en Word.

3.7. Aspectos éticos

Consideramos que es fundamental tener como base en la investigación las

consideraciones éticas sustentadas bajos los principios de respeto ya que existen normas tanto de la universidad como de la academia científica para este caso norma APA séptima edición que asumimos como investigadores el fiel respeto a la propiedad intelectual; otro es el principio de beneficencia, razón por la cual, los investigadores pretenden que los resultados de investigación sirvan como base para que los decisores tomen alternativas de solución; de otro lado, tenemos el principio de no maleficencia, ya que nuestra intención no es causar daño con la investigación descrita.

IV. RESULTADOS

Luego de realizar el procesamiento de los datos, y para dar respuesta al objetivo específico 1: Evaluar el nivel de Gestión del recurso humano en una institución educativa del distrito de Lambayeque, en seguida se presentan las respectivas tablas:

Tabla 1

Nivel de Gestión del recurso humano en una institución educativa del distrito de Lambayeque

Nivel	f	%
Bajo	0	0
regular	6	14
Alto	36	86
Total	42	100

Nota. En la tabla 1, se muestra que los docentes tienen una percepción positiva en cuanto a la gestión del recurso humano en un nivel alto sobrepasando el 80% en relación al nivel regular se denota un considerable 14 %. En cuanto a la gestión directiva los docentes y el personal administrativo se identifica con la misión y visión de la institución para lograr los objetivos institucionales. Del mismo modo, se aprecia que, en cuanto a la gestión pedagógica los docentes siempre planifican teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes, de manera que la mayoría de docentes presentan el propósito, producto y criterio de evaluación, otro aspecto importante es la motivación utilizando estrategias innovadoras y tecnológicas. En cuanto a la gestión administrativa, los maestros manifiestan trabajar en un ambiente democrático ya que se les toma en cuenta sus competencias y capacidades, así también la participación e integración lo que les permite realizar trabajos colaborativos. Por tanto, a nivel de gestión recurso humano la variable se encuentra con grandes fortalezas, sin embargo, aún se necesita fortalecer mayor compromiso con acciones de proyección con la comunidad y estrategias para trabajar en equipo.

Tabla 2*Nivel de logros de aprendizaje*

Nivel	f	%
En inicio	0	0
En proceso	0	0
Destacado	42	100
Total	42	100

Nota. En la tabla 2, los docentes se encuentran en un nivel destacado en cuanto a los logros de aprendizaje, esto se evidencia en la capacidad que tiene para superar las dificultades de su propio aprendizaje, demostrar saberes en los diferentes campos, y en la destreza por seguir investigando. En referencia a la autoreflexión los maestros promueven y reflexionan en cuanto a los aprendizajes de sus estudiantes, del mismo modo, los docentes realizan una autoreflexión en el proceso de acompañamiento pedagógico. Cabe precisar que la totalidad de maestros demuestran un comportamiento positivo y democrático lo que le permite ser un referente para la comunidad educativa. También se observa un alto grado de satisfacción por su aporte en cuanto a los logros de aprendizaje con sus estudiantes esto a través de la utilización de diversas estrategias, y el alto grado de complacencia que tiene con su trabajo. Por lo tanto, se puede inferir que el docente desde su labor aporta para que los estudiantes puedan lograr sus aprendizajes.

Tabla 3*Correlación de la gestión del recurso humano y conocimiento*

		Gestión del recurso humano	Conocimiento
Gestión del recurso humano	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	42	42
	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
Conocimiento	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	42	42

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

Nota. En la tabla 3, se muestra la variable gestión del recurso humano y la dimensión conocimiento, donde se denota un sig bilateral de 0,00 menor a 0,05 lo que nos demuestra que existe correlación. Del mismo modo se evidencia un coeficiente de Rho de Sperman positivo y moderado del 0,580. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, existe una correlación entre la gestión del recurso humano y la dimensión conocimiento.

Tabla 4

Correlación de la gestión del recurso humano y autoreflexión

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

		Gestión del recurso humano	Autoreflexion
Gestión del recurso humano	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Autoreflexion	Correlación de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

Nota. En la tabla 4, se muestra la variable gestión del recurso humano y la dimensión autoreflexión, donde se denota un sig bilateral de 0,00 menor a 0,05 lo que nos demuestra que existe correlación. Del mismo modo se evidencia un coeficiente de Rho de Sperman positivo y moderado del 0,546. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, existe una correlación entre la gestión del recurso humano y la dimensión autoreflexión.

Tabla 5*Correlación de la gestión del recurso humano y actitud*

		Gestión del recurso humano	Actitud
Gestión del recurso humano	Correlación de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	42	42
Actitud	Correlación de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	42	42

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

Nota. En la tabla 5, se muestra la variable gestión del recurso humano y la dimensión actitud, donde se denota un sig bilateral de 0,01 menor a 0,05 lo que nos demuestra que existe correlación. Del mismo modo se evidencia un coeficiente de Rho de Spearman positivo y moderado del 0,492. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, existe una correlación entre la gestión del recurso humano y la dimensión actitud.

Tabla 6*Correlación de la gestión del recurso humano y satisfacción*

		Gestión del recurso humano	Satisfacción
Gestión del recurso humano	Correlación de Pearson	1	,496**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	42	42
Satisfacción	Correlación de Pearson	,496**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	42	42

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

Nota. En la tabla 6, se muestra la variable gestión del recurso humano y la dimensión satisfacción, donde se denota un sig bilateral de 0,01 menor a 0,05 lo

que nos demuestra que existe correlación. Del mismo modo se evidencia un coeficiente de Rho de Spermán positivo y moderado del 0,496. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, existe una correlación entre la gestión del recurso humano y la dimensión satisfacción.

