



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Talento humano y desempeño laboral de directivos institucionales de una Unidad de
Gestión Educativa Local Piura, 2022.

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

AUTOR:

Chumacero Domador, Alex Hernan (orcid.org/0000-0002-5030-4454)

ASESORES:

Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (orcid.org/0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, esposa, hija e hijos por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión en cada ausencia mía por los estudios y a cada compañero y amigo que me brindó su respaldo y motivación para culminar mi maestría. A todos ellos mi gratitud.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme esta oportunidad de realizar mi pos grado, a los profesionales que me apoyaron en la validación de contenido de los instrumentos para el recojo de la información, y a los docentes de la UCV que me brindaron sus conocimientos a lo largo de esta Maestría en Gestión Pública.

GRACIAS.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	19
3.3.4. Unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de población de directores de una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.....	18
Tabla 2 Distribución de muestra de directores por nivel.....	19
Tabla 3 Validadores.....	21
Tabla 4 Relación Talento humano y Desempeño laboral.....	23
Tabla 5 Contrastación de hipótesis general: Relación talento humano y desempeño laboral.....	23
Tabla 6 Relación dimensión Admisión y Desempeño laboral.....	24
Tabla 7 Contrastación de hipótesis específica 1: Relación entre la dimensión admisión y desempeño laboral.....	24
Tabla 8 Relación dimensión Aplicación y Desempeño laboral.....	25
Tabla 9 Contrastación de hipótesis específica 2: Relación dimensión aplicación y desempeño laboral.....	25
Tabla 10 Relación dimensión Compensación y Desempeño laboral.....	26
Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 3: Relación dimensión compensación y el desempeño laboral.....	26
Tabla 12 Relación dimensión Desarrollo y mantenimiento con Desempeño laboral.....	27
Tabla 13 Contrastación hipótesis específica 4: Relación dimensión desarrollo y mantenimiento con desempeño laboral.....	27

Índice de figuras

Figura 1 Representación esquemática	14
--	----

Resumen

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de Determinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022. La investigación desarrollada fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, y con un diseño No experimental, correlacional de corte trasversal. La población estuvo conformada por 576 directores y una muestra de 231 directores que pertenecen a una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura hasta el año 2022. Para la recopilación de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con escala de Likert para las variables de estudio, las cuales tuvieron una distribución normal, para lo cual se utilizó el estadístico de coeficiente de correlación de Pearson. Según los resultados encontrados, existe relación directa de las dimensiones Admisión, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento del talento humano en el desempeño laboral. En conclusión, existe relación directa y significativa del talento humano y el desempeño laboral ($r = 0,713$ y $p = 0,000$).

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, directivos institucionales, Unidad de Gestión Educativa Local.

Abstract

The present investigation was developed with the purpose of determining the relationship between human talent and the work performance of institutional managers in a Local Educational Management Unit Piura, 2022. The study was carried out using a type of basic study, with a quantitative approach, and with a non-experimental, correlational- cross-sectional design. The study population made up of 576 principals and a sample of 231 principals who belong to a Local Educational Management Unit (UGEL) Piura until 2022. For the collection of information, survey techniques and two questionnaires with a rating scale were used as instruments. Likert for the study variables. According to the results obtained, there is a direct relationship between the dimensions Admission, application, compensation, and development and maintenance of human talent in work performance. In conclusion, there is a direct and significant relationship between human talent and job performance ($r = 0.713$ and $p = 0.000$).

Keywords: Human talent, and job performance, institutional managers, Local Educational Management Unit.

I. INTRODUCCIÓN

En Piura, en las organizaciones del sector educación, el talento humano evidencia no alcanzar los niveles esperados, pues existe escasa preocupación por el desarrollo integral del personal directivo de las escuelas, la mayoría de supervisiones son de cumplimiento de directivas no contextualizadas a la realidad donde se aplican. De la misma forma, no se efectúan diagnósticos de necesidades de capacitación para identificar las falencias con el fin de contribuir a superarlas, sino que se realizan a criterio de los gestores; lo cual no cubre las expectativas, especialmente de gestión administrativa y comunitaria. Así como no se evidencia algún mecanismo de motivación y/o reconocimiento al buen desempeño.

En cuanto al desempeño laboral se evidencio que los directivos de las escuelas presentan dificultades para alcanzar un desempeño esperado, pues tienen múltiples funciones que cumplir, pero en algunos aspectos no tienen las competencias desarrolladas, conllevando a tener deficiencias para gestionar procesos administrativos eficientes y hacer productivas a las organizaciones desde una perspectiva financiera. Asimismo, no disponen de recursos necesarios para poder implementar mejoras necesarias en los procesos académicos, especialmente tecnológicos como acceso a internet y plataformas educativas que cubran la demanda institucional. Del mismo modo, la infraestructura educativa disponible resulta insuficiente para implementar un proceso pedagógico exitoso, pues se adolece de equipamiento acorde a las necesidades actuales y los avances tecnológicos.

En el ámbito nacional, el talento humano en instituciones públicas fue gestionada de manera deficiente, considerando que la mayor atención está en la supervisión del cumplimiento de normas descontextualizadas y muy cambiantes en el tiempo. Sin embargo, se ha dejado de lado la gestión del talento, no se valora, ni se reconoce las cualidades personales y competencias profesionales del personal (Campos, 2020), por lo que fue necesario el desarrollo de estrategias que reconozcan, incentiven y capaciten a los servidores públicos (Olivos et al., 2023). El rol de los directivos de las escuelas es determinante para lograr metas de aprendizaje porque son influyentes en los docentes, pero requiere formación y capacitación (MINEDU, 2020). En tal sentido, los directores de las instituciones

educativas públicas no alcanzan un desempeño con la eficiencia esperada, pues presentan problemas de liderazgo y dificultad para desenvolverse acorde a los avances y las necesidades de su contexto (Connolly et al., 2019); por lo cual, en toda entidad pública es cada vez más necesario el replanteamiento de la forma de gerenciarlas (Jara et al., 2018).

En Latinoamérica, en el sector público con la evolución de la gestión del talento, sumado al aumento de las exigencias de calidad en los servicios y productos brindados, se tiene el gran reto de incorporar y desarrollar el personal para la optimización de su desempeño, mediante procesos de capacitación orientados a fortalecer habilidades para el logro de resultados exitosos (Río et al., 2022). En las últimas décadas ha aumentado el porcentaje de directivos que tiene la necesidad de mejorar su actividad funcional, pues alrededor del 70% tendría alguna habilidad por fortalecer (Vaillant, 2019). La calidad de servicio educativo requiere de un mejor desenvolvimiento de los directores, lo cual debe basarse en una buena práctica en la gestión que desarrolla (Porras et al., 2021).

En el ámbito mundial, las organizaciones estatales en un 87% tienen dificultades, para incorporar personal con destacado talento, ya que son absorbidos por las organizaciones privadas, pues en las públicas carecen de recursos económicos para contratar y retener a profesionales calificados para un mejor desempeño con mayor eficiencia (Fürstenberg et al., 2021). Asimismo, se observa que entre el 20% a 25% del personal talentoso de los entes públicos emigran al sector privado; porque los gestores de las mismas no cuentan con medidas ni acciones estratégicas que promuevan un mejor rendimiento laboral del personal en aras del éxito de la organización y, por ende, el beneficio del personal de la organización (Boselie y Thunnissen, 2017). En consecuencia, un desafío crítico de las organizaciones públicas es atraer, retener, atender y desarrollar el talento humano (Yazdanshenas, 2019).

Frente a la problemática descrita en la cual se evidencia un descuido del desarrollo del factor humano en las organizaciones estatales, así mismo un deficiente desarrollo de competencias de los empleados que dificulta su buen desempeño, se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del

talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022?

La ejecución de la investigación presento justificación: Social, lo cual incidió en dar a conocer lo trascendental del estudio para una comunidad o sociedad (Fernández, 2020), teniendo en cuenta que se analizó y relaciono las variables de estudio con fines de contribuir a que se establezcan planes en beneficio de los directivos institucionales y, por ende, de la calidad educativa. Teórica, la cual resalta la brecha cognitiva existente que la investigación busca contribuir a que se reduzca (Musallam et al., 2019), considerando que la ejecución conllevo a la obtención de información relevante sobre el análisis y relación de las variables, lo cual resulta importante porque no está disponible en la entidad a estudiar. Metodológica, basada en aportar un método novedoso o instrumento para la obtención de información (Fernández, 2020), pues el autor elaboro los instrumentos de talento humano y desempeño laboral. Práctica, la misma que indica de qué forma los hallazgos del estudio son útiles para modificar la realidad encontrada (Musallam et al., 2019), considerando que a partir de los resultados se diseñó las sugerencias pertinentes orientadas a contribuir a superar la situación Problemática.

El objetivo general Determinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022. Los objetivos específicos son: a.- Establecer la relación entre la dimensión admisión del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022. b.- Establecer la relación entre la dimensión aplicación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022. c.- Establecer la relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022. d.- Establecer la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

La hipótesis general formulada fue: H0: No existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022. H1: Existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones previas que tienen relación con las variables del estudio en los diferentes ámbitos, con la finalidad de realizar la contrastación de los resultados que se obtuvieron, se tienen los siguientes hallazgos.

A nivel nacional, Saavedra et al. (2019) en su investigación encontró que, en la Dirección Regional de Educación Tumbes, el 65% de los colaboradores tiene un desempeño laboral regular, y el 33% es bueno. Asimismo, presentan escasa disposición para el trabajo por medio de equipos, pues su participación en aporte y toma de decisiones en forma conjunta es muy poca. Además, se comprobó que las competencias metodológicas que posee el personal para realizar sus actividades funcionales tienen relación con el cumplimiento eficiente de sus funciones.

Amaya (2021) logró determinar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentra en nivel regular en la Dirección Regional de Educación Lima provincias, con 81,4% y 84,3% respectivamente. Así como, ambas variables están relacionadas ($Rho = 0,781$, $p < 0,05$). Esto implica que cuando los gestores de las organizaciones planifican e implementan acciones integrales orientadas a mejorar las competencias del personal para que puedan ser más productivos en el cumplimiento de sus funciones.

Espinoza y Montalvo (2021) en su tesis de tipo descriptivo correlacional, determinó que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral presenta relación, como se muestra en la prueba estadística de Pearson un coeficiente de ($r=0,769$). Esto implica que cuando los organismos públicos asumen que el factor humano es factor diferenciador y soporte fundamental para el logro de las metas planificadas y diseñan acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento y desarrollo de las competencias del personal, contribuyen de manera directa que el personal alcance su máxima producción profesional en beneficio de los usuarios del servicio.

Soria et al. (2022) en su investigación científica de diseño cuantitativo correlacional descriptivo, concluye que a los directores de las escuelas pertenecientes al sector educación, mediante los gestores de las entidades

rectoras. Se les debe fortalecer el liderazgo, el conocimiento y herramientas para el desarrollo estratégico, así como el desarrollo de competencias administrativas e institucionales y la práctica de valores que permita resolver problema exitosamente, promover la calidad de servicio, generar un ambiente adecuado de trabajo, evaluar los procesos en equipos de trabajo con el propósito de mejorar su desempeño, Orientado a lograr las metas asumidas por toda la comunidad educativa.

Yupanqui (2022) cuyo objetivo fue realizar una revisión sistemática sobre el desarrollo de la gestión del talento humano como estrategia en la optimización del desempeño laboral. Se determinó la revisión de 25 estudios científicos, mediante la guía PRISMA 2020, estableciéndose que un poco más de la mitad (66,77%) de empresas, cuentan con modelos de gestión del talento humano, lo cual genera un incremento del desempeño laboral, para lo cual debe planearse acciones orientadoras de la actividad laboral del personal acorde a su rol o función. Sin embargo, se tiene dificultades para la implementación de estrategias por parte de los gestores de las organizaciones porque existe una deficiente comunicación interna dentro de las mismas, pues no hay identificación con el rumbo de la organización y no se asume compromisos.

A nivel internacional, Borrero (2019) en su artículo de análisis, estableció que las organizaciones educativas presentan dificultades porque tienen que integrar esfuerzo para alcanzar objetivos estratégicos acorde a sus necesidades, en el cual resulta fundamental gestionar el talento humano, teniendo en cuenta que a través de ellos es posible que las políticas y estrategias puedan implementarse y sean exitosas. En este proceso destaca como un soporte relevante la comunicación interna en las organizaciones para identificar necesidades que permitan desarrollar y potenciar al personal.

Realpe (2020) en su estudio, determinó que el talento humano es el activo más importante sobre todo en las organizaciones educativas, pues son los que ponen en práctica las acciones, estrategias y políticas según los objetivos y metas establecidas, por lo que es necesario prepararlos y motivarlos permanentemente para que asuman los retos y tengan predisposición a la innovación y al cambio de acuerdo al contexto, así como es necesario crear un ambiente competitivo pero

agradable en el cual el personal se sienta satisfecho y con la predisposición de hacer bien las funciones asignadas.

Pedraza et al. (2020) en su capítulo de estudio, estableció que las organizaciones educativas tienen limitaciones de recursos para la implementación de acciones que permitan el mejoramiento del ambiente laboral y, por ende, el logro de un mejor desempeño laboral. Es importante que los líderes de las organizaciones educativas establezcan y socialicen políticas, estrategias, funciones y procedimientos claros, con el propósito que el personal a cargo tenga bien definido qué, con qué y cómo hacer cumplir sus roles y funciones; asimismo, es importante considerar el desarrollo y fortalecimiento de la identidad con la organización.

