



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y su relación con el desempeño
docente en una Institución Educativa del distrito de Trujillo,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Paredes Montenegro, Jose Percy (orcid.org/0000-0003-4398-3185)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4292-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria

Dedicada a mis padres, quienes me motivaron con sus palabras a concluir lo que había iniciado, y aunque las circunstancias que nos rodean no es la que deseamos, sabemos que unidos podemos salir adelante con la ayuda de Dios.

Agradecimiento

A la Institución Educativa que me permitió realizar el trabajo de investigación.

A las niñas del aula y padres de familia que participan cada día con mucho entusiasmo de las clases virtuales. Nunca tuvimos un abrazo físico, pero si un abrazo del alma.

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras y gráficos.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra.....	20
Tabla 2. Prueba de Correlación de Spearman para datos no paramétricos entre las variables “Gestión del talento humano y “Desempeño docente”.....	21
Tabla 3. Tabla de frecuencia de las variables “Gestión del talento humano” y “Desempeño docente”.....	22
Tabla 4. Prueba de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión preparación de los aprendizajes	23
Tabla 5. Prueba correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.	24
Tabla 6. Prueba de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión.	25
Tabla 7. Prueba de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad.	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Tabla de correlación de Rho Spearman	19
---	----

Resumen

Se tuvo en cuenta una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en el C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas de la ciudad de Trujillo, 2021. Se trabajó con una investigación no experimental, con diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población bajo estudio la constituye los docentes de la institución educativa en mención con un total de 47 docentes de educación secundaria. Se propuso como instrumentos dos encuestas desarrolladas y validadas, teniendo en cuenta las características de las variables de estudio. El instrumento de Gestión del Talento Humano consta de 37 ítems y para la variable desempeño docente se tuvo en cuenta 40 ítems. Finalmente, se concluyó que la gestión del talento humano y el desempeño docente sugieren que existe relación significativa alta y directa con un grado de relación muy buena ($Rho = 0.916$ y un $p < 0.05$).

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño docente, educación

Abstract

An investigation was taken into account whose objective was to determine the relationship between the management of human talent and teaching performance in the C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas from the city of Trujillo, 2021. We worked with a non-experimental investigation, with a cross-sectional correlational descriptive design. The population under study is made up of the teachers of the educational institution in question with a total of 47 secondary school teachers. Two developed and validated surveys were proposed as instruments, taking into account the characteristics of the study variables. The Human Talent Management instrument consists of 37 items and for the teacher performance variable, 40 items were taken into account. Finally, it was concluded that the management of human talent and teaching performance suggest that there is a high and direct significant relationship with a degree of very good relationship ($Rho = 0.916$ and $p < 0.05$).

Keywords: Management of human talent, teaching performance, education

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la gestión de talento humano se ha vuelto cada vez más importante en diversas instituciones educativas. Es por esto que la gestión del talento se basa en el proceso de desarrollo de nuevos miembros e incorporarlos a la fuerza laboral, y en el proceso de desarrollo y retención del talento existente. Por tanto, la eficacia de la educación es ahora un elemento importante en el crecimiento empresarial y se fundamenta en el entorno creado por las emociones de los miembros del grupo u organización, que se relaciona con los motivos de sus trabajadores.

Las tasas de crecimiento académico vienen a ser muy bajas en el 75% de los centros educativos a nivel mundial, especialmente en países con bajos ingresos y medios. Donde las principales causas de este alto índice son, entre otras cosas: Hacinamiento en las aulas, maestros poco calificados, infraestructura escolar deficiente, carencia de material didáctico. Debido a esto, es posible que la nueva generación no tenga las herramientas académicas necesarias para protegerse. Las políticas para abordar este deficiente porcentaje es considerado en el Índice de Educación (IDE) que miden el avance en 127 países. Cuarenta y uno de estos países pretenden llegar a sus metas educativas, las que se incluyen América Latina, Chile, Argentina y Cuba. Se tiene a 51 países, incluidos algunos países de América Latina. Estos países se encuentran en el camino adecuado, pero no se desarrollan rápidamente como lo exige la situación actual a nivel mundial.

El Ministerio de Educación (MINEDU) definió un modelo de "escuela que queremos" que considera las vivencias de éxito en nuestro país como la organización democrática y autónoma. Desde la perspectiva de la eficacia educativa, impulsamos cuatro ejes de importancia basados en la estrategia de aprendizaje, la enseñanza considerada en el aprendizaje y ser participe en la gestión y el crecimiento profesional.

En cada trabajo intelectual o físico asociado al trabajo humano, las entidades que buscan un desarrollo efectivo necesitan gestionar el talento

humano. Este crecimiento identifica a los individuos con habilidades y destrezas especiales en un área en particular, desarrollando y potenciando sus características en función a una estructura bien organizada para conseguir las metas en una organización en particular. Así, cada individuo se siente importante y bien informado en la organización en la que trabaja, por lo que las instituciones con metas claras no solo mantienen un clima de armonía, aspectos productivos y de felicidad, en el ámbito personal o institucional.

Con base en lo anterior, la efectividad del aprendizaje se convierte en un proceso de interacción humana y se evalúa y sistematiza adecuadamente para lograr metas específicas de aprendizaje con el propósito de la realización interdisciplinaria del ser humano. La capacidad de determinar este proceso se fundamenta en la adquisición del estudiante de múltiples habilidades requeridas por la sociedad moderna. Los profesionales de la educación deben capacitarse con frecuencia y mantenerse actualizados (Paredes, 2017).

Como resultado, los estados y organizaciones asociadas con el sector de la educación alrededor del mundo son cada vez más conscientes de este hecho, influenciados por la competitividad global y el aprendizaje inclusivo.

Después de la discusión anterior, podemos indicar la gestión que corresponde al talento humano en la C.E.E, Rafael Narváez Cadenillas en Trujillo se optimiza las reglas de la gestión del talento en términos de planificación, organización, liderazgo y control. A esto se suma la falta de control sobre los directores y todos los que laboran en las instituciones educativas, lo que hace que las actividades educativas sean inútiles para la comunidad educativa. Por tanto, una adecuada gestión del talento humano es necesaria para que el trabajo de los docentes y del personal administrativo alcance las metas individuales y organizacionales. Por eso, en la mejora de la calidad educativa en las instituciones de educación donde se promueve el talento humano. Por tanto, con base en lo anterior, se formuló el siguiente problema: ¿cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia docente en el C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas de la ciudad de Trujillo en el año 2021?

Por otro lado, este estudio se justificó teóricamente porque nos permite conocer científicamente la importante relación entre la gestión del talento humano con la eficiencia docente además de sus aspectos científicos disponible en nuestro contexto.

De hecho, este estudio tuvo como objetivo facilitar el desarrollo de propuestas de intervención educativa en la IE. De tal manera que se toma en cuenta el diseñar e implementar estrategias que potencien la administración del talento humano y mantengan un impacto positivo en el desempeño educativo

Del mismo modo, este estudio estuvo socialmente justificado. Porque los docentes de la IE pueden obtener información adecuada sobre lo que perciben sobre el talento humano y lo relacionado con la gestión del desempeño docente para adoptar las políticas correctivas más adecuadas para optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

Este estudio de investigación fue muy importante porque la gestión del talento humano es relacionada con las actividades educativas, y tuvo en cuenta al director como líder responsable, las instituciones y las áreas de gestión.

Con respecto al marco normativo que corresponde a la ley que sustenta las variables de investigación, es muy común en las instituciones educativas e instituciones públicas que raras veces se aplique la inválida aplicación de las reglas de meritocracia basadas en el desempeño del personal. Esto incluye un mecanismo de seguimiento fundamentado en el proceso para reclutar y seleccionar, además se considera la formación de soluciones al conocimiento que considera el aislamiento en el proceso de formación correspondiente a la solución de las necesidades del personal y proceso de evaluación (Ley del servicio Civil Ley N° 30057, 2013).

En lo concerniente a la Ley conocida como Productividad y Competitividad en el trabajo, que entró en vigencia en el año 1997, es una norma que hace un control de los vínculos laborales de los trabajadores sujetos al sistema de actividad del sector privado. Esta norma contiene legislación que se aplica a las

tres etapas del empleo. Continuidad de los contratos de trabajo porque contiene disposiciones relacionadas con las relaciones laborales existentes entre las partes, incluida la regulación de las hostilidades; y finalmente, regula las consecuencias de la terminación de las relaciones laborales y la separación de personas dentro de la organización.

En lo que corresponde al objetivo general, se pretendió identificar la relación existente entre la gestión del talento humano con el desempeño docente en la CEE. Rafael Narváez Cadenillas de la ciudad de Trujillo en el año 2021, y como objetivos específicos se pretendió identificar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docente en las dimensiones referidas a la preparación para el aprendizaje, las enfocadas a la enseñanza en el aprendizaje, también referente a la participación de la gestión y el desenvolvimiento de la profesionalidad en el CEE. Rafael Narváez Cadenillas de Trujillo en 2021.