Tabla 7

Correlación entre la variable gestión del recurso humano y logros de aprendizaje

		Gestión del recurso humano	Logro de aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión del recurso humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,631**
		N	42
	Logro de aprendizaje	Coeficiente de correlación	,631**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

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

Nota. En la tabla 7, se muestra la variable gestión del recurso humano y logro de aprendizaje, donde se denota un sig bilateral de 0,00 menor a 0,05 lo que nos demuestra que existe correlación. Del mismo modo se evidencia un coeficiente de Rho de Spermán positivo y alta del 0,631. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, existe una correlación entre la gestión del recurso humano y logro de aprendizaje, esto significa a mejor gestión del recurso humano este influye significativamente en los logros de aprendizaje.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del recurso humano	,122	42	,117	,961	42	,163
Logro de aprendizaje	,126	42	,092	,920	42	,006

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 8, indicamos la prueba de Normalidad, se ha decidido escoger el estadígrafo de Shapiro – Wilk, ya que la muestra es menor a 50; Asimismo se evidencia una significancia bilateral mayor a 0,05 donde, esto nos indica que no tiene una distribución normal, en consecuencia, entonces se procedió trabajar con la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman.

V. DISCUSIÓN

Mediante el presente capítulo de discusión, se ha procedido trabajar los resultados y analizarlos con las teorías de las variables y los antecedentes de estudio.

En referencia al objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión del recurso humano, en la tabla 1, se ha encontrado que la mayoría de docentes que representan el 86% tiene un nivel alto, mientras que un considerable 14 % se encuentran en el nivel regular. Nuestro estudio se asemeja con el enfoque propuesto por Boxall y Purcell (2022) quienes argumentan sobre la gestión de recursos humanos (GRH), definida como todos los esfuerzos de gestión para influir en las competencias, la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, sólo recientemente se ha reconocido que la GRH también es fundamental para mejorar el rendimiento escolar. Al aumentar la capacidad y el compromiso de los docentes, la GRH puede mejorar su rendimiento y, a su vez, los resultados de los alumnos (Mendoza et al., 2018).

Existen varias razones por las que las escuelas pueden beneficiarse de la GRH. En primer lugar, dado que los profesores desempeñan un papel importante en el rendimiento de los alumnos, el éxito de los centros escolares a la hora de satisfacer las crecientes expectativas de rendimiento de los alumnos depende principalmente de la capacidad y el compromiso de los profesores (Landirez & Landirez, 2018). La gestión de los recursos humanos puede considerarse un medio de motivar a los profesores para que contribuyan a la consecución de los objetivos de sus centros educativos. En segundo lugar, los nuevos conocimientos psicológicos sobre la pedagogía y el aprendizaje llegan constantemente a las escuelas (Barriga & Cortez, 2021; Rodríguez et al., 2019). Los profesores deben estar preparados para la profesionalidad continua, integrando estos nuevos conocimientos en su práctica diaria, y esta gestión de recursos humanos puede verse como una forma de que los centros educativos ofrezcan oportunidades a sus profesores para que se comprometan con la profesionalidad continua (Alanya et al., 2021). Por último, las escuelas de todo el mundo tienen dificultades para encontrar profesores altamente cualificados e incluso cuando las escuelas los encuentran, muchos profesores jóvenes abandonan sus puestos de trabajo porque el entorno

laboral no satisface sus expectativas. Los sistemas de gestión de recursos humanos pueden ayudar a las escuelas a atraer y retener a profesores suficientemente competentes y motivados (Poveda, 2020; Villarruel, 2020).

No obstante, Tuytens et al. (2021) han encontrado como resultados que menos de la mitad de escuelas se identifican como estratégicas para todas las prácticas de la gestión de recursos humanos, es decir tienen una gestión de recursos humanos ineficiente, sin embargo, casi todas las escuelas priorizan la planificación estratégica y la gestión de las necesidades individuales de los maestros, concluyendo que la mayoría de las escuelas no pueden considerarse estratégicas en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, aunque muchas escuelas no toman en cuenta tanto la planificación estratégica como las necesidades individuales, esto no significa que dichas escuelas no tomen en cuenta uno de estos aspectos. Caso parecido lo resalta, Realpe (2020) quien en su estudio indica que aún existe una alta necesidad de emplear una adecuada gestión administrativa lograr que los docentes se sientan motivados y satisfechos en su puesto laboral, asimismo se debe considerar que la gestión del talento humano debe estar sujeto a los enfoques estratégicos con el objeto de mejorar el desempeño docente, en ese sentido, es necesario considerar que la gestión de la calidad es un elemento clave para el recurso humano, en donde el personal debe sentir un ambiente laboral que le de satisfacción y se sienta a gusto para su desenvolvimiento.

En referencia al objetivo específico 2, evaluar los logros de aprendizaje se ha logrado determinar que los docentes de una institución educativa del distrito de Lambayeque han alcanzado un nivel destacado, se sustenta bajo la teoría de Akram (2019) desde el enfoque del aprendizaje de los estudiantes tomando en cuenta gestión y el desempeño docente, por el cual dicho enfoque se basa en el rendimiento del profesorado, pues cada día este tema es muy importante en el mundo académico, ya que la eficacia del profesorado es un fuerte predictor del rendimiento de los alumnos. Se ha señalado que la calidad de la educación está influida por una combinación de factores como la calidad del profesorado, las instalaciones modernas, los servicios de apoyo, el liderazgo, la administración, la investigación y la promoción (Cubas, 2021; Guevara, 2022). De mismo modo, para