Gonzales y Pedraza (2022) su informe de investigación determinó que, el personal docente de las instituciones educativas es colaborativo con los gestores de la organización, pues participan activamente en la ejecución de políticas y planes dirigidos al desarrollo institucional y el desempeño del personal. Es decir, el personal colabora cuando siente que la organización se preocupa por sus necesidades de capacitación y disposición de recursos necesarios para un mejor cumplimiento de funciones.

Tamayo y Moreno (2023) como producto de su investigación comprobaron que el desarrollo de habilidades, los mecanismos de motivación y las oportunidades para seguir creciendo como profesional favorecen el mejoramiento del desempeño del personal. En consecuencia, los gestores del desarrollo del personal en las organizaciones tienen que diseñar e implementar eventos de capacitación que satisfaga necesidades específicas, brindar reconocimiento oportuno, así como un ambiente competitivo con oportunidades por meritocracia.

En cuanto a la teoría en que se fundamentó la variable talento humano se tiene a la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow (1954) en su propuesta considera que una forma de desarrollar a las personas es satisfaciendo sus necesidades y en consecuencia es necesario enfocarse en ellas para que la persona alcance su máximo potencial (Gonzales, 2019).

Esta teoría en mención, se basa en una pirámide jerarquizada de cinco necesidades, partiendo de las fisiológicas, comprende la satisfacción de necesidades básicas: alimentación, vestido, vivienda etc. Continúan las de seguridad, que comprende vivir sin riesgos físicos y económicos, así como búsqueda de estabilidad. La de tercer orden son las sociales, la cual comprende las necesidades de afecto, pertenencia, relaciones e interrelaciones sociales. Le sigue las de estima, que principalmente comprende la necesidad de ser reconocido en forma personal por sus logros y aportes a la organización. Y por último se tiene a la autorrealización, es cuando el personal alcanza su máximo potencial, con preparación, oportunidad para el crecimiento profesional y autonomía para tomar decisiones dentro del marco de las normas y reglamentos internos (Nishi y Moakumla, 2018).

Complementariamente a la anterior se ha considerado a la Teoría de Frederick Herzberg, considerando que su aplicación es favorable para desarrollar profesionalmente a los integrantes de una organización mediante la motivación y compromiso, lo cual beneficia el accionar de los colaboradores, pues genera un aumento sostenido del compromiso y las ganas de querer hacer las acciones de la mejor manera; conllevando consecuentemente, al mejoramiento de la productividad del factor humano, el objetivo de esta teoría es favorecer un entorno laboral donde los trabajadores se sientan motivados, contentos y, en consecuencia, tendrán un mejor rendimiento. (Myriam, 2021).

Asimismo, se fundamentó en la teoría de Peter Drucker quien propone que para que las organizaciones tengan un alto rendimiento es necesario que sean dirigidas por directivos que asumen el compromiso y se enfoquen en los objetivos organizacionales, mostrando integridad conductual desde la perspectiva moral y ética (Drucker, 2004). En ese sentido, es necesario formar y desarrollar esas competencias en los directivos de tal forma que se garantice el éxito de las organizaciones.

Así también, Drucker considera que los ejecutivos de las organizaciones deben ser personas que ejecuten su trabajo con buenos hábitos de realización, considerando que desde el cargo que poseen y con la acumulación cognitiva,

deben tomar decisiones optimas que produzcan una alta incidencia en el logro de resultados, metas y desarrollo organizacional (Romero, 2022). Lo cual implica que los directivos deben poseer competencias para decidir oportunamente la mejor forma de lograr la eficiencia para organización; sin embargo, requiere preparación y actualización constante.

Respecto a la conceptualización de la variable talento humano, se tiene a Suárez (2018), en su artículo de investigación considera que se refiere al conjunto de actividades planificadas a partir de las necesidades de cada organización para seleccionar, reclutar y capacitar personal, así como asignar una remuneración justa, evaluar con fines de identificar sus debilidades y falencias con el fin de contribuir a superarlas. El fortalecimiento de las competencias del personal parte de un diagnóstico de necesidades de capacitación para desarrollar sus capacidades, ubicarlo y asignar funciones según su idoneidad. Asimismo, consiste en la realización de actividades para la conservación y atracción del personal que resalte por su talento.

Para Quiroz y Torres (2019) se enfoca al conjunto de procesos para el reconocimiento y gestión del desarrollo del personal de una organización con el propósito de que sea más competente y contribuya a alcanzar objetivos estratégicos. Está centrado en el personal con que poseen un potencial por desarrollar y que puede lograr niveles de desempeño relevantes.

Asimismo, Gaspar (2020) lo concibe como un conjunto de estrategias para tomar decisiones dentro de las organizaciones para desarrollar las capacidades personales y profesionales del personal que labora con el propósito de hacerlos más eficientes, eficaces y efectivos cuando desarrollan sus funciones, con lo cual se garantiza un mejor nivel de productividad laboral y, por ende, organizacional, así como una mejor calidad de productos y servicios.

Por último, Hernaus et al. (2021), en su publicación manifiesta que es una concepción enfocada a diseñar y poner en práctica estrategias y tácticas que fortalezcan y desarrollen las competencias del personal de una organización, considerándolo como el soporte fundamental para lograr el éxito y desarrollo

organizacional, así como es el elemento diferenciador para lograr una ventaja competitiva.

Para analizar la variable talento humano se ha considerado los componentes utilizados por Abril (2018), el mismo que considero 04 componentes: admisión, aplicación, compensación, así como desarrollo y mantenimiento, la caracterización es la siguiente.

La primera, hace referencia al mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad que se tiene de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020). Este proceso es importante por lo que tiene que ser con procedimientos claros y transparentes en el cual no intervengan influencias de ningún tipo (Mocha, 2018). El fin principal del proceso es lograr seleccionar el personal con la idoneidad garantizada para el cumplimiento de funciones acorde con la necesidad de la organización (Cuentas, 2018).

La segunda, hace referencia a la proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente. Asimismo, implica el diseño y aplicación de evaluaciones utilizando instrumentos que permitan cuantificar el desempeño e identificar los puntos críticos a superar con el propósito de intervenir para ayudarlos (Gallardo et al., 2020).

La tercera, comprende acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización, la misma que debe ser proporcional a la relevancia del hecho que motiva la acción de recompensa (Zainab, 2020). La misma que no solo es dinero en efectivo, sino que puede ser algún beneficio que llegue al beneficiado en forma directa o indirecta. Un mecanismo de recompensa bien diseñado y aplicado se refleja en la productividad del personal y, en consecuencia, de la organización (Islami et al., 2018).

La cuarta, hace referencia al diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales con el propósito de potenciarlos para su desarrollo y crecimiento en

la interna de la organización (Bonilla et al., 2018). Es importante destacar la importancia que tiene este proceso porque lo perciben los usuarios del servicio, pues es reflejado cuando el personal se siente satisfecho o insatisfecho con sus logros dentro de la organización (Tyskbo, 2021).

En cuanto al sustento teórico de la variable desempeño laboral se fundamentó en el modelo teórico de evaluación desempeño laboral de Campbell, quien tiene un enfoque integrador de múltiples dimensiones y por ello, teniendo en cuenta las funciones que cumple el personal debe ser evaluado desde una perspectiva amplia con el fin de identificar sus debilidades y fortalezas, para luego diseñar estrategias orientadas al desarrollo de competencias que contribuyan al logro de metas de índole profesional y organizacional (Pereyra, 2020).

Asimismo, dicho modelo comprende la evaluación de conductas que denotan el cumplimiento o no de la normatividad y lineamientos estratégicos de la organización (Kalgın et al., 2018). Desde esta perspectiva la evaluación del desempeño, no solo comprende las competencias de índole profesional y tecnológica sino también de desarrollo personal, especialmente de la práctica de valores relacionadas a las funciones que cumple el personal evaluado.

Desde la perspectiva epistemológica el estudio que se realizó se basó en el paradigma Hermenéutica, considerando que los métodos utilizados para la recopilación e interpretación de la realidad de las variables se tuvo un criterio social, así como se centró su interés en lo que realmente sucede con respecto a las variables de estudio a partir de lo cual se analizó y reflexiono (Yucra, 2019).

Respecto a la conceptualización de la variable desempeño laboral se tiene a Mamani (2019) quien considera en campo educativo se refiere al cumplimiento de funciones y a la acción de obtener resultados que se reflejan en el mejoramiento de la calidad de servicio en la escuela mediante procesos eficientes y equipos de trabajo orientados a identificar y solucionar problemas para la mejora permanente.

Asimismo, Mamani y Cáceres (2019) sostiene que está conformado por las conductas y acciones del personal desplegadas en la ejecución de tareas específicas dentro de las áreas o procesos de la organización, lo cual es importante

para que llegue alcanzar las metas previstas. Es un indicador de productividad laboral que requiere ser evaluada con fines de estar constantemente mejorando en beneficio propio y de la organización.

Para Rodríguez y Lechuga (2019) es todo aquel rendimiento que desarrolla el talento humano en su puesto de trabajo, considerando las actividades a cumplir, los objetivos y resultados que tiene que lograr, valorando su contribución a la empresa, por este motivo el desempeño laboral es considerada una variable que está en función de los resultados alcanzados en la realización de todas aquellas funciones de un cargo. De este modo, se puede afirmar que es de suma importancia realizar un estudio del desempeño laboral, por esta razón se necesita evaluarlo objetivamente.

Consecuentemente, Salazar (2019) lo considera como acciones conjuntas que permiten el logro de resultados satisfactorios en relación a las metas organizacionales mediante el uso de estrategias, lo cual resulta importante para que el personal demuestre conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes, valores, etc. orientados a lo que la organización estructuralmente pretende alcanzar.

Del mismo modo, Bautista et al. (2020) lo conciben como un conjunto de procesos integrados ligados al cumplimiento eficiente de funciones asignados con el propósito de alcanzar el desarrollo de la organización y ofertar servicios de calidad que satisfaga las necesidades de los usuarios y la vez, promover un agradable ambiente de trabajo donde todos los integrantes de la organización se sientan apreciados y valorados.

Por último, Pastor y Soria (2021) consideran que está relacionado con la aptitud que muestra el personal al ejecutar las tareas asignadas, en el cual pone de manifiesto sus capacidades para alcanzar los objetivos organizacionales previstos. Desde esta perspectiva el desempeño laboral debe ser evaluado de manera regular y personalizada, para ello se debe utilizar instrumentos de medición que recojan aspectos integrales, pero también individuales de cada trabajador.

Para la evaluación de variable desempeño laboral se ha considerado como dimensiones a los componentes utilizados por UNESCO (como se citó en Castillo, 2022), teniendo en cuenta que los sujetos de estudio son los directivos institucionales de las escuelas; los cuales son 04: gestión institucional. Pedagógica, administrativa y comunitaria.

La primera, hace referencia a la gestión de planes adecuados en el que intervienen el conjunto de actividades secuenciales (procesos) y camino a seguir para ejecutarlas (procedimientos) en base a las políticas, organigrama, áreas, los recursos disponibles, el espacio y ambiente favorable para la operación y crecimiento de la organización (Guartán et al., 2019). Es decir, los manuales en la que se establecen la función y el procesamiento a seguir, así como el reglamento interno, resultan fundamental para la operatividad de la organización, así como la comunicación e interrelación interna.

La segunda, se refiere a la gestión para diseñar estrategias y acciones para mejorar los procesos destinados a enseñar y aprender dentro y fuera de la organización. De tal forma que se planifique la realización de acciones para evaluar y mejorar el uso de la metodología activa, programación y desarrollo de sesiones, evaluación formativa de estudiantes, avance del aprendizaje, acciones de tutoría, etc. (Azañedo, 2021).

La tercera, comprende la gestión de los procesos para planificar acciones estratégicas en función de una visión clara de futuro, organizar estructuralmente la entidad según normatividad y necesidad, establecer políticas y un liderazgo convincente y aglutinador de esfuerzos, así como el establecimiento de mecanismos de control que garanticen un desempeño eficiente del personal y la productividad organizacional (Bautista, 2020).

La cuarta, hace referencia a la proyección social que realiza la institución hacia la comunidad, como respuesta a las necesidades que el contexto demanda de manera prioritaria, la comunicación y relación con los padres y familiares de los estudiantes, la interacción y apoyo mutuo con organizaciones de la sociedad civil como aliados estratégicos, así como el establecimiento de redes interinstitucionales con fines de apoyo y desarrollo institucional (Vivas et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, porque su propósito fue recopilar, procesar y presentar información desde la perspectiva estadística que describió y relacionó las variables de estudio, orientado a fortalecer el conocimiento basado en teorías desarrolladas (Pawar, 2020).

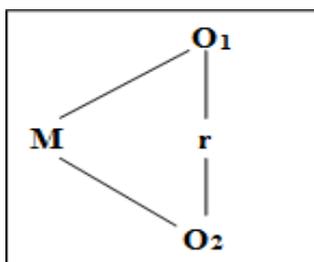
El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, porque utilizó métodos y técnicas cuantitativas y, en consecuencia, realizó la medición de las variables de estudio en la unidad de análisis, utilizando el muestreo, el procesamiento y análisis estadístico (Ñaupas et al., 2014). En la práctica es cuantitativa, porque se asoció datos de cantidad obtenidos por cuestionarios con escala Likert los cuales fueron procesados y analizados en forma numérica (Patel y Patel, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

Se propuso un diseño No experimental, para efectos del desarrollo de la investigación el investigador no intervino para alterar el estado natural de las variables y, en consecuencia, la data reflejo las características reales de las variables de estudio (Jilcha, 2019). Asimismo, es correlacional, teniendo en cuenta que la investigación propuso asociar las variables de estudio mediante estadística inferencial para establecer el grado de relación que mantienen (Ansari et al., 2020). Resulta ser también de corte Transversal, considerando que estuvo abocado a desarrollar el estudio en el periodo año 2022 (Muyembe, 2019). La forma esquemática de representación es la siguiente:

Figura 1.