Finalmente, la hipótesis planteó que existe relación con la gestión del talento humano y el desempeño docente en el CEE. Rafael Narváez Cadenillas de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Pilataxi (2015) del Instituto Tecnológico de Ambato en Ecuador realizó una investigación correlacional con "control interno y administración del talento humano". La encuesta se realiza con un enfoque cuantitativo utilizando un diseño exploratorio. El objetivo principal es analizar el control interno y la administración del talento humano en el C.E. bilingüe en el Ambat "CEBI". Se han extraído las siguientes conclusiones más importantes. El proceso utilizado en el control interno es evaluado por los siguientes factores: Actualmente es imposible optimizar el desempeño del personal que trabaja en una determinada institución, ya que la situación actual no está definida en términos de variables de administración del talento humano. Ni el control interno ni la administración del talento son eficaces. Cuando las auditorías fueron realizadas por profesores de la institución del CEBI, no se tuvo la posibilidad de identificar herramientas e indicadores para evaluar el desempeño laboral.

Barreto (2015) desarrolló un estudio titulado "Evaluando la calidad educativa y la gestión en el Instituto Agrícola Jose Benigno Iglesias, Palokia, Provincia Canarias. Los profesores encuestados con las herramientas de autoevaluación recibieron una puntuación de 7,8/10 resumida como factor positivo. Cortesía y respeto por el trato de los estudiantes. Es un factor motivacional que los estudiantes deben considerar y por lo tanto no solo despierta su interés en diferentes materias, sino que también fortalece el trabajo en grupo, el cumplimiento institucional y el desarrollo. Ciertos aspectos negativos implican poco contacto con sus primogénitos y falta de preocupación por el ausentismo de los estudiantes.

Dipp et al. (2016) investigaron la efectividad docente y la participación institucional en 36 maestros en 13 programas de maestría en Durango, ciudad de México. Se buscó esclarecer la satisfacción laboral de los estudiantes de posgrado y el nivel de compromiso institucional educativo, y la relación entre ambos parámetros. Este estudio fue no experimental. Respecto los niveles de satisfacción laboral y el compromiso con la institución se establecieron niveles altos. Además una correlación positiva y significativa en los parámetros.

Finalmente, concluyeron que si bien el compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relacionan con las condiciones sociales, existe una relación ambigua e inestable entre ellos.

Cruz (2015) un estudio titulado "Gestión en el talento humano para tener un mejor desempeño de los empleados en Master Light Cia Ltd". Quito, Universidad Central del Ecuador- Presentado en Ecuador. Este es un estudio descriptivo de correlación. De igual forma, en este estudio se utilizó un método inductivo, se utilizaron técnicas de observación y la población objetivo fue de 16, por lo que los resultados confirmaron esta hipótesis: En la implementación del sistema de la administración del talento humano, donde los colaboradores mostraron conocimiento de la organización y sus metas además de sus actividades diarias, mostrando su integridad y dedicación. Los colaboradores también pudieron mejorar el desempeño de la empresa al obligarlos a desarrollarse como un equipo y resolver problemas de manera oportuna.

En González (2015) con la "Gestión del talento humano relacionado a la motivación del personal de la Universidad Técnica Superior de Guaranda en el Ecuador. La aplicación de estrategias de mejora administrativa del talento humano que motivará a los colaboradores del Instituto Tecnológico de Guaranda. Hay que tener en cuenta en cuenta que la encuesta se basa en encuestas descriptivas y de diseño de campo para realizar cambios y evaluar los resultados. Los resultados encontraron que el perfil de las instituciones relacionadas a la administración del talento humano fue del 18,80% en el lado positivo y del 19,67% en el nivel medio, negativo.

A nivel nacional, Medina y Minanya (2019) presentaron un estudio sobre el talento y efectividad educativa en dos centros educativos del área metropolitana de Lima. Afirman que la administración correspondiente al talento humano y la eficacia de la educación son determinantes de la calidad del proceso educativo, ya que requieren de las habilidades, talentos y habilidades de quienes dirigen las instituciones educativas. Uno es la medición de la gestión del talento humano propuesta por Casa (2015) así como medir la efectividad educativa propuesta por Juárez (2012). La población fue una muestra de 120 docentes.

Los estudios muestran que existe un vínculo importante que vincula la administración del talento humano con el desempeño de los docentes.

Clemente (2018) publica un estudio titulado Gestión del Talento Humano y desenvolvimiento Educativo en las Instituciones de la Red 14 de Ugel 07. El estudio dice que el rechazo de los estudiantes se produce por problemas de la institución. Después de explicar y discutir los resultados utilizando la correlación de Spearman. Concluyendo que la gestión del talento humano se asocia de manera positiva, fuerte y significativa con la efectividad de la educación con un $\rho = 0.895$ y $p = 0.000$.

En la investigación realizada por Mendoza (2018) titulado "Relación entre Ambiente Institucional y Desempeño Preescolar del Callao Red No. 9 – Callao" El estudio fue descriptivo y correlacional. Los resultados a los que se llegó implica la existencia de una relación significativa (0.537) con el clima institucional y el desempeño en el área de educación. También, se encontró relación estadística con el ambiente institucional y el desempeño académico (0,504), capacidad dentro de la organización (0,448) y dinámica en la institución (0,524), así se llegó a la conclusión: con el clima institucional existe una relación importante entre capacidad y eficiencia educativa.

Utrilla (2015) en el titulado "Gestionando el Talento Humano y Mejorando la Producción en el trabajo de la I.E. Santa Teresita de Trujillo, concluye que el manual de capacitación fue diseñado de acuerdo a las necesidades reales de gestionar y aplicar el talento humano, previamente elaborado en la contribución de la mejora del rendimiento laboral.

Estella (2015) en un estudio titulado "Gestionando el Talento Humano e influencia en la Productividad Laboral en Hyper Mercados Tottus SA en Pacasmayo". Concluye que el vínculo de la gestión del talento humano con la productividad laboral presentó relación entre las variables. Se debe de tener en cuenta que una mejor comprensión del talento humano aumenta la producción de los empleados de su organización.

En lo referente a la teoría, al referirse a la gestión del talento, tiene en cuenta que gestionar el talento como una estrategia de políticas y prácticas requeridas para encaminar los aspectos de gestión donde se encuentran implicados los individuos y los recursos, como la captación, selección y entrenamiento (Chiavenato, 2009).

El administrar el talento humano coincide en que es un conjunto de acciones y procesos los que constituyen los cimientos de las instituciones (independientemente del propósito que persiga) porque el talento es una fuente fundamental de su crecimiento y progreso. Con respecto a los procesos mencionados, se debe tener en cuenta que cada proceso tiene un propósito claro específico a la política laboral de cada empresa.

Fernández (2001) citada por Veras y Cuello (2005) menciona que el talento humano tiene el objetivo de lograr mejoras sistemáticas y duraderas, tanto esta como la propia organización, de su personal.

El propósito de la gestión del talento debe ser conocer el potencial del talento disponible para operar de manera óptima en la empresa. Las instituciones que trabajan para satisfacer sus necesidades (cognitivas, emocionales, etc.) toman en cuenta esta propuesta para brindar servicios de calidad que puedan humanizar los procedimientos educativos y generar una mayor satisfacción con la producción.

El gestionar que el talento humano tiene como propósito equilibrar cada aspecto estructural dentro de una organización. El mencionado equilibrio procura satisfacer los intereses en el trabajo y lo personal de cada integrante. Las empresas con personal feliz y valioso siempre deben tener en cuenta que pueden realizar procedimientos de producción que satisfagan a sus directores y maximicen sus ganancias.

El administrar el talento humano tiene en cuenta la teoría general del sistema. En lo sucesivo, TGS. Este es un enfoque interdisciplinario introducido por el biólogo Ludwig von Bertalanffy a mediados del siglo XX. Estudió los

principios aplicables a todos los niveles de sistemas. Se considera una metateoría y su aplicabilidad está generalizada en varias áreas.

Las complejas relaciones que se crean entre organizaciones, grupos y personas conforman un “sistema abierto que interactúa continuamente con el entorno” (Chiavento, 2009). Tiene un enfoque sistemático de la gestión humana de una organización proporciona una comprensión más completa del estudio de la complejidad de estas interacciones.

Human talent management, que se centra en la teoría de sistemas, destaca las contribuciones de la teoría de sistemas propuestos por Ludwig Von Bertalanffy y la teoría relacionada a los sistemas de Niklas con cierre operativo para comprender una organización como un sistema. El aporte de esta última teoría, entonces, se identifica para el desenvolvimiento de un modelo de gestión donde se acopla los aspectos humanos y el sistema organizacional.