hablar de logros de aprendizajes se tiene como referente al MINEDU (2020) define los logros de aprendizaje como aquel proceso por el cual el estudiante demuestra estar en relación con los propósitos de aprendizaje. Pues, brindan información al docente, estudiante y familia respecto al desarrollo de sus competencias. Al respecto, Anijovich (2021) menciona que los estudiantes deben desarrollar en el proceso académico la autonomía permitiéndoles ser responsables y tomar conciencia de sus propios aprendizajes, de esa manera toman un sentido de lo que aprenden y necesitan aprender lo que le conlleva a la toma acertada de decisiones. Otra concepción teórica nos precisa que los logros de aprendizaje se entienden como producto que se alcanza luego de haber experimentado aprendizajes significativos, pues, se tiene como base la autoreflexión la cual es guiada por el docente, así también los conocimientos adquiridos y las nuevas habilidades logradas Fernández et al. (2022). En este orden de ideas, se plantea definir los logros de aprendizajes desde la perspectiva docente donde se vincula el conocimiento, las actitudes basada en los valores, la autoreflexión como un proceso vital en el docente primero desarrollándolo en su quehacer educativo para luego promoverlo con los estudiantes, también el docente debe quedar satisfecho del trabajo que realiza llevándolo así a sentirse autorealizado.

Tomando en cuenta el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y las dimensiones conocimiento, actitud, autoreflexión y satisfacción, se ha determinado que existe correlación positiva y moderada. Estos resultados se aproximan a los hallazgos encontrados por Hendrawijaya (2020) encontró como resultados que la gestión de recursos humanos a través de sus dimensiones cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la ética de trabajo y el compromiso laboral tienen un efecto positivo significativo tanto en el desempeño del maestro como en el rendimiento académico de los estudiantes. Además, el desempeño del profesor juega un papel mediador significativo en la relación entre las variables independientes y el rendimiento académico de los estudiantes. Cabe resaltar que estos resultados se asemejan con nuestro estudio en cuanto a medir la correlación entre gestión del recurso humano y la dimensión conocimiento que tiene que ver con el dominio de su especialidad o nivel, pues, en la medida que el docente se apropie de sus aprendizajes y buen dominio temático, aunado de las

estrategias metodológicas, entonces podrá transferir los aprendizajes.

Otro aporte, es el trabajo realizado es presentado por Fernández et al. (2022). En dicha investigación encontraron que los logros de aprendizaje presentan nuevos retos en el que se debe procurar el dominio y destrezas de habilidades blandas y duras como las de mayor importancia en los tiempos actuales desde la llegada del COVID19, es de esa manera que uno de los principales aspectos que todavía presentan un bajo desarrollo es la autonomía del estudiante, debido a que desde la llegada de la virtualidad dicho estudiante no se responsabiliza de su aprendizaje debido a que actúa con ciertos condicionantes, ante ello, una correcta evaluación ayuda en el favorecimiento del aprendizaje significativa, real y transferible en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. También debemos precisar que es desde la labor del docente que conlleva precisamente a generar la autonomía y la autoreflexión en los estudiantes.

También, podemos apreciar Noel (2020) realizó su investigación con el objetivo de identificar la relación de la ansiedad escolar y los logros de aprendizaje en matemáticas en estudiantes de una institución educativa de San Juan de Miraflores. El estudio fue de tipo correlacional descriptivo, en donde aplicó un cuestionario a 90 estudiantes para medir las variables. Encontrando que el 47% obtuvo un nivel de aprendizaje en proceso, el 30% un nivel logro previsto, el 19% un nivel en inicio y el 4% un nivel logro destacado. Dichos resultados muestran que más de la mitad de estudiantes aún no logran el nivel de logro previsto, por lo que es necesario la aplicación de estrategias de reforzamiento para aumentar el nivel de aprendizaje.

Uno de los autores que se contraponen con los resultados obtenidos en nuestra investigación, Rodríguez (2018). Encontrando un bajo nivel de logros de aprendizaje en los estudiantes debido a que los docentes no manejan adecuadamente los procesos pedagógicos, siendo el proceso de enseñanza-aprendizaje un método tradicional y aburrido para la mayoría de estudiantes, esto precisamente por la falta de preparación de los docentes. Sin embargo, Gutiérrez et al. (2018) indica que los docentes que son formados y/o asisten a cursos de actualización tienen una mejor capacidad para transmitir una cultura

pedagógica aplicando estrategias de enseñanza-aprendizaje con un enfoque lúdico que incentivan y mantienen motivados a sus estudiantes durante el desarrollo de clase. Asimismo, la adaptación de estrategias que dichos docentes realizan para lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes, tiende a ser más efectivos, conduciendo al alumno a fortalecer sus competencias y lograr un significativo aprendizaje.

Por su parte, Quispe y Curasi (2021) plantea en sus resultados que los principales factores que dificultan el logro de competencias traducidas en logros de aprendizaje son las fallas en la conexión a internet, el incumplimiento de los niños al realizar sus actividades debido a que sus padres no disponen de tiempo para guiarlos en sus tareas y en otros casos son los padres quienes realizan las actividades de sus hijos. Asimismo, otro factor que dificulta el logro de competencias de los estudiantes, es que los docentes no recibieron alguna capacitación adecuada para, el manejo de tecnologías y más aún los padres de familia eran de bajos recursos económicos, por lo que dichos factores afectaban seriamente el aprendizaje de los niños. Toda esta afirmación antes descrita tiene que ver con la dimensión conocimiento de la variable logros de aprendizaje, ya que precisamente es el docente quien tiene que tener un muy buen bagaje cultural, dominio de su especialidad o del nivel educativo.