Representación esquemática



Fuente: Ansari et al., (2020).

Donde:

O1: Talento humano.

O2: Desempeño laboral.

r: Relación entre las variables.

M: Directivos institucionales –UGEL.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Talento humano

- **Definición conceptual:** conjunto de procesos para el reconocimiento y gestión del desarrollo del personal con el propósito de que sea más competente y contribuya a alcanzar objetivos estratégicos (Quiroz y Torres, 2019).
- **Definición operacional:** Fue medido mediante un cuestionario como instrumento que consto de 4 dimensiones: admisión, aplicación, compensación, así como desarrollo y mantenimiento, cuyos indicadores conformaron 18 ítems que fueron evaluadas mediante escala de Likert.
- **Indicadores:**

Admisión: mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020). Cuenta con tres indicadores, Convocatoria, Procedimientos y Selección.

Aplicación: proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente (Gallardo et al., 2020). Cuenta con tres indicadores, Información clara, Orientación y Evaluación.

Compensación: acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización (Zainab, 2020). Cuenta con tres indicadores, Reconocimiento social, Incentivos de desarrollo y Motivación.

Desarrollo y mantenimiento: diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización (Bonilla et al., 2018). Cuenta con tres indicadores, Capacitación, Formación y Adiestramiento.

- **Escala de medición:**

Se categorizo como cuantitativa ordinal utilizando las categorías de valoración malo, regular y bueno. En consecuencia, se realizó transformaciones de los valores directos a porcentajes de 0%- 40% Malo; 41%- 70% Regular y 71%- 100% Bueno.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** cumplimiento de funciones y acción de obtener resultados que se reflejan en el mejoramiento de la calidad de servicio educativo mediante equipos de trabajo orientados a la mejora permanente (Mamani, 2019).

- **Definición operacional:** fue medido mediante un cuestionario como instrumento que consto de 4 dimensiones de gestión: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, en el cual se encontraron distribuidos sus indicadores con 20 ítems que fueron evaluadas mediante escala de Likert.

- **Indicadores:**

Gestión institucional: gestión de planes adecuados en el que intervienen el conjunto de actividades secuenciales (procesos) y camino a seguir para ejecutarlas (procedimientos) (Guartán et al., 2019). Cuenta con cuatro

indicadores, Dirección estratégica, Documentos de gestión, Integración interna y Trabajo en equipo.

Gestión pedagógica: gestión para diseñar estrategias y acciones para mejorar los procesos destinados a enseñar y aprender dentro y fuera de la organización (Azañedo, 2021). Cuenta con cuatro indicadores, Planificación, Desarrollo, Evaluación y Fortalecimiento.

Gestión administrativa: gestión de los procesos para planificar en función de una visión clara de futuro, organizar según normatividad y necesidad, establecer un liderazgo convincente y aglutinador de esfuerzos, así como establecer mecanismos de control (Bautista, 2020). Cuenta con cuatro indicadores, Liderazgo, Orientada a los procesos, Optimización de recursos y Mecanismos de control.

Gestión Comunitaria: proyección social que realiza la institución hacia la comunidad, como respuesta a las necesidades que el contexto demanda de manera prioritaria, la comunicación y relación social e institucional con fines de apoyo y desarrollo institucional (Vivas et al., 2020). Cuenta con tres indicadores, Proyección social, Relación con PPF y Relación con Instituciones del entorno.

- **Escala de medición:**

Se categorizo como cuantitativa ordinal utilizando las categorías de valoración bajo, medio y alto. En consecuencia, se realizó transformaciones de los valores directos a porcentajes de 0%- 40% Bajo; 41%- 70% Medio y 71%- 100% Alto.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Tabla 1

Distribución de población de directores de una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022

Nivel	Nº de directores
Inicial	290
Primaria	208
Secundaria	78
Total	576

Fuente: UGEL Piura

Se conformó con 576 directores que pertenecen a una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura hasta el 2022, los cuales representaron a un grupo de personas caracterizados con indicadores comunes para ser sujetos de estudio (Condori, 2020). **Criterios de inclusión**, se consideraron a, Directores con al menos un año en el puesto de trabajo. Directores con disponibilidad de colaborar con el estudio. **Criterios de exclusión**, fueron excluidos: Directores con menos de un año en el puesto de trabajo. Directores sin disponibilidad de colaborar con el estudio, Sub directores de Instituciones educativas.

3.3.2. Muestra

La muestra fue calculada con la fórmula de población finita, la cual se aplica cuando se conoce la población y puede identificarse (López y Fachelli, 2025). La fórmula aplicada es la siguiente:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

En la aplicación de la fórmula se consideró: e = 5%, Z= 95%, N= 576, obteniéndose el valor de tamaño de muestra de n= 231 directores.

Tabla 2

Distribución de muestra de directores por nivel

Nivel	N°	w	m
Inicial	290	0.50	116
Primaria	208	0.36	84
Secundaria	78	0.14	31
Total	576	1.00	231

Fuente: *Elaborado por Chumacero Domador.*

3.3.3. Muestreo

Probabilístico aleatorio simple, considerando que cada elemento de la muestra fue elegido al azar, de tal forma que todos los integrantes de la población son elegibles para colaborar en el estudio (López y Fachelli, 2025).

3.3.4. Unidad de análisis

Directores pertenecientes a UGEL Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recopilación de datos de las variables que se utilizó fue la Encuesta la cual fue aplicada a 231 directivos de instituciones educativas, la cual es un procedimiento utilizado en investigaciones cuantitativas que no modifica el contexto donde se recopilará la información, sino que es una expresión de una realidad (Hamed, 2021). Los instrumentos a usar para cada una de las variables fueron dos cuestionarios con escala de Likert,

considerando que es un instrumento que contiene un conjunto de ítems u otros parámetros con el propósito de recoger información de los sujetos que se encuesta (Goyal, 2022).

El cuestionario de Talento humano contiene 18 ítems dividido en cuatro dimensiones con sus ítems respectivos, la primera Admisión (5) contiene tres indicadores, Convocatoria, Procedimientos y Selección; la segunda dimensión Aplicación(5) contiene tres indicadores, Información clara, Orientación y Evaluación; la tercera dimensión Compensación (4) contiene tres indicadores, Reconocimiento social, Incentivos de desarrollo y motivación; la cuarta dimensión Desarrollo y mantenimiento (4) contiene tres indicadores, Capacitación, Formación y Adiestramiento. La validez se obtuvo mediante el procedimiento de juicio de cinco expertos y su confiabilidad fue obtenida mediante el método estadístico Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0,895 lo cual demostró que el instrumento de Talento humano puede ser aplicado en forma confiable, considerando que es el resultado de un proceso a nivel piloto que permite garantizar la confiabilidad para la aplicación de un instrumento en los sujetos de estudio (Toro et al., 2021).

El cuestionario de desempeño laboral contiene 20 ítems dividido en cuatro dimensiones con sus ítems respectivos, la primera Gestión institucional (6) contiene cuatro indicadores, Dirección estratégica, Documentos de gestión, Integración interna y Trabajo en equipo; la segunda dimensión Gestión pedagógica (5) contiene cuatro indicadores, Planificación, Desarrollo, Evaluación y Fortalecimiento; la tercera dimensión Gestión administrativa (5) contiene tres indicadores, Orientada a los procesos, Optimización de recursos y Mecanismo de control; la cuarta dimensión Gestión comunitaria (4) contiene tres indicadores, Proyección social, Relación con PPF y Relación con Instituciones del entorno. La validez de los instrumentos, se obtuvo mediante el procedimiento de juicio de cinco expertos y su confiabilidad fue obtenida mediante el método estadístico Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0,903 lo cual demostró que el instrumento de Desempeño laboral puede ser aplicado en forma confiable.

Validez

Tabla 3

Validadores

N°	Apellidos y Nombres	Especialidad	Validación
01	Guerrero Silva, Walter	Magister en gestión pública	Aplica
02	Najar Marín, Edilberto	Magister en gestión pública	Aplica
03	Silva Manrique, Margot Isabel	Doctora en educación	Aplica
04	Márquez Chávez, Eda	Magister en docencia universitaria	Aplica
05	Gives Echevarría, Rosana Grimanesa	Magister en docencia universitaria	Aplica

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

3.5. Procedimientos

Se siguieron los pasos siguientes: Primero, se coordinó con especialistas de UGEL y directores para ver su disponibilidad para ser encuestados. Segundo, se aplicó instrumentos a directores disponibles. Tercero, se procesó los datos para obtener estadísticas que respondieron a los objetivos planteados. Cuarto, se rechazó o aceptó las hipótesis planteadas. Quinto, se analizó los resultados, mediante la relación de los hallazgos con los estudios previos y las conceptualizaciones y teoría considerada. Sexto, se estableció a que se concluye y diseñó las sugerencias pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Los procedimientos que se siguieron: 1.- Se registró la información recopilada por variable de estudio, en una base de datos en Office Excel y SPSS. 2.- Se calculó la estadística descriptiva de relación de variables a través de tablas de doble entrada. 3.- Se Aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, determinándose que ambas variables presentan una distribución normal y, en consecuencia, siendo paramétricas se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (Ver Anexo 7). 4.-. Se calculó la estadística inferencial para determinar

el grado de asociación de variables. 5.-Se contrasto las hipótesis utilizando el coeficiente seleccionado y la significancia bilateral.

3.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo del estudio se obtuvo como principio la probidad, actuando con estricto respeto de las reglas, pasos y métodos de investigación científica, así como en la elaboración del marco teórico y obtención de datos, hasta la presentación de resultados del informe final. Honrando las normas y reglamentación del código de ética RCU N°0340-2021-UCV (Universidad Cesar Vallejo) y también a las normas internacionales de escritura APA. En la aplicación de los instrumentos los encuestados fueron codificados con el propósito de proteger su identidad. Así como, el trato con equidad estuvo garantizado por lo que se dio a conocer a todos los directores participantes que es lo que se pretende lograr con la investigación. Asimismo, se respetó la autonomía, en la libre y voluntaria participación de los directores en la aplicación de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

De acuerdo a los hallazgos encontrados a continuación se presentan los resultados, descriptivos e inferenciales, acorde con los objetivos planteados, partiendo del general a los específicos

Tabla 4

Relación Talento humano y Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Talento humano	Malo	n	8	26	1	35
		%	3,5%	11,3%	0,4%	15,2%
	Regular	n	0	82	70	152
		%	0,0%	35,5%	30,3%	65,8%
	Bueno	n	0	10	34	44
		%	0,0%	4,3%	14,7%	19,0%
Total		n	8	118	105	231
		%	3,5%	51,1%	45,5%	100,0%

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 4 muestra la existencia de relación entre el Talento humano y el Desempeño laboral, pues se evidencia que el 35,5% califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Lo cual indica que las variables en análisis están relacionadas entre sí.

Tabla 5

Contrastación de hipótesis general: Relación talento humano y desempeño laboral.

		Talento humano	Desempeño laboral
Talento humano	r	1	,713
	Sb		,000
	N	231	231
Desempeño laboral	r	,713	1
	Sb	,000	
	N	231	231

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 5 presenta la relación directa y Muy Alta entre el talento humano y el desempeño laboral, pues se encontró una significancia bilateral (Sb) < 0.05 y un coeficiente de Pearson (r) =0,713.

Tabla 6*Relación dimensión Admisión y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Admisión	Malo	n	7	34	11	52
		%	3,0%	14,7%	4,8%	22,5%
	Regular	n	1	73	58	132
		%	0,4%	31,6%	25,1%	57,1%
	Bueno	n	0	11	36	47
		%	0,0%	4,8%	15,6%	20,3%
Total		n	8	118	105	231
		%	3,5%	51,1%	45,5%	100,0%

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 6 muestra la existencia de relación entre la dimensión Admisión del Talento humano y el Desempeño laboral, pues se evidencia que el 31,6% califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Lo que implica que ambas variables serán asociadas.

Tabla 7*Contrastación de hipótesis específica 1: Relación entre la dimensión admisión y desempeño laboral*

Correlaciones			
		Admisión	Desempeño laboral
Admisión	r	1	,528
	Sb		,000
	N	231	231
Desempeño laboral	r	,528	1
	Sb	,000	
	N	231	231

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 7 presenta la relación directa y Moderada entre la dimensión del talento humano y el desempeño laboral, pues se encontró una $Sb < 0.05$ y $r=0,528$.

Tabla 8*Relación dimensión Aplicación y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Aplicación	Malo	n	8	32	6	46
		%	3,5%	13,9%	2,6%	19,9%
	Regular	n	0	73	72	145
		%	0,0%	31,6%	31,2%	62,8%
	Bueno	n	0	13	27	40
		%	0,0%	5,6%	11,7%	17,3%
Total		n	8	118	105	231
		%	3,5%	51,1%	45,5%	100,0%

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 8 muestra la existencia de relación entre la dimensión Aplicación del Talento humano y el Desempeño laboral, pues se observa que el 31,6% califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Evidenciándose que las variables mantienen una asociación.

Tabla 9*Contrastación de hipótesis específica 2: Relación dimensión aplicación y desempeño laboral*

Correlaciones			
		Aplicación	Desempeño laboral
Aplicación	r	1	,627
	Sb		,000
	N	231	231
Desempeño laboral	r	,627	1
	Sb	,000	
	N	231	231

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 9 presenta la relación directa y Alta entre la dimensión aplicación del talento humano y el desempeño laboral, pues se encontró $S_b < 0.05$ y un $r=0,627$.