Bertalanffy (1994) define un sistema como una serie de relaciones de conmutación con el entorno a través de múltiples interacciones en la teoría general de sistemas. Es decir, “Adaptación del sistema a la complejidad del medio”. En concreto, tiene en cuenta el concepto de organización como una empresa que viene a ser un sistema abierto que implica integridad, empoderamiento y diferenciación, orden de jerarquía, competencia, dominación y control. También establece que “La única manera significativa de estudiar el sistema es estudiarlo como un sistema de variables interdependientes”. “Lo que identifica el sistema dependen de los vínculos específicos que aparecen dentro de lo complejo”. En este sentido, para comprender estas características, necesitamos identificar no solo ciertos aspectos sino también sus relaciones. También define una organización como una entidad creada por las personas y debe mantener la dinámica de interacción de forma dual para influir y ser afectado por la permanencia en un entorno competitivo (Bertalanffy, 1994).

La organización tiene contacto permanente con el entorno para el mismo propósito, así como el estado uniforme de equilibrio, la homeostasis y la dinámica del entorno en el que conviven, y luego la organización como un sistema abierto.

La complejidad ha revelado que estos elementos o subsistemas no se han evaluado como aspectos individuales y procesos separados, sino la comunicación como una de las condiciones clave para que una organización crezca y persista en el entorno cuando se tiene, se construye un orden que los integra como un todo.

Para Bertalanffy (1994, p. 42) la gestión que puede promover una entidad debe entenderse de la siguiente manera: Una organización como un sistema que se adapta permanentemente al entorno produce un estado de entropía de agotamiento e incertidumbre y es autosuficiente. Crea una necesidad, la preservación requiere una acción de renovación energética constante llamada negentropía. Esto significa que el sistema cuenta con la información que le brinda cada parte del mismo, las estudia globalmente, evita contradicciones entre ellas y persigue la igualdad. Condiciones iniciales: generan confianza y nuevos estados adaptativos.

Mencionando a Chiavenato (2009) en la teoría de sistemas proporciona un esquema que permite el análisis e integración de una entidad en un entorno sofisticado y dinámico al mismo tiempo. Se considera un subsistema interrelacionado dentro de un supersistema. Por tanto, la gestión humana en una organización se suele analizar a partir de un proceso aparentemente independiente, pero interrelacionado.

Por otro lado, las dimensiones del talento personal o humano son las que se presentan a continuación:

Las dimensiones que componen la gestión del talento humano es: a) La Planificación, como lo indica Castillo (2006) que luego de aclarar las características y perspectivas de la empresa, el perfil y desenvolvimiento de los colaboradores. b) La organización relacionada con el desarrollo de objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos. Los empleados deben comprender las responsabilidades de liderazgo. Por lo tanto, la jerarquía, la división y la asignación del puesto de trabajo son relevantes. c) Gerencia que según Castillo (2006) corresponde a gerentes de área y colaboradores generales

que deben conocer los roles, motivos, comunicaciones y fiscalización integrados dentro de la entidad. d) Gestión, para Drucker (1999) identificar, evaluar, desarrollar acciones y retroalimentar son factores a considerar para una entidad con una visión y metas claras. Todo emprendimiento es importante es un esfuerzo continuo para alcanzar nuestras metas.

La dimensión de planificación es una función que ayuda a las organizaciones a establecer sus metas y alcanzarlas. Werther (2008) menciona que el procedimiento de la planificación implica ser simple y completo. En ciertas organizaciones el éxito de un buen plan se basa en el hecho de que el trabajo debe siempre realizarse en equipo, los objetivos de la empresa y la precisión con la que deben alcanzarse. Hay elementos resaltantes que forman parte de esta dimensión, tales como visiones, misiones, tareas desarrolladas durante un período propuesto y políticas laborales expresadas en convenios y normativas.

La dimensión organizacional considera la manera en que se diseñan las áreas y funciones de una entidad y quién es el responsable. Castillo (2006) muestra que organizar significa poner en práctica un plan. Después de delinear las metas y planificar cuidadosamente, la persona responsable debe llevarlas a cabo considerando la dirección y la motivación. Lo primordial es que toda empresa debe tener que ser más dificultosa a fin de alcanzar su eficiencia en términos productivos. Destacando ciertos aspectos de importancia de este aspecto: el área laboral, sus gerentes, los requerimientos que debe tener el responsable, las relaciones coordinadas que debe presentarse dentro de las áreas laborales, momentos y metas a futuro.

La dimensión de gestión es el proceso donde los responsables de múltiples áreas de una entidad al desarrollar actividades en función a planes previamente definidos. De acuerdo con UNESCO (2006) la gerencia y los jefes de sector deben conocer el rol integrado, la motivación, la información y la fiscalización de los procesos en una organización afirmando un liderazgo competitivo sobresaliente, estipula que no será así. También incluye ciertos aspectos típicos de esta dimensión: interacción, liderazgo y motivación entre las personas de una empresa.

La dimensión gerencial es la encargada de la evaluación del desarrollo general empresarial previamente señalado en el plan. Donnelly (1995) menciona que incluso si una empresa tiene un buen plan, una estructura organizativa coordinada y una parte de instrucción eficiente, sin un proceso, la parte de gestión no puede reconocer el estado real del organismo. Demuestre que las actividades de producción del proceso están relacionadas con las metas establecidas durante la fase de planificación. Para comprender este aspecto, debe tener en cuenta el proceso exacto: Identificar el progreso y los retrasos de los objetivos de la organización y su personal responsable asociado para tomar decisiones sobre los objetivos. La autoevaluación, la evaluación conjunta y la heteroevaluación también se consideran de forma periódica.

El desarrollo de la actividad y especializaciones educativas definidas por Valdés (2000) en Tejedor (2012, párr.12) con respecto a la variable desempeño de los docentes:

Un buen indicador en la evaluación del desempeño del maestro es mostrar el aprendizaje de los estudiantes y también las habilidades desarrolladas en la clase. Si los que estudian pueden desarrollar habilidades, también pueden estar seguros de que tienen un excelente desempeño docente.

Díaz (2009) mencionado por Juárez (2012) se caracteriza por “buenas actividades de labor en el aula, cooperación con el desarrollo de la organización e interés por superarse profesionalmente” (p. 23). Los maestros siempre deben estar pendientes de la evolución educativa, tener los últimos estándares educativos, mejorar su aprendizaje como estudiantes y ser capaces de desarrollar sus habilidades y destrezas. De esta manera, los estudiantes se forman para prepararse para la vida.

En cuanto a la teoría del desempeño docente, esta teoría fue desarrollada por la Dra. Julia Añorga Morales quien aclaró el vínculo entre teoría y práctica como guía para la estructuración de la teoría, de la cual se extrajeron varias

relaciones esenciales, regularidades, condiciones, principios y leyes. (Añorga, 2002 y Añorga, 2012).

La importancia de este principio está dada por las peculiaridades de la educación superior. Según Gray (2013) se trata de un concepto teórico operado para infiltrar y transformar la práctica, el valor que ejercen los directivos. Es en una determinada acción e influencia donde los Docentes, tutores, familias y comunidades, empresarios, colectivos laborales, en definitiva, humanos quienes interactúan con el sujeto.

A partir de este análisis, la autora evalúa la vigencia de esta teoría educativa como un valioso sustento teórico, porque es el teórico, metodológico, necesario para abordar la problemática de la mejora del desempeño docente. Y porque brindan soporte procedimental y reconocen la necesidad de una educación avanzada. Una teoría para estudiar y sistematizar el proceso de superación humana para aportar nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, emociones, actitudes, comportamientos, calidad de vida y empoderarlos para la transformación y producción de conocimiento.

Numerosos autores han abordado el tema del desempeño profesional desde el contexto al que se refieren. En la sistematización implementada, el desempeño se define como habilidad, comportamiento, idoneidad, comportamiento, sistema de comportamiento, habilidad y proceso educativo. En todos los casos, el autor se refiere a las acciones realizadas por el individuo y siempre incluye el grado de responsabilidad de las acciones realizadas (Pérez, 2009).

En cuanto a la dimensión del desempeño educativo, son muchas las sugerencias de varios autores sobre la dimensión del desempeño educativo. Nótese que este estudio adoptó las dimensiones propuestas en el tratado de Juárez (2012), las cuales se adecuan al propósito y características de la institución.

Por tanto, la planificación de un trabajo educativo se refiere a la preparación del tutor en el proceso de enseñanza y el aprendizaje, partiendo de la preparación profesional fundamentada en la estrategia, capacidades y conocimientos hasta la formación de programas curriculares y la planificación anual. Los maestros siempre deben planificar y prepararse para sus clases.