Se destaca la valoración que realiza Benavides et al. (2020) ya que, encuentra que más de dos tercios de los estudiantes presentaban un logro de aprendizaje en matemática esperado, siendo los principales factores que contribuyen a dicho resultado que las autoridades educativas facilitan al docente un buen plan de trabajo, los docentes diseñan adecuadamente su estrategia de acompañamiento al estudiante, el docente gestiona adecuadamente la comparación del estudiante con sus propios logros promoviendo una eficaz autorregulación de su aprendizaje. También lo plantea Gutiérrez et al. (2018) argumenta que los docentes que son formados y/o asisten a cursos de actualización tienen una mejor capacidad para transmitir una cultura pedagógica aplicando estrategias de enseñanza-aprendizaje con un enfoque lúdico que incentivan y mantienen motivados a sus estudiantes durante el desarrollo de clase. Asimismo, la adaptación de estrategias que dichos docentes realizan para lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes, tiende a ser más efectivos, conduciendo al alumno a fortalecer sus competencias y lograr un significativo aprendizaje. Estos resultados se asemejan con la relación encontrada con la gestión de recurso humanos y la dimensiones conocimiento,

autoreflexión y satisfacción.

Bastidas y Guale (2019) realizó su investigación con el objetivo de analizar la evaluación formativa de los docentes como herramienta para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de Ecuador. La investigación fue de tipo analítica deductiva, en donde se aplicó una encuesta a 15 docentes. Dichos autores encontraron que la evaluación formativa aplicada a los docentes, debe considerar el proceso de aprendizaje del estudiante, observando su desarrollo dentro y fuera del aula, en el que dicho alumno, demuestre que sabe aplicar sus conocimientos adquiridos en el mundo real y no solo en el aula. Asimismo, los docentes argumentaron que para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, se debe evaluar e incentivar el aprendizaje haciendo uso de la reflexión y la práctica.

Para responder al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y logros de aprendizaje, se ha determinado que, si existe correlación positiva y alta, esto nos demuestra que un acertada y bien guiada gestión del recurso humano conlleva a generar en los docentes logros de aprendizaje y que producto de este proceso este proceso esto beneficia a la comunidad educativa, pero que recae fundamentalmente en el logros de aprendizaje de los estudiante. Huarancca (2021) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la supervisión educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de Ayacucho. La investigación fue descriptiva correlacional, en donde participaron 60 docentes. Encontrando que el 51.7% de los participantes opinan que la supervisión educativa tenía un nivel bueno, asimismo el 60% de los docentes indicaron que el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes presentaba un nivel previsto. Asimismo, obtuvo una correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y los logros de aprendizaje, es decir encontró que la supervisión es un componente positivo entre la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes debido a que acompaña, monitorea y controla las actividades de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación a la gestión del recurso humano en la institución educativa de un distrito de Lambayeque, la mayoría de docentes presentan un nivel alto , seguido del nivel regular debido a que toma en cuenta sus capacidades y competencias para desempeñar alguna coordinación, existe un acompañamiento pedagógico asertivo conllevándolo con el fortalecimiento de su práctica pedagógica. No obstante, existe un considerable número de docentes que necesitan trabajar en equipo y realizar acciones de proyección hacia la comunidad.
2. En referencia a logros de aprendizaje, los docentes de una institución educativa del distrito de Lambayeque en su totalidad presentan un nivel alto, podríamos decir, que es una gran fortaleza para la institución ya que, se ve reflejado en la autoreflexión de su propio aprendizaje, dominio de su nivel educativo, su comportamiento ético y la satisfacción que siente por el trabajo realizado.
3. Se demuestra que existe correlación positiva y alta entre la variable gestión del recurso humano y logros de aprendizaje, esto nos indica que a mejor gestión del recurso humano traducido en ubicar a cada docente según sus competencias y capacidades, motivar constantemente al colectivo docente, monitorear y acompañarlo en práctica pedagógica este tipo de acciones ayudan a mejorar los logros de aprendizaje de los maestro de una institución educativa del distrito de Lambayeque. También se ha encontrado que la gestión del recurso humano con un coeficiente de correlación moderado en da una de las dimensiones: conocimiento, actitud, autoreflexión y satisfacción.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa continuar con la gestión del recurso humano a través de estrategias de motivación, involucramiento y empoderamiento a fin de lograr los objetivos institucionales.
2. Al director de la Institución Educativa tomar en cuenta los logros de aprendizaje destacados por parte del docente y así continuar fortaleciendo sus competencias que serán reflejados en el desarrollo integral del estudiante.
3. A los docentes continuar con el autoaprendizaje participando en el trabajo colegiado, reflexionando de su práctica pedagógica e involucramiento en los documentos de gestión, y participación directa con la comunidad.
4. A la comunidad científica seguir estudiando otras variables que guarden una relación muy alta y perfecta en relación a las variables descritas en la investigación.

REFERENCIAS

- Akram, M. (2019). Relationship between Students' Perceptions of Teacher Effectiveness and Student Achievement at Secondary School Level Relationship between Students' Perceptions of TE and SA at Secondary School Level. *Bulletin of Education and Research*, 41(2), 93–108. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1229453.pdf>
- Alanya, P., Collantes, C., Chambi, T., & Rojas, B. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/PROPUESTAS.V3I6.706>
- Álvarez, E. (2021). El enfoque ciencia - tecnología - sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100150
- Anijovich, R. (2021). Crisis Covid-19. Evaluación. <https://fundacionsantillana.com/entrevista-rebeca-anijovich/>
- Aparicio, M., Sepúlveda, L., Aparicio, M., & Sepúlveda, L. (2018). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(3), 55–73. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000300055>
- Appolus, A. A., & Nkechi, O. (2020). Impacto de la gestión de recursos humanos en la productividad de los docentes en las facultades de educación de la zona geopolítica del centro norte de Nigeria. *Boletín Üniversitepark Bülten/Üniversitepark*, 9(1), 62. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA638610733&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=2147351X&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon~be6de6db>
- Barriga, V., & Cortez, C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9), 34–51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8179020>