Tabla 10*Relación dimensión Compensación y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Compensación	Malo	n	6	19	3	28
		%	2,6%	8,2%	1,3%	12,1%
	Regular	n	2	64	58	124
		%	0,9%	27,7%	25,1%	53,7%
	Bueno	n	0	35	44	79
		%	0,0%	15,2%	19,0%	34,2%
Total		n	8	118	105	231
		%	3,5%	51,1%	45,5%	100,0%

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 10 muestra la existencia de relación entre la dimensión Compensación del Talento humano y el Desempeño laboral, evidenciándose como relevante que el 27,7% califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Esto evidencia una relación que implica asociatividad.

Tabla 11*Contrastación de hipótesis específica 3: Relación dimensión compensación y el desempeño laboral*

Correlaciones			
		Compensación	Desempeño laboral
Compensación	r	1	,563
	Sb		,000
	N	231	231
Desempeño laboral	r	,563	1
	Sb	,000	
	N	231	231

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 11 presenta la relación directa y Moderada entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral, pues se encontró una $S_b < 0.05$ y un $r=0,563$.

Tabla 12*Relación dimensión Desarrollo y mantenimiento con Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desarrollo y mantenimiento	Malo	n	8	33	4	45
		%	3,5%	14,3%	1,7%	19,5%
	Regular	n	0	67	60	127
		%	0,0%	29,0%	26,0%	55,0%
	Bueno	n	0	18	41	59
		%	0,0%	7,8%	17,7%	25,5%
Total		n	8	118	105	231
		%	3,5%	51,1%	45,5%	100,0%

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 12 muestra la existencia de relación entre la dimensión Desarrollo y mantenimiento del Talento humano y el Desempeño laboral, pues se observa que el 29,0% califican en nivel Regular y Medio, respectivamente.

Tabla 13*Contrastación hipótesis específica 4: Relación dimensión desarrollo y mantenimiento con desempeño laboral*

Correlaciones			Desarrollo y mantenimiento	Desempeño laboral
Desarrollo y mantenimiento	r		1	,634
	Sb			,000
	N		231	231
Desempeño laboral	r		,634	1
	Sb		,000	
	N		231	231

Fuente: Elaborado por Chumacero Domador.

La Tabla 13 presenta la relación directa y Alta entre la dimensión desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral, pues se encontró una $S_b < 0.05$ y un $r=0,634$.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, identificar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral, el 35,5% de los directivos califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Asimismo, se observa que se tiene una S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,713$, por tanto, existe relación directa Muy alta entre las variables. De acuerdo a lo descrito, cuando se realiza un manejo eficiente del talento humano se genera una percepción positiva en los directores que los hace sentirse satisfechos y en consecuencia alcanzan un mejor desempeño laboral; sin embargo, cuando la gestión del talento humano resulta deficiente, se genera insatisfacción, lo cual produce dificultades para lograr el nivel de desempeño laboral que se espera de los directivos.

Tomando lo que sostiene Quiroz y Torres (2019) el conjunto de procesos para el reconocimiento y gestión del desarrollo del personal con el propósito de que sea más competente y contribuya a alcanzar objetivos estratégicos está relacionado directamente con el cumplimiento de funciones y acción de obtener resultados que se reflejan en el mejoramiento de la calidad de servicio educativo mediante equipos de trabajo orientados a la mejora permanente (Mamani, 2019). Es decir, ambas variables están asociadas de forma directa, la variación del talento humano hace que varíe en la misma dirección el desempeño laboral de los directivos de tal forma si mejora el talento humano, también se logra mejorar la variable desempeño laboral de los directivos.

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Amaya (2021) quien concluye que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se encuentra en nivel regular en la Dirección Regional de Educación Lima provincias, con 81,4% y 84,3% respectivamente. Así como, ambas variables están relacionadas ($Rho = 0,781$, $p < 0,05$). Esto implica que cuando los gestores de las organizaciones planifican e implementan acciones integrales orientadas a mejorar las competencias del personal para que puedan ser más productivos en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, Realpe (2020) determinó que el talento humano es el activo más importante sobre todo en las organizaciones educativas, pues son los que ponen en práctica las acciones, estrategias y políticas según los objetivos y metas establecidas, por lo que es necesario prepararlos y motivarlos

permanentemente para que asuman los retos y tengan predisposición a la innovación y al cambio de acuerdo al contexto, así como es necesario crear un ambiente competitivo pero agradable en el cual el personal se sienta satisfecho y con la predisposición de hacer bien las funciones asignadas.

Respecto al objetivo específico 1, identificar la relación entre la dimensión admisión del talento humano y el desempeño laboral, el 31,6% de los directivos califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Asimismo, se observa que se tiene una S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,528$, por tanto, existe relación directa Moderada entre las variables. De acuerdo a lo descrito, cuando se realiza un manejo eficiente de la convocatoria a directivos, respeta los procedimientos y selecciona de manera justa acorde a la normatividad dentro del proceso Admisión del talento humano contribuye a un mejor desempeño laboral de los directores en las escuelas; sin embargo, cuando la gestión de la Admisión del talento humano resulta deficiente, crea un descontento e incertidumbre en los directivos que termina afectando su performance laboral al frente de las organizaciones de servicio educativo.

En otras palabras, la dimensión admisión del talento humano y el desempeño laboral están relacionadas entre sí en forma directa, de tal forma que, tomando lo que sostiene Mendieta et al. (2020), el mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas se relaciona directamente con el rendimiento que desarrollan los directivos en su puesto de trabajo, considerando las actividades a cumplir, los objetivos y resultados que tiene que lograr, valorando su contribución a la organización; es decir, la dimensión admisión se relaciona con el desempeño laboral es considerada una variable que está en función de los resultados alcanzados en la realización de todas aquellas funciones de un cargo (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Espinoza y Montalvo (2021) quien determinó que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral presenta relación, como se muestra en la prueba estadística de Pearson un coeficiente de $(r=0,769)$. Esto implica que cuando los organismos públicos asumen que el factor humano es factor diferenciador y soporte fundamental para el logro de las metas planificadas y diseñan acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento y desarrollo de las competencias del personal,

contribuyen de manera directa que el personal alcance su máxima producción profesional en beneficio de los usuarios del servicio.

Respecto al objetivo específico 2, identificar la relación entre la dimensión aplicación del talento humano y el desempeño laboral, el 31,6% los califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Asimismo, se observa que se tiene una S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,627$, por tanto, existe relación directa Alta entre las variables. De acuerdo a lo descrito, cuando se brinda Información clara a los directivos de las escuelas, ofrece orientación oportuna y efectúa una evaluación con el objetivo de identificar falencias para contribuir a mejorarlas, entonces genera las condiciones favorables para que los directivos de las organizaciones educativas alcancen un mejor desempeño; sin embargo, cuando hay indiferencia y muy poca atención, también repercute en forma negativa en el desempeño de los directivos de las escuelas.

Dicha relación explica, considerando lo que sostiene Gallardo et al. (2020), que la acción de proporcionar información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente se relaciona directamente con la aptitud que muestra el personal al ejecutar las tareas asignadas, en el cual pone de manifiesto sus capacidades para alcanzar los objetivos organizacionales previstos. Desde esta perspectiva el desempeño laboral puede mejorarse mediante la dimensión aplicación del talento humano, evaluado de manera regular y personalizada, utilizando instrumentos de medición que recojan aspectos integrales, pero también individuales de cada trabajador con el propósito de contribuir a mejorarlos (Pastor y Soria, 2021).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Soria et al. (2022) quien concluye que a los directores de las escuelas pertenecientes al sector educación, mediante los gestores de las entidades rectoras. Se les debe fortalecer el liderazgo, el conocimiento y herramientas para el desarrollo estratégico, así como el desarrollo de competencias administrativas e institucionales y la práctica de valores que permita resolver problema exitosamente, promover la calidad de servicio, generar un ambiente adecuado de trabajo, evaluar los procesos en equipos de trabajo con el propósito de mejorar su desempeño, orientado a lograr las metas asumidas por toda la comunidad educativa.

Respecto al objetivo específico 3, identificar la relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral, el 27,7% los califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Asimismo, se observa que se tiene un S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,563$, por tanto, existe relación directa Moderada entre las variables. De acuerdo a lo descrito, cuando se realiza un manejo eficiente y oportuno reconocimiento social, proporciona incentivos de desarrollo y motiva permanentemente a los directivos como parte de las acciones del componente compensación del talento humano se contribuye a mejorar el desempeño laboral de los directivos de las escuelas; sin embargo, cuando la Compensación del talento humano resulta deficiente, se produce dificultades para lograr un buen nivel de desempeño laboral de los directivos.

Dicha relación explica, tomando lo que sostiene Zainab (2020), que las acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización se relaciona directamente con el conjunto de procesos integrados ligados al cumplimiento eficiente de funciones asignados con el propósito de alcanzar el desarrollo de la organización y ofertar servicios de calidad que satisfaga las necesidades de los usuarios y la vez, promover un agradable ambiente de trabajo donde todos los integrantes de la organización se sientan apreciados y valorados (Bautista et al., 2020).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Tamayo y Moreno (2023) quien concluye que el desarrollo de habilidades, los mecanismos de motivación y las oportunidades para seguir creciendo como profesional favorecen el mejoramiento del desempeño del personal. En consecuencia, los gestores del desarrollo del personal en las organizaciones tienen que diseñar e implementar eventos de capacitación que satisfaga necesidades específicas, brindar reconocimiento oportuno, así como un ambiente competitivo con oportunidades por meritocracia.

Respecto al objetivo específico 4, identificar la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral, el 29,0% los califican en nivel Regular y Medio, respectivamente. Asimismo, se observa que se tiene una S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,634$, por tanto, existe relación directa Alta entre las variables. De acuerdo a lo descrito, cuando se realiza un manejo eficiente

de los procesos de capacitación, formación y adiestramiento de los directivos dentro del componente Desarrollo y mantenimiento del talento humano, entonces se fortalece sus competencias y por ende, contribuye a mejorar su accionar laboral como directivo en las escuelas; sin embargo, cuando el Desarrollo y mantenimiento del talento humano es displicente y presenta deficiencias, se generan dificultades para lograr un buen desempeño laboral de los directivos.

Esta relación de variables se puede explicar, tomando lo que sostiene Bonilla et al. (2018), que el diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización se relaciona directamente con las acciones conjuntas que permiten el logro de resultados satisfactorios en relación a las metas organizacionales mediante el uso de estrategias, lo cual resulta importante para que el personal demuestre conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes, valores, etc. orientados a lo que la organización estructuralmente pretende alcanzar (Salazar, 2019).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Realpe (2020) quien determinó que el talento humano es el activo más importante sobre todo en las organizaciones educativas, pues son los que ponen en práctica las acciones, estrategias y políticas según los objetivos y metas establecidas, por lo que es necesario prepararlos y motivarlos permanentemente para que asuman los retos y tengan predisposición a la innovación y al cambio de acuerdo al contexto, así como es necesario crear un ambiente competitivo pero agradable en el cual el personal se sienta satisfecho y con la predisposición de hacer bien las funciones asignadas.

En síntesis, se ha comprobado que el talento humano y cada una de sus dimensiones, admisión, aplicación, compensación, así como desarrollo y mantenimiento, están relacionadas con el desempeño laboral de los directivos de las organizaciones educativas. De tal forma que considerando la teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow (1954) desarrollando a los directivos satisfaciendo sus necesidades desde los entes superiores de educación, especialmente enfocándose en las necesidades sociales, de estima y autorrealización, para que los directivos alcancen su máximo potencial y, por ende, un mejor desempeño (Gonzales, 2019).

De igual manera se relaciona con la teoría de Frederick Herzberg quien explica que cuando las personas se encuentran satisfechas en el trabajo se desempeñan mejor. El objetivo es favorecer un entorno laboral donde los trabajadores se sientan motivados, contentos y, en consecuencia, tendrán un mejor rendimiento. (Myriam, 2021)

Asimismo, considerando la teoría de Peter Drucker, hay que brindar una buena formación al talento humano para que ejecuten su trabajo con buenos hábitos de realización, considerando que desde el cargo que poseen y con la acumulación cognitiva, deben tomar decisiones optimas que produzcan una alta incidencia en el logro de resultados, metas y desarrollo organizacional (Romero, 2022). Lo cual implica que los directivos deben desarrollar competencias para decidir oportunamente la mejor forma de lograr la eficiencia para organización; sin embargo, requiere preparación y actualización constante por parte de los entes encargados y la voluntad de auto desarrollarse, lo que a su vez incide positivamente en su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. El talento humano y el desempeño laboral presentan relación directa y Muy Alta ($r=0,713$). Eso indica que el conjunto de procesos para brindar reconocimiento y gestionar el desarrollo de los directivos de las I.E contribuye a alcanzar un mejor desempeño.
2. La dimensión Admisión del talento humano y el desempeño laboral presentan relación directa y Moderada ($r=0,528$). Eso indica que el mecanismo estratégico de la entidad para la admisión de directivos de escuelas repercute de manera positiva en el rendimiento laboral.
3. La dimensión Aplicación del talento humano y el desempeño laboral presentan relación directa y Alta ($r=0,627$). Eso implica que cuando la entidad proporciona información clara y precisa para orientar a los directivos de las escuelas en la realización de sus tareas contribuye a ejecución de acciones de manera más eficiente y productiva,
4. La dimensión Compensación del talento humano y el desempeño laboral presentan relación directa y Moderada ($r=0,563$). Eso indica que cuando la entidad realiza acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica a los directivos de las escuelas contribuye a mejorar su desempeño.
5. La dimensión Desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral presentan relación directa y Alta ($r=0,634$). Eso indica que el diseño e implementación de programas y procesos de capacitación orientados al desarrollo de capacidades de los directivos de escuelas facilita el desarrollo de competencias, por ende, un mejor desenvolvimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ A los funcionarios y/o gestores de la UGEL Piura, diseñar e implementar dentro de sus planes estratégicos el desarrollo integral del talento humano de los directivos de las I.E, considerando que en la comunidad educativa son los líderes y depende de ellos en gran medida el éxito de la organización.
- ✓ A los responsables del MINEDU, DREP y UGEL Piura, establecer en el proceso de admisión de directivos de escuelas mecanismos de selección transparentes con información clara y oportuna acorde a las normas con el propósito de lograr una mejor respuesta en la eficiencia de su trabajo.
- ✓ A los responsables de la DREP y UGEL Piura, planificar y orientar de manera clara, precisa y oportuna en cada uno de las componentes del desempeño laboral a los directivos de las escuelas con el propósito de que logren mayor eficiencia en su trabajo.
- ✓ A los funcionarios de la DREP y UGEL Piura, establecer mecanismos de estímulo oportuno, justa y equitativa a los directivos de las escuelas que motive a alcanzar un desempeño sobresaliente.
- ✓ A los especialistas de la DREP y UGEL Piura, diseñar e implementar programas y procesos de capacitación previo diagnóstico de necesidades orientados al desarrollo de capacidades de los directivos de I.E para generar un mejor desempeño.