Los profesores deben tener habilidades educativas que puedan contribuir al proceso de enseñanza y aprendizaje. Según Dávila (2013, p. 72) las habilidades educativas desarrollan habilidades básicas para que los educadores se comuniquen, razonamiento crítico, resolución de problemas, a los estudiantes, independientemente del campo de conocimiento. Se debe de pensar de forma independiente, tomar la iniciativa y desarrollar no solo las habilidades para trabajar en equipo, es decir, la capacidad de aprendizaje.

El Ministerio de Educación de Chile (2001) citado por Bretel (2002) menciona la necesidad de identificar cuál es la misión educativa requerida de un docente, y en ese sentido se debe de proveer conocimientos, habilidades, etc. Su función es facilitar el crecimiento del estudiante incorporando aspectos biológicos, emocionales, cognitivos, sociales y morales.

El Ministerio de Educación del Perú (2007) señala que la calidad óptima considerando los referentes socio-económicos, culturales y personales es la que el docente necesita para una comprensión clara de su misión profesional. Su misión es contribuir a la humanidad, desarrollar el potencial de los estudiantes, contribuir al presente y futuro del país.

Mendoza (2018) el aprendizaje es importante cuando se incorporan nuevos conocimientos a los esquemas cognitivos del estudiante. Esto ocurre cuando se relacionan los recientes conocimientos con los antiguos.

Los docentes ya no son los principales actores en el aprendizaje, pero ahora los estudiantes integran el aprendizaje a través de la experiencia, esto quiere decir, que se construyen en su aprendizaje propio, por lo que los docentes necesitan trabajar con los estudiantes para desarrollar estrategias didácticas.

Por lo tanto, es sabido que la planificación viene a ser la principal columna del desarrollo estudiantil, donde los maestros planificados siempre logran sus propias metas. Los maestros no planifican sus clases dan lecciones improvisadas, lo que hace imposible que los estudiantes cumplan con su propósito de una manera que los hace incapaces de lograr un aprendizaje significativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

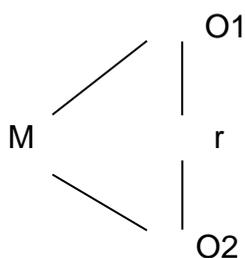
3.1.1. Tipo de investigación

En el presente estudio se examinaron las características de las variables para determinar el grado o fuerza de su relación, sin intervención en las causas o efectos que las producen (Caballero, 2009, p. 41). El presente estudio fue de tipo aplicado en la cual se tuvo en cuenta realizar una investigación de nivel correlacional descriptivo, transversal.

3.1.2. Diseño de investigación

Se define como el método ordenado adoptado por el investigador para el desarrollo de la investigación, en la observación y el control de las variables en estudio (Sánchez, 1998). De diseño no experimental.

El diseño considerado corresponde como se muestra:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Desempeño docente

r = Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión del talento humano

Definición conceptual:

Corresponde a un esquema administrativo que es aplicado al crecimiento y conservación de la fuerza humana; lo que experimenta, su salud, el conocimiento, sus capacidades y requerimientos que tiene el individuo como integrante de la empresa y del país en general (Ibáñez, 2011).

V2: Desempeño docente

Definición conceptual:

Constituye un aspecto necesario que sirve de eje en la formación de los educandos referido a la relación del profesional de educación; teniendo en cuenta la evaluación y su evaluación en general con el fin de mejorar de manera paulatina hacia algo concreto como una forma ya conocida (Estrada, 2005)

3.3. Población y muestra

3.1.3. Población

Que implicó un total de 47 docentes de educación secundaria del C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas, Trujillo.

3.1.4. Muestra

Se consideró a la totalidad de la población por considerarse una muestra accesible para el estudio y viable para la toma de datos (aplicación de los cuestionarios), para lo cual se consideró el uso del muestreo no aleatorio, formulado por Hernández et al. (2016) quienes mencionan que la selección de los individuos no implica la aleatoriedad, sino que ocurren por las causas que se tienen en cuenta las características de lo que se investiga o de quien evalúa la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta, teniéndose en cuenta la información docente del C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas.

1.4.2. Instrumentos

Para recolectar datos se empleó dos instrumentos desarrollados y validados, teniendo en cuenta las variables investigadas. El instrumento de gestión del talento humano que se aplicó a los docentes del C.E.E. Rafael Narváez Cadenillas constó de 37 ítems con alternativas de respuestas múltiples, con su respectiva calificación: siempre, casi siempre, a veces y nunca, con el cual se consideraron cuatro

dimensiones: Planeación con 9 ítems, organización con 8 ítems, dirección con 10 ítems y control con 10 ítems. Para la variable Desempeño Docente se consideró 40 ítems con cuatro opciones de respuestas, con alternativa de: siempre, casi siempre, a veces y nunca con el cual se analizan cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje con 10 ítems, enseñanza para el aprendizaje con 19 ítems, la participación de la gestión con 6 ítems y el desarrollo de la profesionalidad con 5 ítems.

3.5. Procedimientos

En la aplicación de los instrumentos se procedió a coordinar con la dirección del C.E.E. Rafael Narváz Cadenillas de la ciudad de Trujillo con el fin de aplicar los cuestionarios, donde previamente se identificó a cada uno de los docentes que trabajan en dicha institución educativa.

Luego con la participación de la dirección de C.E.E. se realizó el registro de los docentes para suministrar los instrumentos. A estos docentes se les informó que el objetivo del estudio es conocer su opinión acerca de la gestión del talento humano y el desempeño docente a fin de poder determinar el nivel de evaluación de cada una de las variables del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar datos, se tuvo en cuenta el coeficiente correlacional de Spearman que es una prueba no paramétrica que mide la relación de dos variables utilizando un nivel de significancia de $\alpha = 5\%$.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En la información fue considerada de manera numérica y gráfica, con el apoyo del computador. Para el análisis de los datos, se utilizaron tablas estadísticas e histogramas para analizar las características de la muestra de estudio, así como la prueba estadística de Spearman, lo que facilitó la prueba de hipótesis. Al utilizar la prueba de Spearman, hubo un

valor entre -0,1 y 0,1, indicando la presencia de una relación directa o recíproca, donde el cero corresponde al número total de variables.

Figura 1. *Tabla de correlación de Rho Spearman*

Valores de “p”	Significancia correlacional
-1	Negativa grande y perfecta
-1.00. < ρ ≤ -0,90.	Negativa muy fuerte
-0.90. < ρ ≤ -0,75.	Negativa considerable
-0.75. < ρ ≤ -0,50.	Negativa media
-0.50. < ρ ≤ -0,25.	Negativa débil
-0.25. < ρ ≤ -0,00.	Negativa muy débil
0.00.	Nula
0.00. < ρ < 0.25.	Positiva muy débil
0.25. ≤ ρ < 0.50.	Positiva débil
0.50. ≤ ρ < 0.75.	Positiva media
0.75. ≤ ρ < 0.90.	Positiva considerable
0.90. ≤ ρ < 1.00.	Positiva muy fuerte
1	Positiva grande o perfecta

Nota: Adaptado de Hernández et al. (2010, p. 312).

3.7. Aspectos éticos

Las normas referidas a la ética de la investigación tuvieron importancia en el estudio, como lo menciona, Pellegrini y Macklin (1999) refiere que es un estudio de cuidado y éticamente elaborada, con el propósito de poder contestar a preguntas de manera concreta formuladas de manera previa. La investigación se desarrolló bajo los lineamientos de la universidad, se respetaron el uso de las citas y referencias de otras investigaciones. Los instrumentos se aplicaron en consentimiento y confidencialidad de los participantes. Se resalta la autenticidad de los datos obtenidos debido a que se refiere a una investigación con altos niveles de confianza para los subsiguientes estudios.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,191	47	,000	,831	47	,000
Organización	,170	47	,002	,918	47	,003
Dirección	,201	47	,000	,883	47	,000
Control	,206	47	,000	,849	47	,000
Gestión Talento Humano	,183	47	,000	,872	47	,000
Preparación	,196	47	,000	,848	47	,000
Enseñanza	,219	47	,000	,859	47	,000
Participación	,203	47	,000	,814	47	,000
Desarrollo	,157	47	,005	,884	47	,000
Desempeño docente	,215	47	,000	,857	47	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que el número de encuestados fue de 47 docentes, se consideró el estadístico de Shapiro Wilk para la prueba de normalidad de las variables de estudio. Los resultados indicaron una distribución estadística no normal ($p < 0.05$). Según Hernández et al. (2010) En una distribución no paramétrica el análisis inferencial permite analizar la relación entre las variables, la contrastación de la hipótesis es realizado con apoyo de la prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 2.