- Bastidas, M., & Guale, V. (2019). La evaluación formativa como herramienta en el mejoramiento del proceso. *Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/08/evaluacion-formativa-herramienta.html>
- Bautista, F., Santa María, R., & Córdova, G. (2021). Logro de competencias en el proceso de aprendizaje durante tiempos del COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1175>
- Benavides, G., Palacios, G., Fuster, G., & Hernández, M. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31). <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071>
- Bendezu, P. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investifación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 12. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management* (2022a ed., Vol. 2). eStudio-Calamar. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RSdjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=2GWS1NQ1vR&sig=3wDoiBMXUR62iO-J9gtZZXjPAew&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Calizaya, M. L. (2018). *Autoestima y logros de aprendizaje en los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa secundaria Almirante Miguel Grau Seminario Ilo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8074/Calizaya_Mamani_Lillian_Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chen, J. (2018). Efficacious and Positive Teachers Achieve More: Examining the Relationship Between Teacher Efficacy, Emotions, and Their Practicum Performance. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 327–337. <https://doi.org/10.1007/S40299-018-0427-9>

- Costa, L., Pereira, S., Rocha, A., Nascimento, S., & Santos, S. (2020). Monitoring Academic Performance Based on Learning Analytics and Ontology: A Systematic Review. *Informatics in Education*, 19(3), 361–397. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1267912>
- Cubas, D. (2021). *Liderazgo pedagógico, comunidades profesionales de aprendizaje y desempeño docente en instituciones educativas de la REI 4, UGEL 04, Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61494>
- Cuentas, M. S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/EDUCACION.201802.004>
- Cueto, H., Geraldo, C., & Tito, H. (2020). Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas. *Industrial Data*, 23(1), 165–187. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i1.17178>
- Daza, A., Vilorio, J., & Miranda, L. (2019). Gerencia del talento humano y calidad del servicio educativo en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia. *Revista Espacios*, 40(44), 10. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n44/19404410.html>
- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 355–362. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>
- Estrada, A. E. G., & Mamani, U. H. J. (2020). Violencia escolar y niveles de logro de aprendizaje en una institución educativa pública de Puerto Maldonado. *PURIQ*, 2(3). <https://doi.org/10.37073/PURIQ.2.3.86>
- Fernández, L., Banay, Z., De la Cruz, C., Alegre, H., & Breña, E. (2022). Logros de aprendizaje y desarrollo de competencias a través de la evaluación formativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 418–428. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I23.344>
- Ferrada, Q., & Contreras, Á. (2021). Aprendizaje Basado en Equipos: La perspectiva de los futuros profesores. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(42), 117–135.

<https://doi.org/10.21703/REXE.20212042FERRADA7>

Gandy, R., Harrison, P., & Gold, J. (2018). Talent management in higher education: is turnover relevant? *European Journal of Training and Development*, 42(9), 597–610. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0099/FULL/XML>

Guevara, A. (2022). *Percepción de gestión educativa y logros de aprendizaje en estudiantes de una institución educativa de Huanuco 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85568>

Gutiérrez, D., Gómez, C., & Gutiérrez, R. (2018). Estrategias didácticas de enseñanza y aprendizaje desde una perspectiva interactiva. Aguascalientes, 1–15. <https://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/2/P845.pdf>

Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78–90. <https://doi.org/10.37787/PAKAMUROS-UNJ.V10I1.270>

Hendrawijaya, A. T. (2020). Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 242–253. [https://doi.org/10.21511/PPM.18\(1\).2020.21](https://doi.org/10.21511/PPM.18(1).2020.21)

Herodotou, C., Rienties, B., Boroowa, A., Zdrahal, Z., & Hlosta, M. (2019). A large-scale implementation of predictive learning analytics in higher education: the teachers' role and perspective. *Educational Technology Research and Development*, 67(5), 1273–1306. <https://doi.org/10.1007/S11423-019-09685-0/TABLES/7>

Huaranca, R. (2021). Educational supervision and learning achievement in secondary school students. Ayacucho, Peru. Evaluation of the effectiveness of the accompaniment strategies in the classroom. *Pacarina del Sur*, 12, 46–47. <http://pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/1585-supervision-educativa-y-logros-de-aprendizaje-en-estudiantes-del-nivel-secundario-ayacucho-peru-evaluacion-de-la-efectividad-de-las-estrategias-de-acompanamiento-en-aula>

- Iglesias, P., Hernández, G., Chaparro, P., & Prieto, J. L. (2021). Emergency remote teaching and students' academic performance in higher education during the COVID-19 pandemic: A case study. *Computers in Human Behavior*, 119, 713–723. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2021.106713>
- Ignacio, C., & Herrera, M. (2019). Socioformación y Gestión del Talento Humano para el Desarrollo Social Sostenible en la Sociedad del Conocimiento Title: Socioformation and Human Talent Management for the. *Ecociencia. International Journal*, 1(1), 78–85. <https://doi.org/10.35766/je1911>
- Jaén, A. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), 63–80. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/471>
- King, K. A., & Vaiman, V. (2020). Enabling Effective Talent Management through a Macro-Contingent Approach: A Framework for Research and Practice: *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 194–206. <https://doi.org/10.1016/J.BRQ.2019.04.005>
- Lagunas, A., & Villalobos, F. (2021). La práctica docente analizada a través del logro de los propósitos de las asignaturas desde la opinión de los estudiantes. *CONISEN*, 8. https://conisen.mx/Memorias-4to-conisen/Memorias/2757-1555-Ponencia-doc-_.pdf
- Landirez, R. G. E., & Landirez, R. D. B. (2018). Análisis del clima organizacional y gestión del talento humano. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 2018. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/talento-humano-educacion.html>
- Luna, A. K. M., Ibarguen, C. F. E., Álvarez, H. M. Y., & Grados, Z. E. (2021). Niveles de logro esperado en aprendizaje para lectura y matemática en EBR primaria, Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 161–173. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V5I20.261>
- Mahler, D., Großschedl, J., & Harms, U. (2018). Does motivation matter? – The relationship between teachers' self-efficacy and enthusiasm and students' performance. *PLOS ONE*, 13(11), 725–735.