REFERENCIAS

- Abril, F. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Chile: Consejo Editorial UTA. <https://docplayer.es/188285791-Diseno-de-procesos-de-gestion-del-talento-humano.html>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación por personas. Evaluación de 360º*. Ediciones Granica. <https://www.auditorlider.com/wpcontent/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA Martha-Alles.pdf>
- Amaya, C. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72503>
- Ansari, M., Rahim, K., Bhoje, R. y Bhosale, S. (2022). A study on research design and its types. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*. 9(7). <https://www.irjet.net/archives/V9/i7/IRJET-V9I7216.pdf>
- Arias, F. (2017). *Gestión del talento humano en la calidad de servicio del call center técnico en una empresa de telecomunicaciones del Perú*. [Tesis grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1907>
- Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 841–860. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63), 268-273. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/762>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, IV(7). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/index.html>

- Boselie, P. y Thunnissen, M. (2017). Talentbeheer in de overheidssector. *Oxford Handbooks Online*, 1, 1–24. <https://doi.org/10.1093/OXFORDHOB/9780198758273.013.9>
- Campos, J. (2020). *Gestión del talento humano en servidores de la Ugel Concepción, 2020*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49772/Campos_VJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casteel, A. y Bridier, N. (2021). Describing populations and samples in doctoral student research. *International Journal of Doctoral Studies*, 16, 339-362. <https://doi.org/10.28945/4766>
- Castillo, D. (2022). *Gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Contumazá, 2021*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111149/Castillo_UC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Connolly, M., James, C. y Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. <https://acortar.link/l7pXCb>
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación XXVII* (53), 57-72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Drucker P. (2011) La economía de los bits y los textos de Peter Drucker. Realizado para el congreso 2004 de CREA. *Puntomov, capacitar TV*. https://www.youtube.com/watch?v=McBhr6ZUhtc&feature=player_embedded. Consultado: 20 de octubre de 2014.
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis Maestría, Universidad continental]. Archivo digital. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Artículo *Revisión Bibliográfica*, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.20>
- Fürstenberg, N., Alfes, K. y Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/HRM.22041>
- Gallardo, E., Thunnissen, M. y Sullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457- 473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Gaspar, M. (2020). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del Conocimiento*. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/DialnetLaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf>
- Gonzales, A. y Pedraza, N. (2022). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles educativos*, 43(174). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59393>
- Gonzalez, D. (2019). An integrating conception of human motivation. *Psicologia Em Estudo*, 24, 1–10. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>
- Goyal, A. (2022). Data collecting instruments and tools in research. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*. 10(5). ISSN: 2320-2882. <https://ijcrt.org/papers/IJCRTQ020011.pdf>
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hamed, T. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 10(1), pp.10-38. <https://hal.science/hal-03741847/document>
- Hernaus, T., Černe, M. y Škerlavaj, M. (2021). The interplay between relational job design and cross-training in predicting employee job/task citizenship performance. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 625–646. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21427>

- Myriam, Q. (2021) *Teoría de Herzberg*. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html#:~:text=Myriam%20Quiroa%2C%2008%20de%20febrero%2C%202021%0ATeor%C3%ADa%20de%20Herzberg.%20Economipedia.com>
- Islami, X., Mulolli, E. y Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300275>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), ISSN: 1315-9984.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jilcha, K. (2019). Research Design and Methodology. *IntechOpen*. doi: 10.5772/intechopen.85731
- Kalgin, A., Podolskiy, D., Parfenteva, D. y Campbell, J. (2018). Performance management and job-goal alignment: A conditional process model of turnover intention in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 31(1), 65-80. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2016-0069>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Beziehungen zwischen der X- und Y-Theorie von McGregor, der Vergütungsform und der Arbeitszufriedenheit. *CienciaUAT*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/CIENCIAUAT.V13I1.1014>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*. 2(1). DOI <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Mamani, J. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en las instituciones educativas de nivel primario ubicadas en el Valle de Tambo, Ugel Islay-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9149/EDMmamaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mamani, M. y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Repositorio Institucional UPEU.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>

- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. (C. Clemente, Trad.) Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
<https://drive.google.com/file/d/0B5DgQx9G3Yu2ckpmV0RiTjXJmakU/view>
- Memon, M., Ting, H., Cheah, J., Thurasamy, R., Chuah, F y Cham, T. (2020). Sample size for survey research: review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2). eISSN: 2590-4221.
https://jasemjournal.com/wp-content/uploads/2020/08/Memon-et-al_JASEM_-Editorial_V4_Iss2_June2020.pdf
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narvárez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- MINEDU. (2020). *Lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas*. Ministerio de educación.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477206/RVM_N_013-2020-MINEDU.pdf
- Mocha, R. (2018). La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 4.
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/675>
- Musallam, S., Fauzi, H. y Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Muyembe, B. (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*. 6(5). (ISSN: 2308-1365). <http://www.ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Nishi, T. y Moakumla. (2018). A valuation of Abraham Maslow's theory of selfactualization for the enhancement of quality of life. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(3), 499-504.

<https://www.proquest.com/openview/b0a6229caad7dd62756dd3f7570b4c57/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032134>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.

https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf

Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F. y Campos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/racs.v29i1.39752>

Pastor, C. y Soria, M. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021*. [Tesis grado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070>

Patel, M. y Patel, N. (2019). Exploring research methodology: review article. *International Journal of Research and Review*; 6(3):48-55.

https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.6_Issue.3_March2019/IJRR0011.pdf

Pawar, N. (2020). Type of Research and Type Research Design. *Social Research Methodology (An Overview)*. ISBN: 978-81-948755-8-1.

https://www.researchgate.net/publication/352055750_6_Type_of_Research_and_Type_Research_Design

Pedraza, N., Álvarez, L. y Cruz, R. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. *Revista VinculaTégica EFAM*. 476.

http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/37%20PEDRAZA_ALVAREZ_CRUZ.pdf

Pereyra, L. (2020). *Capacitación en administración I*. Ciudad de México: Klik Soluciones Educativas S.A. <https://acortar.link/ibHISW>

Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G. y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 00011. Epub 11 de junio de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>

Púm, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. [Tesis grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]: Archivo digital.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

- Quiroz, G. y Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revistas UNIFE*, 4(5), 157–164.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento (Edición núm. 53)*, 5(12). DOI:10.23857/pc.v5i12.2073
- Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (87), 83.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Romero, E., Villalobos, C., Montero, M., Velasquez, E. y Mendez, L. (2022). Análisis crítico del aporte de Peter Drucker a la Ciencia Administrativa. *Economía y Negocios*, q q122112211111'4(2), 280-296.
<https://www.doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Saavedra, M., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Universidad San Martín De Porres - Revista Gobierno y Gestión Pública*, 2.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista Universidad Pontificia Bolivariana*, VI (1), 55-56.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232/4895>
- Soria, O., Soria, K., Ancco, C. y Vera, R. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina*, 6(3), 578-599. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246

- Suárez, H. (2018). Estrategias organizacionales de gestión del talento humano. *Revista FIPCAEC*, III (9), 25. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/51/54>
- Suseno, Y. y Pinnington, A. (2017). De strijd om talent: uitdagingen op het gebied van menselijk kapitaal voor professionele dienstverleners. *Capital Humano y Social*, 23(2), 205–229. <https://doi.org/10.1080/13602381.2017.1287830>
- Tamayo, G. y Moreno, K. (2023). Desempeño laboral: un análisis de las habilidades, oportunidades y motivación del capital humano del sector financiero cooperativista año 2021. *Digital Publisher CEIT*, 8 (2-1), 276-289 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1803>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S. y Bernal, A. (2021). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*. 63(2). <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Tyskbo, D. (2021). Competing institutional logics in talent management: talent identification at the HQ and a subsidiary. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2150-2184. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579248>
- Vaillant, D. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Caracas: Corporación Andina de Fomento. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1524>
- Vivas, A., Martínez, M. y Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Scientific*. 5(18), 24-45. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>
- Yazdanshenas, M. (2019). Promoting human capital through talent management practices: Contextual role of psychological contracts. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 40(3).
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Revista de Ciencias Empresariales*, 3(3). <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>

Zainab, B. (2020). Compensation Practices on Job Satisfaction of Faculty Members in Private HEI in Saudi Arabia: Mediating Role of Talent Management. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 37- 47, [doi:10.5296/ijhrs.v10i4.17838](https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17838)

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables de estudio

Título: Talento humano y desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Talento humano	Conjunto de procesos para el reconocimiento y gestión del desarrollo del personal con el propósito de que sea más competente y contribuya a alcanzar objetivos estratégicos (Quiroz y Torres, 2019).	Será medido mediante un cuestionario como instrumento que consta de 4 dimensiones: admisión, aplicación, compensación, así como desarrollo y mantenimiento, cuyos indicadores conforman 18 ítems que serán evaluadas mediante escala de Likert.	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria. • Procedimientos. • Selección. 	Ordinal
			Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información clara. • Orientación. • Evaluación. 	
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento social. • Incentivos de desarrollo. • Motivación. 	
			Desarrollo y mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. • Formación. • Adiestramiento. 	
Desempeño laboral	Cumplimiento de funciones y acción de obtener resultados que se reflejan en el mejoramiento de la calidad de servicio educativo mediante equipos de trabajo orientados a la mejora permanente (Mamani, 2019).	Será medido mediante un cuestionario como instrumento que consta de 4 dimensiones de gestión: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, en el cual se encuentran distribuidos sus indicadores con 20 ítems que serán evaluadas mediante escala de Likert.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección estratégica. • Documentos de gestión. • Integración interna. • Trabajo en equipo. 	Ordinal
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Desarrollo • Evaluación. • Fortalecimiento. 	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Orientada a los procesos. • Optimización de recursos. • Mecanismo de control. 	
			Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección social. • Relación con PPF. • Relación con instituciones del entorno. 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Talento humano y desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.										
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 : Talento humano							
¿Cuál es la relación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022?	Determinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022	H ₀ : No existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022. H ₁ : Existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
			a.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión admisión del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022?	a.- Determinar la relación entre la dimensión admisión del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	a.- Existe relación entre la dimensión admisión del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	Admisión	Convocatoria.	1,2	Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)	Malo (05 - 13); Regular (14 - 19); Bueno (20 - 25)
							Procedimientos.	3,4		
Selección.	5									
b.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión aplicación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022?	b.- Determinar la relación entre la dimensión aplicación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	b.- Existe relación entre la dimensión aplicación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	Aplicación	Información clara.	6	Malo (05 - 13); Regular (14 - 19); Bueno (20 - 25)	Malo (18 - 46); Regular (47 - 68); Bueno (69 - 90)			
				Orientación.	7,8					
				Evaluación	9,10					
c.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022?	c.- Determinar la relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	c.- Existe relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	Compensación	Reconocimiento social.	11	Malo (04 - 10); Regular (11 - 15); Bueno (16 - 20)	Malo (04 - 10); Regular (11 - 15); Bueno (16 - 20)			
				Incentivos de desarrollo.	12,13					
				Motivación	14					
c.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022?	c.- Determinar la relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	c.- Existe relación entre la dimensión compensación del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local, Piura, 2022.	Desarrollo y mantenimiento	Capacitación.	15,16	Malo (04 - 10); Regular (11 - 15); Bueno (16 - 20)	Malo (04 - 10); Regular (11 - 15); Bueno (16 - 20)			
				Formación	17					
				Adiestramiento	18					
Variable 2 : Desempeño laboral										
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos						
Gestión institucional	Dirección estratégica.	1	Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3);	Bajo (06 - 15);	Bajo (20 - 52);					
	Documentos de gestión.	2,3		Medio (16 - 23); Alto (24 - 30)	Medio (53 - 76);					