Prueba de Correlación de Spearman para datos no paramétricos entre las variables “Gestión del talento humano y “Desempeño docente”

		Correlaciones		
			Gestión Talento Humano	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Considerando el objetivo principal del estudio, se demuestra que existe una relación entre las variables de estudio con un Rho = 0.916. Es decir, una correlación positiva alta muy fuerte y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano el desempeño docente mayor será. Se acepta la hipótesis propuesta.

Tabla 3.

Tabla de frecuencia de las variables “Gestión del talento humano” y “Desempeño docente”

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	7	0	0	7
		% del total	14.89%	0	0	14.89
	Moderado	Recuento	5	10	0	15
		% del total	10.64%	21.28	0	31.91
	Alto	Recuento	0	6	19	25
		% del total	0	12.77	40.47	53.19
Total	Recuento	12	16	19	47	
	% del total	25.53	34.04	40.47	100.0	

Nota: Elaboración propia

Se observa como dato relevante que según las respuestas de los encuestados la gestión del talento humano alcanzó un nivel alto con el 53.19%, moderado con el 31.91% y nivel bajo con 14.89%. En el caso de desempeño docente se obtuvo que un 40.47% respondió nivel alto, 34.04% en el nivel moderado y 25.53% en el nivel bajo

Tabla 4.

Prueba de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión preparación de los aprendizajes

		Correlaciones		
			Gestión Talento Humano	Preparación
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Preparación	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Considerando el primer objetivo específico, se demuestra que existe una relación entre las variables propuestas en relación a la dimensión preparación de los aprendizajes con un Rho = 0.890. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor de $\rho = 0.00$ (<0.05). A medida que aumente la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión preparación de los aprendizajes será mayor.

Tabla 5.

Prueba correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

			Correlaciones	
			Gestión Talento Humano	Enseñanza
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Enseñanza	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Dado el segundo objetivo específico del estudio, se demuestra que existe una relación entre las variables propuestas en relación a la dimensión enseñanza para el aprendizaje con un Rho = 0.883. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00$ (<0.05). A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje mayor será.

Tabla 6.

Prueba de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión.

			Correlaciones	
			Gestión Talento Humano	Participación
Rho de Spearman	Gestion Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Participación	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Dado el tercer objetivo específico del estudio, se demuestra que existe una relación entre las variables propuestas en relación a la dimensión participación en la gestión con un $Rho = 0.820$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la dimensión participación en la gestión mayor será.

Tabla 7.

Prueba de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad.

Correlaciones				
			Gestión Talento Humano	Desarrollo
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Dado el cuarto objetivo específico del estudio, se demuestra que existe una relación entre las variables propuestas en relación a la dimensión desarrollo de la profesionalidad con un Rho = 0.869. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00$ (<0.05). A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la dimensión desarrollo de la profesionalidad mayor será.

V. DISCUSIÓN

Es importante tener en cuenta que toda organización se ha convertido en el lugar donde es de importancia el recurso humano, involucrado al desarrollo de la institución. En este apartado, el estudio examinó como una buena gestión del talento humano posibilita el crecimiento del desempeño de los docentes, de tal manera que se consideró desarrollar la discusión siguiente de los resultados:

En cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño docente en función al estadístico Rho de Spearman, sugiere un grado de relación significativa alta y de manera directa con un $Rho = 0.916$ y un $p < 0.05$. De lo explicado se deduce que una gestión buena del talento humano existe mayor desenvolvimiento del desempeño docente; de lo indicado por Rodríguez (2014) esta investigación refuerza a lo reportado en el estudio, por lo que se recabó información referente a cómo repercute en la gestión del talento humano en la atención que se proporciona los clientes en dicha institución.

Por otro lado, como dato relevante se obtuvo que según las respuestas de los encuestados la gestión del talento humano alcanzó un nivel alto con el 53.19%, moderado con el 31.91% y nivel bajo con 14.89%. En el caso de desempeño docente se obtuvo que un 40.47% respondió nivel alto, 34.04% en el nivel moderado y 25.53% en el nivel bajo.

De la misma manera, Cruz (2015) un estudio titulado "Gestión en el talento humano en la mejora del rendimiento de los empleados en Master Light Cia Ltd". Quito, Universidad Central del Ecuador. Este es un estudio descriptivo de correlación. De igual forma, en este estudio se utilizó un método inductivo, se utilizaron técnicas de observación y la población objetivo fue de 16, por lo que los resultados confirmaron esta hipótesis: En la implementación del sistema de gestión del talento humano, los colaboradores mostraron conocimiento de la empresa y sus metas además de sus actividades diarias, mostrando su integridad y dedicación. Los colaboradores también pudieron mejorar el desempeño de la empresa al obligarlos a desarrollarse como un equipo y resolver problemas de manera oportuna.

Por otro lado, Clemente (2018) publica un estudio titulado Gestión del talento humano y desenvolvimiento educativo en las Instituciones de la Red 14 de Ugel 07. El estudio dice que el rechazo de los estudiantes se produce por problemas de la institución. Después de explicar y discutir los resultados utilizando la correlación de Spearman. Concluyendo que la gestión del talento humano se asocia de manera positiva, fuerte y significativa con la efectividad de la educación con un $\rho = 0.895$ y $p = 0.000$.

En la investigación realizada por Mendoza (2018) titulado "Asociación entre ambiente institucional y desempeño preescolar del Callao Red No. 9 – Callao" El estudio fue descriptivo y correlacional. Los siguientes resultados fueron: Se presenta relación significativa (0.537) entre el clima institucional con el desempeño académico. Además, existe una relación significativa (0.537). Además, se encontró asociación entre el ambiente institucional y el desempeño académico (0,504), capacidades organizacionales (0,448) y dinámicas institucionales (0,524), por lo tanto, llegamos a la conclusión: con el clima institucional existe una relación importante entre capacidad y eficiencia educativa.

García (2013) indica que en ciertas ocasiones a veces se muestran fallas en el proceso de gestión de las personas; por esto se hace necesario crear un modelo de gestión relacionado con las habilidades que contribuyan al éxito de la fuerza laboral de los servidores en el ámbito educativo, en donde los estudiantes de la escuela se beneficien al máximo. Esto significa que la preocupación por el bienestar de las personas es lo más importante.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico del estudio, se pudo evidenciar que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la dimensión preparación de los aprendizajes con un $Rho = 0.890$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor de $p = 0.00$ (<0.05). A medida que aumente la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión preparación de los aprendizajes será mayor. Por ende se aceptó la hipótesis propuesta por el investigador.

En esta relación se toma en cuenta los aspectos cognoscitivos y la comprensión de las características personales, sociales, culturales y evolutivas estudiantiles y de sus necesidades. También se considera, los conocimientos relacionados con los métodos entendidos en el campo de estudio que se enseña, con conocimientos actuales y el entendimiento de las teorías, actividades pedagógicas y los aspectos didácticos de las áreas que enseñan, sin dejar de lado los programas curriculares de los docentes referidos a las características estudiantiles. Además, se identifican y organizan las habilidades que necesitan desarrollarse de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, y se consideran cuidadosamente en el plan de enseñanza los métodos de enseñanza que pueden despertar el interés y el deseo de aprender de los estudiantes. Considerando el diseño e la enseñanza y los conceptos básicos para identificar las necesidades, el nivel de desarrollo, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural del estudiante.

Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico del estudio, se pudo evidenciar que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje con un $Rho = 0.883$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00$ (<0.05). A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje mayor será. Se aceptó la hipótesis propuesta por el investigador.

De esta manera, se construyen relaciones interpersonales con los escolares y entre ellos, basadas en el respeto, el amor y la cooperación. Su trabajo tiene como objetivo lograr el éxito de todos los estudiantes mediante la creación de un entorno de apoyo de diversidad, donde se valoran las fortalezas para el éxito académico, donde se establece una relación de respeto y cooperación de los estudiantes con importantes valores educativos y los conflictos se resuelven en discusiones con los estudiantes sobre la base de la ética, el grupo es una institución completa en la labor docente, reflexionando con los escolares sobre los aspectos discriminativos, la exclusión y el desarrollo de habilidades para enfrentarlos y controlar la ejecución de la programación, tener

en cuenta las causas de interés de los estudiantes y hacer que los estudiantes apliquen de manera inteligente y reflexiva lo que han aprendido para resolver sus problemas de la vida real.

Por otro lado, se enfatiza que los estudiantes comprendan las metas y expectativas de las actividades de las sesiones de clases y desarrollen materiales didácticos que se adapten de manera que sean entendidos por los estudiantes. Las estrategias de enseñanza y los planes de aprendizaje que alientan a los estudiantes a pensar de manera creativa y crítica están diseñados para utilizar los recursos, la tecnología y el tiempo necesarios en base a las sesiones de aprendizaje. Junto con el desarrollo de estrategias para captar a los estudiantes que puedan tener necesidades educativas, aplicando métodos y técnicas que permitan una evaluación diferente de los aprendizajes esperados.