<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0207252>

- Martínez, C., Esparza, C., & Gómez, C. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 123. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V11I21.703>
- Marks, B., Lizińska, W., Wojarska, M., & Babuchowska, K. (2020). Institutional efficiency versus stability of local governments in basic areas of activity: the case of Poland. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 15(3), 463–487. <https://doi.org/10.24136/EQ.2020.021>
- Masri, N. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. *Sciendo*, 14(1), 14. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>
- Mendoza, Z., Saltos, S., San Andrés, L., & Yoza, R. (2018). Gestión del Talento Humano en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. *Ciencias Sociales y Económicas*, 2(1), 92–114. <https://doi.org/10.18779/CSYE.V2I1.268>
- Miraya, N. (2021). *Gestión del talento humano y habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa N° 7079 San Juan de Miraflores, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64427>
- Ministerio de Educación del Perú - MINEDU (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Mohammed, A. A., Baig, A. H., & Gururajan, R. (2020). An examination of talent management processes in Australian higher education. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1271–1299. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0352/FULL/XML>
- Noel, B. G. (2020). *Ansiedad escolar y logros de aprendizaje en el área de matemáticas en los estudiantes de 1ero de secundaria de la I.E. San Luis Gonzaga, San Juan de Miraflores, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41597/Noel_BG

P.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pablo, A. (2019). *El desempeño docente y la mejora del rendimiento de los estudiantes del 6º Grado de la Institución Educativa N° 38977/MX-P “Villa San Cristobal” distrito de Villa San Cristobal, UGEL Huamanga, Ayacucho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5443>
- Poveda, O. (2020). *Descripción: Relación entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Guayaquil Ecuador, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_7a96ec8f0d6ad5b15a74943c49c8bdd7
- Quispe, C., & Curasi, C. (2021). Logro de competencias en el área de comunicación desde la perspectiva docente durante la pandemia del COVID -19 en el nivel preescolar [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4726>
- Quiroz, N., & Torres, V. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/EDUCACION.2019.V25N2.2044>
- Ramírez, M., Avendaño, V., & Herrera, T. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 86(2018), 826–854. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338194>
- Realpe, B. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 502–518. <https://doi.org/10.23857/PC.V5I12.2073>
- Rodríguez, M., León, S., & Karen, L. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(2), 7. <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>
- Rodriguez, Q. M. (2018). *Niveles de logros de aprendizaje en la ECE de los estudiantes del 2º grado de la IES 91 José Ignacio Miranda de Juliaca* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/475ca950-d726-44ea-b2df-faaf0b70ce63/content>

- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H. B., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8), 90–102. <https://doi.org/10.3390/SU12083390>
- Siegel, J., & Proeller, I. (2021). Human Resource Management in German Public Administration. *Governance and Public Management*, 375–391. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53697-8_21/COVER
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO7.335>
- Tanjung, B. N. (2020). Human Resources (HR) In Education Management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240–1249. <https://doi.org/10.33258/BIRLE.V3I2.1056>
- Tuytens, M., Vekeman, E., & Devos, G. (2021). Strategic human resource management in primary and secondary schools. An explorative study in Flanders (Belgium). *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/1741143221998706>
- Villarruel, E. (2020). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58414>
- Yangali, V. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas - Dialnet. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878931>
- Zainuddin, Z. (2018). Students' learning performance and perceived motivation in gamified flipped-class instruction. *Computers & Education*, 126, 75–88. <https://doi.org/10.1016/J.COMPEDU.2018.07.003>
- Zhanghan, K., Qiong, Y., & Rynson, W. H. (2019). Dual Student: Breaking the Limits

of the Teacher in Semi-Supervised Learning. *Proceedings of the IEEE/CVF International Conference on Computer Vision (ICCV)*, 5, 6728–6736. https://openaccess.thecvf.com/content_ICCV_2019/html/Ke_Dual_Student_Breaking_the_Limits_of_the_Teacher_in_Semi-Supervised_ICCV_2019_paper.html

ANEXOS

Anexo 01
Tabla de operacionalización de variables de Estudio

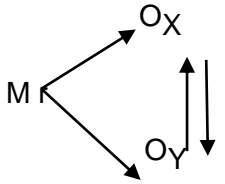
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del recurso humano	Gestión de recursos humanos (GRH), definida como todos los esfuerzos de gestión para influir en las competencias, la motivación y el rendimiento de los trabajadores.	La variable se analizó mediante la aplicación de un cuestionario (Escala Lickert) a 42 docentes de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, a través del cual se pudo realizar un diagnóstico sobre la Gestión del recurso humano	Gestión directiva	objetivos del PEI	Escala Lickert
				Participación docente y administrativos	
			Gestión pedagógica	Planificación de los aprendizajes	
				Ejecución de los aprendizajes	
				Logros de Aprendizajes	
			Gestión Administrativa	Manejo del Personal	
				<i>Manejo de recursos</i>	
<i>Capacitación</i>					
	<i>Acompañamiento pedagógico</i>				
Logros de aprendizaje		La variable se analiza	1.Conocimiento	<i>Demuestra sabers</i>	Escala Lickert
				<i>Aplica conocimientos</i>	