<p>directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022?</p> <p>d.- ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022?</p>	<p>una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.</p> <p>d.- Determinar la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.</p>	<p>d.- Existe relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.</p>		Integración interna.	4	<p>Casi siempre (4); Siempre (5)</p>		<p>Alto (77 - 100)</p>	
				Trabajo en equipo	5,6				
			Gestión pedagógica	Planificación.	7				Bajo (05 - 13); Medio (14 - 19); Alto (20 - 25)
				Desarrollo	8,9				
				Evaluación	10				Bajo (05 - 13); Medio (14 - 19); Alto (20 - 25)
				Fortalecimiento.	11				
			Gestión administrativa	Liderazgo.	12				Bajo (05 - 13); Medio (14 - 19); Alto (20 - 25)
				Orientada a los procesos.	13				
				Optimización de recursos.	14,15				Bajo (05 - 13); Medio (14 - 19); Alto (20 - 25)
				Mecanismo de control.	16				
			Gestión comunitaria	Proyección social.	17				Bajo (04 - 10); Medio (11 - 15); Alto (16 - 20)
				Relación con PPF.	18				
				Relación con instituciones del entorno.	19,20				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:				
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica. Método: Cuantitativa. Diseño: No experimental, Correlacional, Corte transversal.</p>		<p>Población: 576 directores que pertenecen a una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura hasta el 2022. Muestra: 231 directivos de instituciones educativas.</p>	<p>Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario.</p>		<p>Descriptiva: Tablas de contingencia. Inferencial: Coeficiente de Pearson y significancia bilateral.</p>				

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS INSTITUCIONALES

TALENTO HUMANO

1.1. Nombre : Cuestionario sobre el talento humano.

1.2. Autores : Investigador:

Chumacero Domador, Alex Hernán

1.3. Año : 2023

1.4. Administración: Colectiva o individual.

1.5. Duración : 30 minutos.

1.6. Objetivo : Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

1.7. Tipo de ítem : Cerrado con cinco alternativas de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

1.8. Características : Consta de 18 ítems, agrupados en cuatro dimensiones:

Dimensión I: Admisión (05 ítems)

Dimensión II: Aplicación (05 ítems)

Dimensión III: Compensación (04 ítems)

Dimensión IV: Desarrollo y mantenimiento (04 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizarán las observaciones pertinentes, las cuales serán levantadas por el investigador y evaluadas mediante una lista de

cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión, Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se utilizará el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba : Cuestionario con escala de Likert.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Malo	1
Regular	2
Bueno	3

Para analizar el nivel de talento humano se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Malo	Regular	Bueno
Admisión	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Aplicación	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Compensación	04 – 10	11 – 15	16 – 20
Desarrollo y mantenimiento	04 – 10	11 – 15	16 – 20
Total	18 – 46	47 – 68	69 – 90

INSTRUMENTO N° 01


**CUESTIONARIO DE TALENTO HUMANO DIRIGIDO A DIRECTIVOS
INSTITUCIONALES**

Código:
Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado director, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de talento humano, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Admisión					
01	¿Considera que la UGEL Piura elabora el cuadro de plazas vacantes para directores de Instituciones Educativas en forma actualizada y transparente?					
02	¿Considera que UGEL Piura- MINEDU convoca por los medios adecuados para el concurso de directores para Instituciones Educativas?					
03	¿Considera que los funcionarios UGEL Piura-MINEDU interpretan correctamente las normas del concurso de directores para Instituciones Educativas?					
04	¿Considera que los funcionarios de UGEL Piura - MINEDU exponen de forma clara y precisa los procedimientos del concurso de directores para Instituciones Educativas?					



05	¿Considera que la UGEL Piura- MINEDU selecciona en forma transparente a los directores de las Instituciones Educativas?					
DIMENSIÓN: Aplicación						
06	¿Considera que la UGEL Piura le brindó la suficiente información sobre la Institución Educativa donde asumió el cargo de director?					
07	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las funciones específicas a realizar?					
08	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las políticas educativas a aplicar?					
09	¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?					
10	¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?					
DIMENSIÓN: Compensación						
11	¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?					
12	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?					
13	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?					
14	¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?					



	DIMENSIÓN: Desarrollo y mantenimiento					
15	¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?					
16	¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?					
17	¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?					
18	¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?					



FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS INSTITUCIONALES

DESEMPEÑO LABORAL

1.1. Nombre : Cuestionario sobre desempeño laboral.

1.2. Autores : Investigador:

Chumacero Domador, Alex Hernán

1.3. Año : 2023

1.4. Administración: Colectiva o individual.

1.5. Duración : 30 minutos.

1.6. Objetivo : Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

1.7. Tipo de ítem : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

1.8. Características : Consta de 20 ítems, agrupados en cuatro dimensiones:

Dimensión I: Gestión institucional (06 ítems)

Dimensión II: Gestión pedagógica (05 ítems)

Dimensión III: Gestión administrativa (05 ítems)

Dimensión IV: Gestión comunitaria (04 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por el investigador y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión,

Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se utilizará el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba : Cuestionario con escala de Likert.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Para analizar el nivel de desempeño laboral se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Bajo	Medio	Alto
Gestión institucional	06 – 15	16 – 23	24 – 30
Gestión pedagógica	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Gestión administrativa	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Gestión comunitaria	04 – 10	11 – 15	16 – 20
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100

INSTRUMENTO N° 02


CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO A DIRECTIVOS INSTITUCIONALES

Código:
Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado director, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de desempeño laboral, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Gestión Institucional					
01	¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?					
02	¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?					
03	¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?					
04	¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?					
05	¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?					



06	¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?					
	DIMENSIÓN: Gestión pedagógica					
07	¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?					
08	¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de aprendizaje utilizando recursos de la zona?					
09	¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?					
10	¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus falencias y contribuir a superarlas?					
11	¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?					
	DIMENSIÓN: Gestión administrativa					
12	¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?					
13	¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?					
14	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?					
15	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?					
16	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?					



	DIMENSIÓN: Gestión comunitaria					
17	¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?					
18	¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PPF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?					
19	¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?					
20	¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?					



Anexo 4: Validación de instrumentos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de **talento humano**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Walther Guerrero silva		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia. 20 años.		
Institución donde labora:	MDC.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Talento humano	Admisión	Mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020).
	Aplicación	Proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente (Gallardo et al., 2020).
	Compensación	Acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización (Zainab, 2020).
	Desarrollo y mantenimiento	Diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización (Bonilla et al., 2018).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **talento humano** elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Admisión, Aplicación, Compensación y Desarrollo y mantenimiento.

- Primera dimensión: **Admisión.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	¿Considera que la UGEL Piura elabora el cuadro de plazas vacantes para directores de Instituciones Educativas en forma actualizada y transparente?	4	4	4	
	¿Considera que UGEL Piura- MINEDU convoca por los medios adecuados para el concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Procedimientos	¿Considera que los funcionarios UGEL Piura- MINEDU interpretan correctamente las normas del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que los funcionarios de UGEL Piura -MINEDU exponen de forma clara y precisa los procedimientos del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Selección	¿Considera que la UGEL Piura- MINEDU selecciona en forma transparente a los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Aplicación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información clara	¿Considera que la UGEL Piura le brindó la suficiente información sobre la Institución Educativa donde asumió el cargo de director?	4	4	4	
Orientación	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las funciones específicas a realizar?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las políticas educativas a aplicar?	4	4	4	



Evaluación	¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento social	¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?	4	4	4	
Incentivos de desarrollo.	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?	4	4	4	
Motivación	¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Desarrollo y mantenimiento.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?	4	4	4	



Formación	¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?	4	4	4	
Adiestramiento	¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 02874069

ORCID 0000 0001-8321-8416



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Walther Guerrero Silva.		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	20 años Docencia.		
Institución donde labora:	No c.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Desempeño laboral	Gestión institucional	Gestión de planes adecuados en el que intervienen el conjunto de actividades secuenciales (procesos) y camino a seguir para ejecutarlas (procedimientos) (Guartán et al., 2019).
	Gestión pedagógica	Gestión para diseñar estrategias y acciones para mejorar los procesos destinados a enseñar y aprender dentro y fuera de la organización (Azañedo, 2021).
	Gestión administrativa	Gestión de los procesos para planificar en función de una visión clara de futuro, organizar según normatividad y necesidad, establecer un liderazgo convincente y aglutinador de esfuerzos, así como establecer mecanismos de control (Bautista, 2020).
	Gestión comunitaria	Proyección social que realiza la institución hacia la comunidad, como respuesta a las necesidades que el contexto demanda de manera prioritaria, la comunicación y relación social e institucional con fines de apoyo y desarrollo institucional (Vivas et al., 2020).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Gestión Comunitaria.

- Primera dimensión: **Gestión Institucional.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección-estratégica	¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?	4	4	4	
Documentos de gestión	¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
Integración interna	¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Gestión Pedagógica.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?	4	4	4	
Desarrollo	¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de	4	4	4	



	aprendizaje utilizando recursos de la zona?				
	¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
Evaluación	¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus falencias y contribuir a superarlas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Gestión Administrativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?	4	4	4	
Orientada a los procesos	¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?	4	4	4	
Mecanismos de control	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Gestión Comunitaria.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyección social	¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?	4	4	4	



Relación con PPF.	¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PPF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?	4	4	4	
Relación con instituciones del entorno.	¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?	4	4	4	
	¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 02874069

ORCID

0000-0001-8321-8416



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de **talento humano**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EMILBERTO NAYAK MARIN		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	35 AÑOS EN ESSALUD		
Institución donde labora:	ESSALUD		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Talento humano	Admisión	Mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020).
	Aplicación	Proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente (Gallardo et al., 2020).
	Compensación	Acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización (Zainab, 2020).
	Desarrollo y mantenimiento	Diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización (Bonilla et al., 2018).



5: Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **talento humano** elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Admisión, Aplicación, Compensación y Desarrollo y mantenimiento.

- Primera dimensión: **Admisión.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	¿Considera que la UGEL Piura elabora el cuadro de plazas vacantes para directores de Instituciones Educativas en forma actualizada y transparente?	4	4	4	
	¿Considera que UGEL Piura- MINEDU convoca por los medios adecuados para el concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Procedimientos	¿Considera que los funcionarios UGEL Piura- MINEDU interpretan correctamente las normas del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que los funcionarios de UGEL Piura -MINEDU exponen de forma clara y precisa los procedimientos del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Selección	¿Considera que la UGEL Piura- MINEDU selecciona en forma transparente a los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Aplicación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información clara	¿Considera que la UGEL Piura le brindó la suficiente información sobre la Institución Educativa donde asumió el cargo de director?	4	4	4	
Orientación	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las funciones específicas a realizar?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las políticas educativas a aplicar?	4	4	4	



Evaluación	¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento social	¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?	4	4	4	
Incentivos de desarrollo.	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?	4	4	4	
Motivación	¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Desarrollo y mantenimiento.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?	4	4	4	



Formación	¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?	4	4	4	
Adiestramiento	¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 21140884

ORCID

000-0003-2415-1201



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDUARDO NAJAR MARIN		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	35 AÑOS EN ESSALUD		
Institución donde labora:	ESSALUD		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Gestión Comunitaria.

- Primera dimensión: **Gestión Institucional.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?	4	4	4	
Documentos de gestión	¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
Integración interna	¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Gestión Pedagógica.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?	4	4	4	
Desarrollo	¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de	4	4	4	



	aprendizaje utilizando recursos de la zona?				
	¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
Evaluación	¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus fortalezas y contribuir a superarlas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Gestión Administrativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?	4	4	4	
Orientada a los procesos	¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?	4	4	4	
Mecanismos de control	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Gestión Comunitaria.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyección social	¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?	4	4	4	



Relación con PPF.	¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PPF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?	4	4	4	
Relación con instituciones del entorno.	¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?	4	4	4	
	¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 21140884

ORCID

000-003-245-1201



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de talento humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Rosana Grimaneza Gives Echevarría</i>		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública ()	Social	()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente : 25 años</i> <i>Directiva : 9 años</i>		
Institución donde labora:	<i>Directiva en la IE N°14037</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Talento humano	Admisión	Mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020).
	Aplicación	Proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente (Gallardo et al., 2020).
	Compensación	Acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización (Zainab, 2020).
	Desarrollo y mantenimiento	Diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización (Bonilla et al., 2018).



5: Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **talento humano** elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Evaluación	¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento social	¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?	4	4	4	
Incentivos de desarrollo.	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?	4	4	4	
Motivación	¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Desarrollo y mantenimiento.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?	4	4	4	



Formación	¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?	4	4	4	
Adiestramiento	¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?	4	4	4	



I.E. SANTIAGO A. REQUEMÓ

Rosana G. Gives Echevarría
SUB DIRECTORA

Firma del evaluador

DNI 02619535

ORCID 0000-0002-0860-8489



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Rosana Grimaneza Gives Echevarría</i>		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docente: 25 años</i> <i>Directiva: 9 años</i>		
Institución donde labora:	<i>Directiva en la IE N°14037</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Desempeño laboral	Gestión institucional	Gestión de planes adecuados en el que intervienen el conjunto de actividades secuenciales (procesos) y camino a seguir para ejecutarlas (procedimientos) (Guartán et al., 2019).
	Gestión pedagógica	Gestión para diseñar estrategias y acciones para mejorar los procesos destinados a enseñar y aprender dentro y fuera de la organización (Azañedo, 2021).
	Gestión administrativa	Gestión de los procesos para planificar en función de una visión clara de futuro, organizar según normatividad y necesidad, establecer un liderazgo convincente y aglutinador de esfuerzos, así como establecer mecanismos de control (Bautista, 2020).
	Gestión comunitaria	Proyección social que realiza la institución hacia la comunidad, como respuesta a las necesidades que el contexto demanda de manera prioritaria, la comunicación y relación social e institucional con fines de apoyo y desarrollo institucional (Vivas et al., 2020).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Gestión Comunitaria.