Teniendo en cuenta el tercer objetivo específico del estudio, se pudo evidenciar que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la dimensión participación en la gestión con un $Rho = 0.820$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la dimensión participación en la gestión mayor será. Se aceptó la hipótesis propuesta por el investigador.

En este sentido, los docentes interactúan con sus colegas, intercambiando sus experiencias, mejorando el trabajo pedagógico y poder construir un clima democrático escolar. Se es partícipe en la gestión del Proyecto Educativo, el currículo y los planes de mejora, pudiéndose trabajar en equipo. También se tiene un desarrollo individual y de manera colectiva, se tienen en cuenta además los proyectos de investigación que permitan para la mejora del servicio educativo. También, se fomenta el trabajo familiar en el aprendizaje de los escolares, el reconocimiento de sus aportes y se integra de manera crítica, en las prácticas de enseñanza, el saber cultural y los recursos comunitarios.

Teniendo en cuenta el cuarto objetivo específico del estudio, se pudo evidenciar que si existe relación entre la gestión del talento humano y el

desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad con un $Rho = 0.869$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00$ (<0.05). A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la dimensión desarrollo de la profesionalidad mayor será. Se aceptó la hipótesis propuesta por el investigador.

Finalmente, se reflexiona en las comunidades profesionales en lo que compete a la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje que se da con los escolares. Se tiene en cuenta las vivencias significativas de desenvolvimiento profesional en relación con los requerimientos de los estudiantes y de la escuela, pudiendo participar en la formulación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, para manifestar opiniones positivas e informadas sobre las mismas, en las actividades profesionales. Finalmente, se debe de asegurar que se participa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y se aborden aspectos prácticos y normativos del entorno escolar. Además, se participa y toma decisiones que respetan los derechos humanos y los principios de protección de la niñez y la juventud.

VI. CONCLUSIONES

Gestión del Talento Humano y el Desempeño Docente, se demostró que existe un grado de correspondencia entre las variables de estudio con un $Rho = 0.916$. Es decir, una correlación positiva alta muy fuerte y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano el desempeño docente mayor será. Se acepta la hipótesis propuesta.

Se concluyó que existe un grado de correspondencia entre las variables propuestas en relación a la dimensión preparación de los aprendizajes con un $Rho = 0.890$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor de $p = 0.00 (<0.05)$. A medida que aumente la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión preparación de los aprendizajes será mayor.

Se concluyó que existe un grado de correspondencia entre las variables propuestas en relación a la dimensión enseñanza para el aprendizaje con un $Rho = 0.883$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje mayor será.

Se concluyó que existe un grado de correspondencia entre las variables propuestas en relación a la dimensión participación en la gestión con un $Rho = 0.820$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la dimensión participación en la gestión mayor será.

Se concluyó que existe una grado de correspondencia entre las variables propuestas en relación a la dimensión desarrollo de la profesionalidad con un $Rho = 0.869$. Es decir, una correlación positiva considerable y un valor $p = 0.00 (<0.05)$. A mayor incremento en la gestión del talento humano, el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la dimensión desarrollo de la profesionalidad mayor será.

VII. RECOMENDACIONES

Al director de la institución educativa que promueva el desarrollo de una jornada para capacitar a los docentes en la gestión del talento humano a fin de mejorar la calidad de la enseñanza en una escuela idónea, además de una sociedad escolar democrática, justa y propositiva.

A los responsables de la conducción de las áreas educativas evaluar constantemente el proceso educativo, así como el uso de las áreas, las capacidades y los resultados de la gestión del desempeño educativo.

Para los docentes de las instituciones educativas, se realizan reuniones periódicas para coordinar, discutir y actuar sobre la base de la autoevaluación, la evaluación entre pares y otras evaluaciones del desempeño docentes.

A las Autoridades Locales, que contribuyan con acciones de intercambio de experiencias y promover el desarrollo de acciones que les ayuden a alcanzar sus objetivos individuales e institucionales.

REFERENCIAS

- Añorga, J. (2002). La producción intelectual: Proceso organizativo y pedagógico. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria; p. 50-60.
- Añorga, J. (2012). La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias. Segundo doctorado. La Habana, Cuba: Uni-versidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Barreto, C. C. (2015). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias de la Parroquia de Biblian". Loja: Universidad Tecnica Particular de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Bertalanffy, Ludwing von (1994). Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Bretel, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile, Chile: MINEDUC.
- Caballero R., A. (2019). Innovaciones en las guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado. (2.a ed.). Lima. Perú: Instituto metodológico Alen Caroi.
- Castillo, J. (2006). Gestion del talento humano (Un enfoque integral de la gestión humana). Bogota: ECOE ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, Gestión del Talento Humano. México, D.F.: McGraw/Interamericana Editores S.A., 10.
- Clemente, D. (2018). Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 14 de la Ugel 07, 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31943>
- Cruz, E. (2015). "La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cia.Ltda". Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. <https://docplayer.es/2463186-Universidad-central-del-ecuadorfacultad-de-ciencias-psicologicas-carrera-de-psicologia-industrial.html>. Fecha: 10 de Mayo del 2017.
- Dávila, E. (2013). Evaluación del desempeño docente y rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa "Víctor Ernesto vivir"- LLatahuamalíes- Huánuco, año 2012. Lima, Perú: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/623?show=full>
- Del Carpio, J. (2015). Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa nº 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac. Lima, Perú: Universidad Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/967>
- Dipp, A., Flores, J., & Gutiérrez, R. (2016). El desempeño docente y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Diálogos educativos, 8(19), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294739>
- Drucker, P. (1999). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Colombia: Editorial Norma.
- Estela, D. (2015). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2045>

- González, W. (2015). "La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda". Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UEB_a2ea2f8eff57e025da752f0de1071582
- Grey, X. (2013). La preparación del maestro de escuelas de conducta, Tesis doctoral. La Habana Cuba.
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/c0534e49-45bd-4a2f-b66e-bf9faecffbf6>
- Medina, C. y Minanya, E. (2019). La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. Universidad Marcelino Champagnat. Escuela de Postgrado Programa de Maestría. Lima. Perú.
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3017/82.%20Tesis%20%28Medina%20%20y%20Ninanya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, A. (2018). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial en la red N 9 – Callao. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/f6f6af53-c74f-4146-82e8-c5f4151c668f>
- Mendoza, A. (2018). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial en la red N 9 – Callao. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/f6f6af53-c74f-4146-82e8-c5f4151c668f>
- Mendoza, Y. (2015). La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente alta con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7832>
- Padilla, T. (2015). Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo" de Trujillo, Perú

- Paredes, L. (2017). Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, Áncash, 2016. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12016/paredes_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez Á, (2009). Principales transformaciones en el preuniversitario cubano. Desempeño profesional del profesor. [ed.] María Julia Moreno Castañeda. [Folleto del curso 5 del Congreso Internacional Pedagogía]. Ciudad de La Habana, Cuba: Sello Editorial Educación Cubana; p 74.
- Pilataxi, C. (2015). Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato. (Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Sanchez, C. (1998). Metodología de la Investigación Científica. Lima: Lumbreras
- Santa Cruz, F. (2013). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo – 2013. Universidad César Vallejo.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/1123>
- Sayre, V. y Torres, J. (2016). Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14246>
- Tejedor, F., García Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. Revista Española de Pedagogía, ¿? 68(247).
- UNESCO (2006) Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Santiago de Chile
- Utrilla, E. (2015). Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Trujillo, 2015 universidad Nacional de Trujillo.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2107>

Vargas, J. (2017). Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016. Universidad Andina “Nestor Cáceres Velásquez”. Juliaca. Puno.

http://www.repositorio.uancv.edu.pe/browse?rpp=20&offset=3267&etal=-1&sort_by=1&type=title&starts_with=M&order=ASC

Veras, M. y Cuello, C. (2005). Prácticas de Gestión Humana en la República Dominicana. Santo Domingo, República Dominicana, Universidad Intec, Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

Werther, W. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. Mexico DF: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA editores SA de CV.