<p>En este orden de ideas, se plantea definir los logros de aprendizajes desde la perspectiva docente donde se vincula el conocimiento, las actitudes basada en los valores, la autoreflexión como un proceso vital en el docente primero desarrollándolo en su quehacer educativo para luego promoverlo con los estudiantes,</p>	<p>mediante la aplicación de un cuestionario (Escala Lickert) a 42 docentes de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, a través del cual se pudo realizar un diagnóstico logros de aprendizaje centrado en el docente</p>		<i>Investiga</i>	
		2.Actitud	<i>Comportamiento democrático</i>	
			<i>Actitudes positivas en los estudiantes</i>	
			<i>Ser un ejemplo</i>	
		3. Autoreflexión	<i>Reflexiona sobre sus propios aprendizajes</i>	
			<i>Motiva la autoreflexión</i>	
			<i>Autoreflexiona sobre acompañamiento pedagógica</i>	
		4. Satisfacción	<i>Siente confort por el trabajo realizado</i>	
			<i>Logros de aprendizaje</i>	
			<i>Utiliza estrategias</i>	

	también el docente debe quedar satisfecho del trabajo que realiza llevándolo así a sentirse autorealizado.				
--	--	--	--	--	--

Anexo 02

Matriz de consistencia.

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / tipo/diseño	Técnica / instrumento
¿Cómo se relaciona la gestión del recurso humano con los logros de aprendizaje en una Institución Educativa de un distrito de Lambayeque?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre gestión del recurso humano con los logros de aprendizaje de los docentes en una Institución Educativa de un distrito de Lambayeque</p>	<p>Ha: Existe una relación directa entre gestión del recurso humano con los logros de aprendizaje de los docentes en la gestión de una Institución Educativa de un distrito de Lambayeque.</p> <p>H0: No existe una relación directa entre gestión del recurso humano con los logros de aprendizaje de los Institución Educativa de un distrito de Lambayeque.</p>	<p>VARIABLE 1: Gestión del recurso humano</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>POBLACIÓN 42 docentes.</p> <p>MUESTRA: 42 docentes</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica descriptiva</p> <p>Diseño: Correlacional</p>  <p>M : Grupo de investigación conformado por docentes de una institución</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de gestión del recurso humano de los docentes en una Institución Educativa de un distrito de Lambayeque. 2. Diagnosticar los logros de 		<p>VARIABLE 2: Logros de aprendizaje</p>			

	<p>aprendizaje en una Institución Educativa de un distrito de Lambayeque.</p> <p>3. Establecer la relación entre la gestión del recurso humano y las dimensiones de los logros de aprendizaje docentes en una Institución Educativa de un distrito de Lambayeque.</p>				<p>educativa pública de un distrito de Lambayeque.</p> <p>Ox: Observación de la gestión del recurso humano</p> <p>Oy: Observación de los logros de aprendizaje</p> <p style="text-align: center;">:</p> <p>Coefficiente de correlación entre variables.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Anexo 03

Confiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,940	,939	33

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	132,50	187,389	,595	.	,938
VAR00002	132,60	185,156	,694	.	,937
VAR00003	133,60	192,711	,232	.	,942
VAR00004	133,00	187,333	,642	.	,938
VAR00005	133,10	184,544	,686	.	,937
VAR00006	132,80	187,956	,542	.	,938
VAR00007	132,60	188,044	,744	.	,937
VAR00009	132,90	186,767	,630	.	,938
VAR00010	132,80	183,289	,796	.	,936
VAR00011	133,40	176,933	,759	.	,936
VAR00012	132,50	193,167	,405	.	,940
VAR00013	132,90	194,767	,285	.	,940
VAR00014	132,60	187,378	,573	.	,938
VAR00015	133,40	181,378	,672	.	,937
VAR00016	132,80	188,178	,734	.	,937
VAR00017	132,80	188,622	,507	.	,939
VAR00018	133,50	168,500	,822	.	,935
VAR00019	133,90	164,989	,874	.	,935
VAR00020	133,90	170,544	,818	.	,935
VAR00021	133,10	182,767	,647	.	,937
VAR00022	132,80	194,400	,290	.	,940
VAR00023	132,80	186,622	,614	.	,938
VAR00024	132,70	190,900	,526	.	,939
VAR00025	132,80	191,289	,510	.	,939
VAR00026	132,90	184,100	,780	.	,936
VAR00027	132,70	188,233	,715	.	,937
VAR00028	132,60	201,156	-,176	.	,943

VAR00029	132,60	201,378	-,191	.	,944
VAR00030	132,40	194,267	,374	.	,940
VAR00031	132,80	188,622	,702	.	,938
VAR00032	132,90	189,211	,494	.	,939
VAR00033	132,50	192,500	,456	.	,939

Anexo 04

Cuestionario para medir el nivel de Gestión del recurso humano en una institución educativa de un distrito de Lambayeque

Autor: Luis Antonio Cholan Carrasco

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes de la institución educativa.