- Primera dimensión: **Gestión Institucional.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?	4	4	4	
Documentos de gestión	¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
Integración interna	¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Gestión Pedagógica.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?	4	4	4	
Desarrollo	¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de	4	4	4	



	aprendizaje utilizando recursos de la zona?				
	¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
Evaluación	¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus falencias y contribuir a superarlas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Gestión Administrativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?	4	4	4	
Orientada a los procesos	¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?	4	4	4	
Mecanismos de control	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Gestión Comunitaria.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyección social	¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?	4	4	4	



Relación con PPF.	¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PPF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?	4	4	4	
Relación con instituciones del entorno.	¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?	4	4	4	
	¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?	4	4	4	



I.E. SANTIAGO A. REQUENA CASTRO

Rosana G. Givés Echevarría
Rosana G. Givés Echevarría
SUB DIRECTORA

Firma del evaluador

DNI 02619535

ORCID 0000-0002-0860-8489



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de **talento humano**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDA MARQUEZ CHAVEZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	30 AÑOS		
Institución donde labora:	UGEL PIURA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados		
	Título del estudio realizado. TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA FORMATIVA EN LOS INGRESANTES DE PREGRADO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNP 2013		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

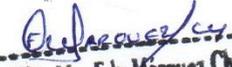
Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones


 Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Talento humano	Admisión	Mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020).
	Aplicación	Proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente (Gallardo et al., 2020).
	Compensación	Acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización (Zainab, 2020).
	Desarrollo y mantenimiento	Diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización (Bonilla et al., 2018).


 Mg. Eda Márquez Chávez
ESPECIALISTA DE
EDUCACIÓN INICIAL



5: Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **talento humano** elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Eda Márquez Chávez
 Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



Dimensiones del instrumento: Admisión, Aplicación, Compensación y Desarrollo y mantenimiento.

- Primera dimensión: **Admisión.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	¿Considera que la UGEL Piura elabora el cuadro de plazas vacantes para directores de Instituciones Educativas en forma actualizada y transparente?	4	4	4	
	¿Considera que UGEL Piura- MINEDU convoca por los medios adecuados para el concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Procedimientos	¿Considera que los funcionarios UGEL Piura-MINEDU interpretan correctamente las normas del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que los funcionarios de UGEL Piura -MINEDU exponen de forma clara y precisa los procedimientos del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Selección	¿Considera que la UGEL Piura- MINEDU selecciona en forma transparente a los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Aplicación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información clara	¿Considera que la UGEL Piura le brindó la suficiente información sobre la Institución Educativa donde asumió el cargo de director?	4	4	4	
Orientación	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las funciones específicas a realizar?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las políticas educativas a aplicar?	4	4	4	


Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



Evaluación	¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento social	¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?	4	4	4	
Incentivos de desarrollo.	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?	4	4	4	
Motivación	¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Desarrollo y mantenimiento.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?	4	4	4	


 Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



Formación	¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?	4	4	4	
Adiestramiento	¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?	4	4	4	


Firma de **Edilberto Chávez**
 D^{NE} ESPECIALISTA DE
EDUCACIÓN INICIAL
082
ORCID



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDA MARQUEZ CHAVEZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Gestión pública ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	30 AÑOS		
Institución donde labora:	UGEL PIURA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. TRABAJO, EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA FORMATIVA EN LAS INGRESANTES DE PREGRADO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNP 2013		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

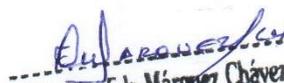
Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones


 Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Desempeño laboral	Gestión institucional	Gestión de planes adecuados en el que intervienen el conjunto de actividades secuenciales (procesos) y camino a seguir para ejecutarlas (procedimientos) (Guartán et al., 2019).
	Gestión pedagógica	Gestión para diseñar estrategias y acciones para mejorar los procesos destinados a enseñar y aprender dentro y fuera de la organización (Azañedo, 2021).
	Gestión administrativa	Gestión de los procesos para planificar en función de una visión clara de futuro, organizar según normatividad y necesidad, establecer un liderazgo convincente y aglutinador de esfuerzos, así como establecer mecanismos de control (Bautista, 2020).
	Gestión comunitaria	Proyección social que realiza la institución hacia la comunidad, como respuesta a las necesidades que el contexto demanda de manera prioritaria, la comunicación y relación social e institucional con fines de apoyo y desarrollo institucional (Vivas et al., 2020).


Mg. Eda Márquez Chávez
ESPECIALISTA DE
EDUCACIÓN LABORAL



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


 Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



Dimensiones del instrumento: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Gestión Comunitaria.

- Primera dimensión: **Gestión Institucional.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?	4	4	4	
Documentos de gestión	¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
Integración interna	¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Gestión Pedagógica.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?	4	4	4	
Desarrollo	¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de	4	4	4	

Luz Márquez Chávez
 My. Luz Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE
 EDUCACIÓN INICIAL



	aprendizaje utilizando recursos de la zona?				
	¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
Evaluación	¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus falencias y contribuir a superarlas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Gestión Administrativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?	4	4	4	
Orientada a los procesos	¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?	4	4	4	
Mecanismos de control	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?	4	4	4	

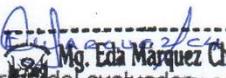
- Cuarta dimensión: **Gestión Comunitaria.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyección social	¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?	4	4	4	


 Mg. Eda Márquez Chávez
 ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN INICIAL



Relación con PPF.	¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PPF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?	4	4	4	
Relación con instituciones del entorno.	¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?	4	4	4	
	¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?	4	4	4	


Firma del especialista de
EDUCACIÓN INICIAL
DNI 82619082

ORCID



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de talento humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Margot Ysabel Silva Manrique	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (✓)
Área de formación académica:	Gestión pública ()	Social ()
	Educativa (✓)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	28 años	
Institución donde labora:	I.E Josemaría Escrivá de Balaguer	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (✓)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
Trabajo(s) psicométricos realizados		Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de talento humano.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Talento humano	Admisión	Mecanismo estratégico de la organización para reclutar personal previo diagnóstico de la real necesidad de talentos que aporten para alcanzar las metas previstas (Mendieta et al., 2020).
	Aplicación	Proporción de información clara y precisa, así como a las acciones planificadas para orientar al personal hacia la realización de tareas en forma eficiente (Gallardo et al., 2020).
	Compensación	Acciones para recompensar en forma oportuna, justa y específica al personal que ha sobresalido o logrado algo importante para la organización (Zainab, 2020).
	Desarrollo y mantenimiento	Diseño e implementación de programas y procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades personales y profesionales para sus desarrollo y crecimiento en la interna de la organización (Bonilla et al., 2018).



5: Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario talento humano elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Admisión, Aplicación, Compensación y Desarrollo y mantenimiento.

- Primera dimensión: **Admisión.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	¿Considera que la UGEL Piura elabora el cuadro de plazas vacantes para directores de Instituciones Educativas en forma actualizada y transparente?	4	4	4	
	¿Considera que UGEL Piura- MINEDU convoca por los medios adecuados para el concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Procedimientos	¿Considera que los funcionarios UGEL Piura- MINEDU interpretan correctamente las normas del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que los funcionarios de UGEL Piura -MINEDU exponen de forma clara y precisa los procedimientos del concurso de directores para Instituciones Educativas?	4	4	4	
Selección	¿Considera que la UGEL Piura- MINEDU selecciona en forma transparente a los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Aplicación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información clara	¿Considera que la UGEL Piura le brindó la suficiente información sobre la Institución Educativa donde asumió el cargo de director?	4	4	4	
Orientación	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las funciones específicas a realizar?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las políticas educativas a aplicar?	4	4	4	



Evaluación	¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compensación.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento social	¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?	4	4	4	
Incentivos de desarrollo.	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?	4	4	4	
Motivación	¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Desarrollo y mantenimiento.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de talento humano de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?	4	4	4	
	¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?	4	4	4	



Formación	¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?	4	4	4	
Adiestramiento	¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 02810384

ORCID

0000-0001-7865-7473



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la gestión de directivos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Margarita Ysabel Silva Manrique
Grado profesional:	Maestría () Doctor (✓)
Área de formación académica:	Gestión pública () Social () Educativa (✓) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa - Investigación
Institución donde labora:	I.E Josemaría Escrivá de Balaguer
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autor:	Chumacero Domador, Alex Hernán.
Procedencia:	Elaborado por el investigador.
Administración:	Colectiva o individual.
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Piura
Significación:	Dimensiones



4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Desempeño laboral	Gestión institucional	Gestión de planes adecuados en el que intervienen el conjunto de actividades secuenciales (procesos) y camino a seguir para ejecutarlas (procedimientos) (Guartán et al., 2019).
	Gestión pedagógica	Gestión para diseñar estrategias y acciones para mejorar los procesos destinados a enseñar y aprender dentro y fuera de la organización (Azañedo, 2021).
	Gestión administrativa	Gestión de los procesos para planificar en función de una visión clara de futuro, organizar según normatividad y necesidad, establecer un liderazgo convincente y aglutinador de esfuerzos, así como establecer mecanismos de control (Bautista, 2020).
	Gestión comunitaria	Proyección social que realiza la institución hacia la comunidad, como respuesta a las necesidades que el contexto demanda de manera prioritaria, la comunicación y relación social e institucional con fines de apoyo y desarrollo institucional (Vivas et al., 2020).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por Chumacero Domador, Alex Hernán en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Gestión Comunitaria.

- Primera dimensión: **Gestión Institucional.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?	4	4	4	
Documentos de gestión	¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?	4	4	4	
Integración interna	¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Gestión Pedagógica.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?	4	4	4	
Desarrollo	¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de	4	4	4	



	aprendizaje utilizando recursos de la zona?				
	¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
Evaluación	¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus falencias y contribuir a superarlas?	4	4	4	
Fortalecimiento	¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Gestión Administrativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?	4	4	4	
Orientada a los procesos	¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?	4	4	4	
Optimización de recursos	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?	4	4	4	
	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?	4	4	4	
Mecanismos de control	¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Gestión Comunitaria.**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral de directivos institucionales en una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proyección social	¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?	4	4	4	



Relación con PFFF.	¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PFFF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?	4	4	4	
Relación con instituciones del entorno.	¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?	4	4	4	
	¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 02810384

ORCID

0000-0001-7865-7473

**Cuestionario Talento Humano****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,895	,896	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1: ¿Considera que la UGEL Piura elabora el cuadro de plazas vacantes para directores de Instituciones Educativas en forma actualizada y transparente?	49,9000	203,253	,471	,979	,891
P2: ¿Considera que UGEL Piura- MINEDU convoca por los medios adecuados para el concurso de directores para Instituciones Educativas?	49,2500	197,250	,648	,985	,886
P3: ¿Considera que los funcionarios UGEL Piura- MINEDU interpretan correctamente las normas del concurso de directores para Instituciones Educativas?	49,5000	200,895	,539	,977	,889
P4: ¿Considera que los funcionarios de UGEL Piura - MINEDU exponen de forma clara y precisa los procedimientos del concurso de directores para Instituciones Educativas?	49,6500	187,187	,688	,956	,884
P5: ¿Considera que la UGEL Piura- MINEDU selecciona en forma transparente a los directores de las Instituciones Educativas?	49,9500	215,208	,138	,736	,901



P6: ¿Considera que la UGEL Piura le brindó la suficiente información sobre la Institución Educativa donde asumió el cargo de director?	49,6000	194,147	,661	,991	,885
P7: ¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las funciones específicas a realizar?	49,9500	196,471	,520	,903	,890
P8: ¿Considera que la UGEL Piura brinda una adecuada orientación a los directores de Instituciones Educativas sobre las políticas educativas a aplicar?	49,5000	200,684	,646	,932	,887
P9: ¿Considera que la UGEL Piura aplica procedimientos eficientes para la evaluación de los directores de las Instituciones Educativas?	49,8000	208,274	,326	,987	,896
P10: ¿Considera que la UGEL Piura evalúa el desempeño de los directores de las Instituciones Educativas con el objetivo principal de identificar sus deficiencias y ayudarlos a superarlos?	50,0500	209,839	,231	,980	,900
P11: ¿La UGEL Piura reconoce en eventos públicos anuales a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño?	49,7500	195,776	,692	,970	,885
P12: ¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con acceso a eventos académicos gratuitos (cursos, diplomados, especializaciones, etc.)?	50,0000	197,158	,528	,976	,890
P13: ¿La UGEL Piura incentiva a los directores de Instituciones Educativas que destacan por su desempeño con pasantías en otras regiones del país para el intercambio de experiencias?	50,2500	196,408	,608	,920	,887
P14: ¿Considera que La UGEL Piura mantiene motivados permanentemente a los directores de Instituciones Educativas para lograr una gestión exitosa?	49,7000	193,274	,611	,985	,887



P15: ¿La UGEL Piura realiza diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC) para capacitar a los directores de Instituciones Educativas?	49,4500	201,629	,532	,894	,890
P16: ¿La UGEL Piura realiza eventos de capacitación continua a los directores de las Instituciones Educativas según el DNC y el contexto donde labora?	50,1500	197,924	,567	,881	,888
P17: ¿La UGEL Piura se preocupa en la formación integral de los directores de las Instituciones Educativas con el propósito de lograr una mejor gestión?	49,3500	198,450	,617	,968	,887
P18: ¿Las capacitaciones y otros eventos de desarrollo personal realizados por la UGEL Piura son eminentemente prácticas que se pueden implementar en el contexto donde laboras?	50,1000	194,411	,686	,985	,885