Yávar, I. (2016). La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. (Tesis para obtener el grado académico de magíster en educación con mención en gestión educativa). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de operarioalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable : Gestión del talento humano	Proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; experiencias, salud, conocimientos, habilidades y cualidades que posee el ser humano como miembro de La Organización y del país en general (Ibáñez,2011).	El cuestionario de Gestión del Talento Humano aplicada a los docentes del C.E.E. Rafael Narváz Cadenillas consta de 37 ítems con cuatro opciones de respuestas, con su respectiva valoración: siempre, casi siempre, a veces y nunca.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre la misión y visión de la institución - Programación de actividades diversificadas - Planeamiento de programas - Reglamentos y logística 	Escala ordinal Likert adaptada: 3 Siempre. 2 Casi siempre. 1 A veces. 0 Nunca.
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de las áreas de trabajo, funciones y responsables - Coordinación y capacitación de trabajo 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción participativa - Motivación - Liderazgo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los aciertos y desaciertos - Autoevaluación y coevaluación - Identificar y analizar los logros y desaciertos - Toma de decisiones 	
Variable: Desempeño docente	Es una herramienta indispensable que sirve de eje dentro del proceso de formación del sistema educativo en relación al profesional de educación; mediante la evaluación y su análisis objetivo con el objeto de la mejora paulatina hacia la concreción de una visión preestablecida (Estrada, 2005)	Se tuvo en cuenta un Cuestionario que consta de 40 ítems con cuatro opciones de respuestas, con su respectiva valoración: siempre, casi siempre, a veces y nunca	Preparación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Características de los estudiantes. 	Escala ordinal Likert adaptada: 3 Siempre. 2 Casi siempre. 1 A veces. 0 Nunca.
			Enseñanza para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Clima propicio para el aprendizaje - Proceso de enseñanza - Evalúa permanentemente 	
			Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente - Establece relaciones 	
			Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica docente - Ética en la profesión 	

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Institución Educativa:.....
- 1.2. Lugar:.....
- 1.3. Especialidad:
- 1.4. Fecha:
- 1.5 Sexo: Femenino () Masculino ()
- 1.6 Situación laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ()

II. OBJETIVOS:

Conocer las características de la gestión del talento humano del personal docente que labora en la institución educativa.

III. INSTRUCCIONES:

Estimado docente; a continuación le presentamos 37 interrogantes relacionados a la gestión del talento humano del personal que labora en su institución. Lea con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta en cada ítem.

No.	ITEMS	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
PLANEACIÓN					
01	Reconozco la visión de la institución cuando elaboro la programación anual.				
02	Relaciono la misión con la visión de la institución de manera coherente.				
03	Diversifico las actividades específicas del área de acuerdo a los objetivos de la institución.				
04	Programo el desarrollo de proyectos curriculares o extracurriculares en relación a los objetivos de la institución durante el año.				
05	Programo las estrategias a desarrollar durante el año de manera realista.				
06	Determinamos el plan de trabajo a desarrollarse, por periodos, durante el año con los responsables del área.				
07	Planeamos las actividades complementarias o de contingencia específicas a desarrollarse, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área.				
08	Identifico las normas y reglamentos que respetaré y aplicaré en la institución.				
09	Cuento con los recursos necesarios para desarrollar la labor con eficacia				
ORGANIZACIÓN					
10	Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución.				
11	Identifico las diferentes áreas de trabajo en la institución y sus responsables.				
12	Identifico las funciones y responsabilidades del personal de cada área de trabajo.				
13	Reconozco los procedimientos para desarrollar una labor eficiente.				
14	Coordino con mis colegas el desarrollo de las diferentes actividades a desarrollarse en el área de trabajo.				

15	Participo en las diferentes reuniones de coordinación programadas por la institución o por el área de trabajo.				
16	Existe capacitación o entrenamiento organizado por la institución o algún ente superior relacionado al sector.				
17	Participo en las capacitaciones o entrenamientos realizados por la institución o algún ente superior relacionado al sector.				
DIRECCIÓN					
18	Interactúo de acuerdo a la normativa de la institución.				
19	Participo en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.				
20	Me siento motivado (a) en el trabajo y cargo que desempeño.				
21	Existe reconocimiento al buen desempeño laboral.				
22	Existe incentivo al buen desempeño laboral.				
23	La comunicación de las decisiones y resultados de las coordinaciones se transmiten de manera formal (documentos).				
24	La comunicación entre el personal jerárquico con el personal de las diferentes áreas es abierta, democrática y respetuosa.				
25	Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución.				
26	Reconozco el liderazgo de los responsables de cada área de la institución.				
27	Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo.				
CONTROL					
28	Identifico los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.				
29	Identifico los aciertos presentados en relación a los avances y las metas programadas.				
30	Dispongo de la información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.				
31	Desarrollo la autoevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos.				
32	Desarrollo la coevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos.				
33	Reconozco los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.				
34	Analizo periódicamente el logro de los objetivos institucionales de acuerdo a la supervisión.				
35	Me reúno con los colegas para reflexionar, discutir y tomar acciones respecto a las deficiencias encontradas durante la evaluación del desempeño laboral.				
36	Determino medidas correctivas para evitar o superar las deficiencias observadas luego de la evaluación o supervisión.				
37	Potencio los aciertos encontrados luego de una supervisión.				

ANEXO 03. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE ESTIMACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES:

1.1 Institución Educativa:.....

1.2 Lugar:.....

1.3 Especialidad:..... Fecha:.....

1.4 Sexo: Femenino () Masculino ()

1.5 Situación laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ()

II. OBJETIVOS:

Conocer el nivel de desempeño docente en la institución educativa.

III. INSTRUCCIONES:

Estimado docente; a continuación le presentamos 40 ítems relacionados con el desempeño docente.

Lea con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta en cada enunciado.

No.	ITEMS	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
01	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				
02	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
03	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				
04	Elaboro la programación curricular con otros docentes de acuerdo a las características de los estudiantes.				
05	Selecciono y organizo las capacidades a desarrollar en relación a las necesidades de los estudiantes.				
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.				
07	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.				
08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
09	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.				
10	Diseño las sesiones de aprendizaje de acuerdo a los logros de aprendizaje.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
11	Construyo relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, respeto y colaboración.				
12	Oriento su labor a conseguir logros en todos los estudiantes.				
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en la que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.				
14	Genero relaciones de respeto y cooperación de estudiantes con				

	necesidades educativas especiales.				
15	Resuelvo conflictos dialogando con los estudiantes en base a códigos culturales pacíficos.				
16	Organizo el aula de manera adecuada para el trabajo pedagógico.				
17	Reflexiono con los estudiantes sobre la discriminación y exclusión y desarrolla habilidades para enfrentarlos.				
18	Controlo la ejecución de la programación, observando el impacto en el interés de los estudiantes.				
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales de manera crítica y reflexiva.				
20	Compruebo que los estudiantes comprenden los propósitos y expectativas de la sesión de clase.				
21	Desarrollo contenidos teóricos actualizados de manera comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				
23	Utilizo recursos, tecnologías y tiempo necesario en función de la sesión de aprendizaje.				
24	Manejo estrategias para atender individualmente a estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utilizo métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.				
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar los logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematizo los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.				
28	Evalúo los aprendizajes en función de criterios establecidos, superando las prácticas de abuso de poder.				
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos sobre el logro de aprendizajes.				

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					
30	Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático en la escuela.				
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, currículo y planes de mejora, trabajando en equipo.				
32	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación para la mejora del servicio educativo.				
33	Fomento el trabajo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.				
35	Comparto con la comunidad educativa los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y resultados.				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.				
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro de mi trabajo profesional.				
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente.				