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem considerando:

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

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	1-Gestión Directiva	1 objetivos del PEI	1- Se identifica con la visión y misión de su institución					
			2- Ud. trabaja en equipo para el logro de los objetivos institucionales					
			3- Participa en la elaboración y actualización del PEI					
	2- Gestión Pedagógica y Académica	2- Participación docente y administrativos	4- Los docentes y administrativos se involucra en actividades programadas por su institución					
5- Los docente y administrativos participan en el logro de los objetivos institucionales.								
		3- Planificación de los aprendizajes	6. Los docentes planifican teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes					

			7. Los criterios de evaluación están acorde a los propósitos de aprendizaje.					
		4 – Ejecución de los aprendizajes	8. Presenta el propósito, producto y criterios de evaluación al inicio de las experiencias de aprendizaje					
			9. Motiva al estudiante con diversas estrategias innovadoras y tecnológicas.					
		5- Logros de Aprendizajes	10. Evidencia aprendizajes del estudiante expresado en actitudes y resolución de problemas					
	3-Ge	6- Manejo del Personal	11. Se percibe un ambiente democrático en la institución					
			12. Los docentes se ubican en las áreas respectivas teniendo en cuenta sus competencias y capacidades					
		7- Manejo de los recursos	13. Se considera trabajos virtuales colaborativos en el proceso de aprendizaje					
			14. La institución da cumplimiento a los protocolos sanitarios contra el covid					
			15. La institución brinda material educativo suficiente para el aprendizaje					
		4- Gestión Administrativa	8- Capacitación	16. Los docentes participan				

			activamente en las capacitaciones institucionales					
			17. ¿Los docentes usan metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
		9- Acompañamiento Pedagógico	18. El director acompaña y asesora al docente de manera democrática					
			19. El director aplica el enfoque reflexivo en el proceso de monitoreo					
			20. El director promueve el compromiso del docente de manera asertiva					

Cuestionario para medir el nivel de logros de aprendizaje en una institución educativa de un distrito de Lambayeque

Autor: Luis Antonio Cholan Carrasco

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes de la institución educativa.

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem considerando:

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

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
<i>Logros de aprendizaje</i>	<i>Conocimientos</i>	Demuestra saberes	El maestro demuestra saberes en los diferentes campos que se desenvuelve					
		Aplica sus conocimientos	El maestro aplica sus conocimientos para superar las dificultades del aprendizaje					
		Investiga	El maestro investiga para adquirir nuevos conocimientos					
	<i>Autoreflexión</i>	Aprendizajes de sus estudiantes	El maestro reflexiona sobre los aprendizajes de sus estudiantes					
		Motiva la autorreflexión	El docente motiva la autorreflexión en sus estudiantes					
		Proceso de acompañamiento pedagógico	El maestro autoreflexiona en el proceso de acompañamiento pedagógico					
	<i>Actitud</i>	Comportamiento positivo	El maestro muestra un comportamiento positivo y democrático en el aprendizaje					
		Actitudes positivas	El maestro rescata actitudes positivas en sus estudiantes					

		Enseña a través de sus actitudes	El maestro enseña a través de sus actitudes a los estudiantes					
	<i>Satisfacción</i>	Propósitos de aprendizaje	El maestro se siente satisfecho de haber logrado los propósitos de aprendizaje					
		Logro de la metas propuestas	Motiva a los estudiante a logro de la metas propuestas en la institución					
		Utiliza diversas estrategias	Utiliza diversas estrategias para que el estudiante se sienta complacido por los aprendizajes adquiridos					
		<i>Sentirse bien</i>	Me siento bien con el trabajo que realizo					

Anexo 6

Constancias de validación



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del recurso humano y el logro de aprendizajes en una institución educativa de un distrito de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del recurso humano

3. TESISISTA:

Chomba Carranza, Luis Antonio

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de julio de 2022

 <hr/> <p>Firma DNI: 40635167 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
---	---

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/12/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	LICENCIADA EN EDUCACION, ESPECIALIDAD CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 23/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/01/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del recurso humano y el logro de aprendizajes en una institución educativa de un distrito de Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del recurso humano y logros de aprendizaje

3. TESISTA:

Chomba Carranza, Luis Antonio

4. DECISIÓN:

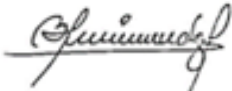

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17. de julio. de 2022

 <p><i>Dra. Bertila Hernández Fernández</i></p> <p>Firma DNI 16526129 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
--	--



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ FERNANDEZ**
 Nombres **BERTILA**
 Tipo de Documento de Identidad **DNI**
 Numero de Documento de Identidad **16526129**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
 Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
 Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
 Decano **CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
 Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
 Fecha de Expedición **01/06/2012**
 Resolución/Acta **0645-2012-UCV**
 Diploma **A1390138**
 Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
 Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 03 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000718185

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de
 Agente automatizado.
 Fecha: 03/05/2022 23:23:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	LICENCIADO EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 14/09/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	BACHILLER EN ZOOTECNIA Fecha de diploma: Fecha de ingreso: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	LICENCIADA EN EDUCACION BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 14/09/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	BACHILLER EN CIENCIAS ZOOTECNIA Fecha de diploma: 22-05-1987 Fecha de ingreso: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	INGENIERO ZOOTECNISTA Fecha de diploma: 16-05-1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 09-06-1997 Modalidad de estudios: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculada: 15/02/2012 Fecha egreso: 18/07/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculada: 05/02/2014 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU
COLLAZOS ALARCON, MERCEDES ALEJANDRINA DNI 14488577	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculada: 01/10/2016 Fecha egreso: 04/02/2018	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. PERU

validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI





NO



Chiclayo, 21 de Julio de 2022



 <hr/> <p>Firma/DNI: 40635167 EXPERTO</p>	
---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del recurso humano y el logro de aprendizajes en una institución educativa de un distrito de Lambayeque", cuyo autor es CHOMBA CARRANZA LUIS ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ PEREZ AURELIO DNI: 16545294 ORCID: 0000-0001-7684-3475	Firmado electrónicamente por: ARUIZPE el 20-08- 2022 10:07:25

Código documento Trilce: TRI - 0402693