ANEXO 04. Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa "Pachacútec", San Marcos, Huari, Áncash, 2016.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de estimación de la gestión del talento humano.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión del talento humano.	PLANEACIÓN Primer momento en el que se recopila datos y se evalúa la pertinencia del desarrollo de un proyecto.	- Relación la misión y visión de la institución. - Programación de actividades. - Planeamiento de programas	- Reconozco la visión de la institución.				X	X	X	X			
			- Relación la misión y visión de la institución.				X	X	X	X			
			- Diversifico actividades de cada área.				X	X	X	X			
			- Programo el desarrollo de los proyectos curriculares.				X	X	X	X			
			- Programo estrategias en el año de manera realista.				X	X	X	X			
			- Determinamos el plan anual de trabajo con responsables.				X	X	X	X			
	- Reglamentos y logística.	- Planeamos las actividades complementarias anualmente con los responsables. - Identifico las normas y reglamentos a respetar. - Cuento con recursos para cumplir la labor.	- Planeamos las actividades complementarias anualmente con los responsables.				X	X	X	X			
			- Identifico las normas y reglamentos a respetar.				X	X	X	X			
			- Cuento con recursos para cumplir la labor.				X	X	X	X			
			- Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución.				X	X	X	X			
			- Identifico las áreas de trabajo y sus responsables.				X	X	X	X			
			- Identifico las funciones del personal.				X	X	X	X			
	ORGANIZACIÓN Proceso mediante el cual se determina los procesos, lugares, momentos del desarrollo del proyecto.	- Identificar las áreas de trabajo, funciones y responsables. - Reconozco procedimientos de una labor eficiente. - Coordino con colegas el desarrollo de las actividades.	- Reconozco procedimientos de una labor eficiente.				X	X	X	X			
			- Reconozco procedimientos de una labor eficiente.				X	X	X	X			
			- Coordino con colegas el desarrollo de las actividades.				X	X	X	X			
			- Participo en reuniones de coordinación.				X	X	X	X			
			- Existe capacitación organizado por la institución.				X	X	X	X			
			- Participo en las capacitaciones realizados por la institución.				X	X	X	X			
- Coordinación y capacitación de trabajo.	- Participo en las capacitaciones realizados por la institución.	- Participo en las capacitaciones realizados por la institución.				X	X	X	X				
		- Participo en las capacitaciones realizados por la institución.				X	X	X	X				
DIRECCIÓN	- Interacción participativa	- Interacción participativa	- Interacción de acuerdo a la normativa de la institución.				X	X	X	X			
Es la designación de responsables y responsabilidades en una organización o empresa.	- Motivación.	- Participo en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución. - Me siento motivado (a) con el cargo que desempeño. - Existe reconocimiento al buen desempeño laboral. - Existe incentivo al buen desempeño laboral. - La comunicación de las decisiones y resultados de las coordinaciones se transmiten de manera formal.	- Participo en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.				X	X	X	X			
			- Me siento motivado (a) con el cargo que desempeño.				X	X	X	X			
			- Existe reconocimiento al buen desempeño laboral.				X	X	X	X			
			- Existe incentivo al buen desempeño laboral.				X	X	X	X			
			- La comunicación de las decisiones y resultados de las coordinaciones se transmiten de manera formal.				X	X	X	X			
			- La comunicación de las decisiones y resultados de las coordinaciones se transmiten de manera formal.				X	X	X	X			
	- Liderazgo.	- La comunicación de directivos y docentes es abierta, democrática y respetuosa. - Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución. - Reconozco el liderazgo de los responsables del área - Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo.	- La comunicación de directivos y docentes es abierta, democrática y respetuosa.				X	X	X	X			
			- Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución.				X	X	X	X			
			- Reconozco el liderazgo de los responsables del área				X	X	X	X			
			- Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo.				X	X	X	X			
			- Identifico los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.				X	X	X	X			
			- Identifico los aciertos presentados en relación a los avances y las metas programadas.				X	X	X	X			
	CONTROL Factor mediante el cual se verifican los procesos y personal de la organización	- Autoevaluación coevaluación.	- Dispongo de la información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área. - Desarrollo la autoevaluación periódicamente. - Desarrollo la coevaluación periódicamente.	- Dispongo de la información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.				X	X	X	X		
				- Desarrollo la autoevaluación periódicamente.				X	X	X	X		
				- Desarrollo la coevaluación periódicamente.				X	X	X	X		
		- Identificar y analizar los logros y desaciertos.	- Reconozco los parámetros específicos para medir el desempeño en el área. - Analizo periódicamente el logro de los objetivos. - Reflexionamos para discutir y tomar acciones respecto a evaluación del desempeño laboral.	- Reconozco los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.				X	X	X	X		
				- Analizo periódicamente el logro de los objetivos.				X	X	X	X		
				- Reflexionamos para discutir y tomar acciones respecto a evaluación del desempeño laboral.				X	X	X	X		
- Toma de decisiones.	- Determino medidas correctivas para superar deficiencias en la evaluación o supervisión. - Potencio aciertos, luego de una supervisión.	- Determino medidas correctivas para superar deficiencias en la evaluación o supervisión.				X	X	X	X				
		- Potencio aciertos, luego de una supervisión.				X	X	X	X				



 M^g. C. P. C. Ruth Córdova Jara
 N° Mat. 06-2434

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ EL INSTRUMENTO
SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido : Ruth Caldas Jara
2. DNI/CE : 45589646
3. Título/Grado académico que posee a Nivel de:

3.1. Pre-grado : Contabilidad

Pertenece al Colegio de Contadores Público del Perú

Con N° : 06 - 2404

3.2. Post-grado

Maestría : Gestión Pública

4. Institución donde labora: Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre SERFOR-
Huaraz

Firma: 
Mg. C.P.C. Ruth Caldas Jara
N° Mat. 06-2404

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa "Pachacútec", San Marcos, Huari, Áncash, 2016.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de estimación del desempeño docente.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION					
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Desempeño docente.	PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES Proceso mediante el cual el profesional de educación desarrolla actividades previas antes de la enseñanza de los aprendizajes.	- Características de los estudiantes.	- Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.				X	X	X	X										
			- Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				X	X	X	X										
			- Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				X	X	X	X										
			- Elaboro la programación curricular con otros docentes de acuerdo a las características de los estudiantes.				X	X	X	X										
			- Selecciono y organizo las capacidades a desarrollar en relación a las necesidades de los estudiantes.				X	X	X	X										
			- Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.				X	X	X	X										
			- Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.				X	X	X	X										
			- Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				X	X	X	X										
			- Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.				X	X	X	X										
			- Diseño las sesiones de aprendizaje de acuerdo a los logros de aprendizaje.				X	X	X	X										
			- Construyo relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, respeto y colaboración				X	X	X	X										
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE Conjunto de acciones y procedimientos, mediante el cual el docente lleva a cabo su labor educativa. Incluye métodos, estrategias y técnicas.	- Clima propicio para el aprendizaje.		- Oriento su labor a conseguir logros en todos los estudiantes.				X	X	X	X										
			- Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en la que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.				X	X	X	X										
			- Genero relaciones de respeto y cooperación de estudiantes con necesidades educativas especiales.				X	X	X	X										
			- Resuelvo conflictos dialogando con los estudiantes en base a códigos culturales pacíficos.				X	X	X	X										
			- Organizo el aula de manera adecuada para el trabajo pedagógico.				X	X	X	X										
			- Reflexiono con los estudiantes sobre la discriminación y exclusión y desarrolla habilidades para enfrentarlos.				X	X	X	X										
			- Controlo la ejecución de la programación, observando el impacto en el interés de los estudiantes.				X	X	X	X										
			- Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales de manera crítica y reflexiva.				X	X	X	X										
			- Compruebo que los estudiantes comprenden los propósitos y expectativas de la sesión de clase.				X	X	X	X										
			- Desarrollo contenidos técnicos actualizados de manera comprensible para todos los estudiantes.				X	X	X	X										
	- Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				X	X	X	X												
	- Utilizo recursos, tecnologías y tiempo necesario en función de la sesión de aprendizaje.				X	X	X	X												
	- Manejo estrategias para atender individualmente a estudiantes con necesidades educativas especiales.				X	X	X	X												
	-Evalúa permanentemente			- Utilizo métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.				X	X	X	X									
				- Elaboro instrumentos válidos para evaluar los logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				X	X	X	X									
				- Sistematizo los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.				X	X	X	X									
				- Evalúo los aprendizajes en función de criterios establecidos superando las prácticas de abuso de poder.				X	X	X	X									
- Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos sobre el logro de aprendizajes.							X	X	X	X										
						- Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático en la escuela.				X	X	X	X							
						- Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, currículo y planes de mejora, trabajando en equipo.				X	X	X	X							

ANEXO 05. Autorización de aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Facultad de Educación Y Ciencias de la Comunicación
C.E.E. "RAFAEL NARVAEZ CADENILLAS"



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

Trujillo, 07 de junio de 2021

Carta N°0044- 2021 – C.E.E. "RNC" /UNT

Sr.
José Percy Paredes Montenegro
Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS PARA DESARROLLO DE
TESIS**

De mi mayor consideración:

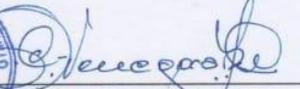
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial y respetuoso saludo a nombre de C.E.E "Rafael Narváz Cadenillas" de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo, que me honro en dirigir y; asimismo, remitir a usted la carta de autorización para la aplicación de instrumentos para desarrollo de Tesis titulado "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en el C.E.E. Rafael Narváz Cadenillas en el año 2021", dirigido a estudiantes de secundaria, de acuerdo a las normas institucionales, como apoyo para complementar su formación académica

Para ello, debe realizar las coordinaciones respectivas con la Mg. Pepper Guilliana Cruz García, coordinadora de Toe turno tarde, al número de teléfono 954853828 y la Mg. Soledad Castillo Cerín, coordinadora del nivel secundaria, al número de teléfono 967694170.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial deferencia.

Atentamente,




Dr. Cecilio Venegas Bimanchumo
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUÍZ ANGÉLICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE

EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE TRUJILLO, 2021", cuyo autor es PAREDES MONTENEGRO JOSE PERCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00% 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.

LIMA, 20 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUÍZ ANGÉLICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 20-08-2021 20:45:45

Código documento Trilce: TRI - 0188301