**Cuestionario Desempeño laboral****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,903	,902	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1: ¿Consideras que la Institución Educativa que dirige orienta todas sus acciones y esfuerzos hacia el logro de la visión institucional?	56,5000	269,526	,537	.	,898
P2: ¿En la Institución Educativa que dirige se toman decisiones en concordancia con los documentos de gestión que rigen en la organización?	55,7000	276,326	,547	.	,898
P3: ¿En la Institución Educativa que dirige se cumple y se hace cumplir lo establecido en los documentos de gestión que rigen en la organización?	55,9000	272,937	,539	.	,898
P4: ¿La Institución Educativa que dirige se preocupa por mantener los canales de comunicación abiertos para un favorable ambiente laboral?	56,6000	276,568	,413	.	,902
P5: ¿En la Institución Educativa que dirige se reúnen constantemente con los actores educativos para trabajar en equipo con fines de lograr las metas planteadas?	56,1000	264,621	,695	.	,894
P6: ¿En la Institución Educativa que dirige trabajan en equipo con las partes involucradas para dar solución a los problemas institucionales?	56,2000	270,800	,555	.	,898



P7: ¿La Institución Educativa que dirige promueve la planificación de las sesiones de aprendizaje utilizando material contextualizado y recursos de la zona?	56,1000	274,200	,514	.	,899
P8: ¿La Institución Educativa que dirige orienta a los docentes a cómo realizar las sesiones de aprendizaje utilizando recursos de la zona?	56,1500	273,818	,457	.	,901
P9: ¿La Institución Educativa que dirige promueve en los docentes la utilización de información contextualizada a la realidad del entorno para las sesiones de aprendizaje?	56,3500	261,818	,662	.	,895
P10: ¿La Institución Educativa que dirige evalúa a los docentes con el propósito de identificar sus falencias y contribuir a superarlas?	56,1000	261,358	,769	.	,892
P11: ¿La Institución Educativa que dirige fortalece las competencias de los docentes en las cuales muestra dificultades?	56,5000	279,105	,413	.	,901
P12: ¿La Institución Educativa que dirige integra a los actores educativos con la convicción que la organización marcha por el camino correcto?	56,5000	268,158	,538	.	,898
P13: ¿En la Institución Educativa que dirige se preocupan por mejorar la eficiencia de los procesos de la organización?	56,3000	274,642	,503	.	,899
P14: ¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos materiales según priorización de necesidades?	56,6000	281,937	,345	.	,903
P15: ¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de los recursos económicos de mantenimiento acorde a lo planificado?	56,2000	267,116	,588	.	,897
P16: ¿En la Institución Educativa que dirige se dispone de mecanismos de control eficientes para la utilización de los recursos materiales de la organización?	56,2500	255,776	,800	.	,891
P17: ¿La Institución Educativa que dirige promueve permanentemente acciones de proyección a la comunidad?	56,3000	283,063	,325	.	,904



P18: ¿La Institución Educativa que dirige mantiene comunicación permanente e integra a los PPF en las actividades pedagógicas e institucionales de la organización?	56,0000	266,842	,571	.	,897
P19: ¿La Institución Educativa que dirige promueve acciones para relacionarse con las organizaciones del entorno?	56,3500	276,345	,474	.	,900
P20: ¿La Institución Educativa que dirige busca establecer convenios de apoyo mutuo con las organizaciones del entorno?	56,1000	277,358	,427	.	,901

Base de datos de prueba de confiabilidad

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



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

Anexo 6: Base de datos de consolidado de resultados

V1= TALENTO HUMANO																								
N°	Admisión						Aplicación						Compensación					Desarrollo y mantenimiento					TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	Total	P15	P16	P17	P18	Total		
1	2	4	3	2	3	14	4	3	4	2	3	16	4	4	5	5	18	3	3	4	4	14	62	
2	3	2	5	4	4	18	3	4	5	4	2	18	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	71	
3	4	4	3	4	5	20	2	4	5	3	3	17	4	4	2	3	13	3	3	3	3	12	62	
4	2	2	2	5	4	15	3	2	2	5	2	14	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	68	
5	3	4	2	4	5	18	3	3	3	4	3	16	1	5	3	2	11	4	4	3	4	15	60	
6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	2	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	86	
7	2	1	3	1	2	9	3	2	1	3	1	10	3	3	5	2	13	3	2	3	3	11	43	
8	4	2	5	5	4	20	5	2	4	4	3	18	2	3	4	1	10	5	4	1	5	15	63	
9	3	4	3	4	5	19	4	5	4	4	3	20	4	5	3	5	17	2	4	4	3	13	69	
10	1	3	3	3	2	12	1	1	1	1	1	5	2	3	2	1	8	1	1	1	1	4	29	
11	5	4	5	4	3	21	1	3	1	4	4	13	5	5	4	3	17	5	2	1	3	11	62	
12	4	2	4	3	4	17	3	5	3	3	4	18	2	3	3	2	10	4	5	3	2	14	59	
13	3	4	3	1	3	14	4	2	4	5	3	18	4	2	3	2	11	3	3	4	3	13	56	
14	1	3	1	2	3	10	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	27	
15	4	3	4	2	4	17	4	4	2	5	1	16	5	4	3	4	16	2	2	5	2	11	60	
16	3	2	1	1	2	9	2	1	3	4	3	13	3	3	4	1	11	4	5	5	4	18	51	
17	2	3	2	3	1	11	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	27	
18	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	84	
19	3	4	2	4	5	18	3	3	3	1	3	13	2	4	5	5	16	5	5	3	4	17	64	

20	4	3	5	4	4	20	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	82
21	2	3	4	5	3	17	2	5	2	4	5	18	5	4	3	2	14	2	2	2	4	10	59
22	1	5	3	5	3	17	4	5	3	2	5	19	5	4	1	2	12	5	4	5	5	19	67
23	2	3	5	4	3	17	1	2	2	2	3	10	4	5	4	3	16	2	3	4	2	11	54
24	1	2	2	3	1	9	5	4	5	2	3	19	4	3	3	2	12	4	3	5	3	15	55
25	2	5	3	5	3	18	5	2	4	4	4	19	4	5	3	4	16	3	4	2	3	12	65
26	2	4	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	4	3	2	3	12	4	5	3	4	16	56
27	5	4	2	1	2	14	4	1	5	3	2	15	2	3	3	3	11	4	3	5	3	15	55
28	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	27
29	3	2	1	3	2	11	4	3	1	1	5	14	1	5	5	2	13	2	2	1	5	10	48
30	1	3	4	2	4	14	4	3	4	4	5	20	4	2	3	5	14	4	4	3	4	15	63
31	5	4	5	3	5	22	3	4	5	1	2	15	4	4	1	3	12	4	5	5	4	18	67
32	2	3	3	4	4	16	4	4	5	2	4	19	2	3	4	5	14	1	5	5	3	14	63
33	4	2	3	3	5	17	3	1	4	5	1	14	4	3	4	5	16	2	4	4	1	11	58
34	2	4	4	4	5	19	5	3	2	4	3	17	5	1	5	1	12	5	4	2	4	15	63
35	5	4	5	5	4	23	1	3	4	3	3	14	3	3	1	4	11	5	4	2	5	16	64
36	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	88
37	3	4	2	2	4	15	4	4	4	5	4	21	2	4	2	3	11	2	3	4	2	11	58
38	2	3	3	4	4	16	2	3	3	2	5	15	2	3	3	5	13	4	5	5	4	18	62
39	5	5	4	5	2	21	5	4	1	5	3	18	4	1	2	4	11	5	3	2	5	15	65
40	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	86
41	1	2	3	1	3	10	3	4	1	5	2	15	2	2	3	4	11	5	2	2	5	14	50
42	3	5	2	4	3	17	2	2	4	5	4	17	3	5	5	3	16	3	5	4	1	13	63
43	2	1	3	3	5	14	5	2	4	3	2	16	5	4	5	5	19	3	2	3	3	11	60
44	3	4	4	1	5	17	5	4	1	3	3	16	5	4	4	5	18	4	5	2	1	12	63
45	5	3	1	5	4	18	5	2	3	3	4	17	4	3	4	5	16	3	4	2	2	11	62

46	2	4	5	3	2	16	2	5	4	3	3	17	4	3	3	2	12	2	5	4	3	14	59
47	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	6	1	3	3	1	8	1	1	2	1	5	25
48	3	4	2	3	3	15	2	4	2	1	4	13	4	5	4	5	18	5	3	3	3	14	60
49	2	3	1	2	1	9	1	1	1	1	1	5	4	3	2	4	13	4	1	1	2	8	35
50	4	3	5	4	5	21	2	3	1	4	3	13	3	4	4	4	15	4	3	3	5	15	64
51	3	2	3	2	5	15	3	4	5	4	5	21	3	2	2	4	11	5	5	5	5	20	67
52	3	5	5	1	2	16	4	3	3	2	2	14	3	4	5	1	13	4	4	5	4	17	60
53	4	5	4	3	2	18	5	3	5	2	4	19	3	3	1	4	11	4	5	5	5	19	67
54	2	4	1	3	4	14	1	2	1	1	2	7	1	1	2	3	7	1	1	1	2	5	33
55	1	5	4	3	4	17	1	3	3	3	4	14	4	4	2	5	15	1	2	5	3	11	57
56	4	4	5	4	5	22	5	5	3	4	4	21	3	4	3	5	15	2	5	3	4	14	72
57	2	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	1	2	2	3	8	3	1	1	2	7	27
58	4	3	3	3	2	15	5	3	2	3	4	17	5	5	5	4	19	3	4	4	3	14	65
59	5	1	4	1	5	16	2	2	3	5	2	14	2	2	5	3	12	5	4	4	5	18	60
60	4	3	4	4	4	19	4	2	5	3	3	17	4	5	3	4	16	4	1	3	4	12	64
61	3	4	1	5	1	14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	3	1	3	8	31
62	2	3	3	2	4	14	1	5	4	5	3	18	3	3	2	5	13	2	3	2	4	11	56
63	2	3	5	2	4	16	5	5	3	5	4	22	3	5	2	5	15	5	4	4	5	18	71
64	1	5	2	3	3	14	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	19	2	2	1	3	8	65
65	4	2	5	4	2	17	2	4	4	5	3	18	2	4	4	5	15	4	2	4	4	14	64
66	3	4	4	4	3	18	5	5	2	2	3	17	3	3	3	3	12	3	5	2	3	13	60
67	2	1	2	5	5	15	3	4	4	3	5	19	1	4	3	3	11	4	4	4	5	17	62
68	5	3	3	4	4	19	4	5	4	3	3	19	3	3	5	5	16	5	4	3	4	16	70
69	1	3	1	1	2	8	2	1	2	1	1	7	1	2	4	4	11	1	1	3	2	7	33
70	5	2	3	2	3	15	5	5	5	5	5	25	3	5	5	2	15	5	4	5	4	18	73
71	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	2	3	1	3	9	1	2	1	4	8	28

72	4	2	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19	3	4	2	2	11	4	4	4	2	14	59
73	5	4	5	5	4	23	3	3	5	2	5	18	5	5	4	3	17	2	2	3	5	12	70
74	4	5	4	5	1	19	2	5	5	1	3	16	3	3	2	3	11	4	3	5	5	17	63
75	2	3	3	3	5	16	4	1	2	5	5	17	4	5	2	4	15	5	4	2	3	14	62
76	1	1	1	2	3	8	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	4	2	2	2	3	9	28
77	4	4	5	4	5	22	3	3	5	5	3	19	2	2	5	3	12	4	5	2	1	12	65
78	5	4	5	4	2	20	5	3	3	5	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	80
79	4	2	4	1	5	16	4	2	4	5	1	16	3	1	3	4	11	3	3	4	4	14	57
80	1	3	3	5	4	16	1	2	3	4	5	15	3	4	4	5	16	2	3	3	2	10	57
81	3	5	3	4	3	18	3	2	4	4	1	14	4	4	2	3	13	3	5	4	5	17	62
82	3	3	4	2	3	15	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	4	1	2	3	1	7	33
83	4	5	4	4	4	21	2	2	5	2	3	14	5	5	5	5	20	5	2	5	1	13	68
84	1	5	2	2	4	14	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	7	1	1	1	2	5	31
85	3	3	5	2	2	15	1	4	4	4	3	16	4	4	3	3	14	5	3	2	2	12	57
86	2	2	3	1	4	12	2	4	5	4	3	18	2	2	3	4	11	2	4	5	2	13	54
87	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	87
88	3	2	5	5	3	18	3	5	3	4	4	19	5	4	5	5	19	5	3	1	5	14	70
89	2	1	5	5	1	14	4	5	5	4	3	21	5	5	5	4	19	2	2	5	5	14	68
90	4	4	4	5	4	21	5	4	5	5	5	24	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	82
91	5	3	4	5	3	20	4	3	3	5	4	19	2	3	5	3	13	4	3	4	5	16	68
92	2	3	2	2	2	11	1	1	2	2	3	9	1	4	3	2	10	1	2	1	1	5	35
93	4	4	3	2	3	16	3	4	4	2	2	15	4	4	3	1	12	4	3	5	3	15	58
94	4	3	4	3	1	15	3	5	4	3	2	17	4	2	1	5	12	2	5	2	5	14	58
95	5	1	5	3	4	18	5	1	4	2	4	16	3	4	2	4	13	5	3	4	3	15	62
96	4	2	4	4	2	16	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	17	3	4	3	4	14	69
97	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	2	4	5	16	86

98	1	2	2	1	1	7	3	1	1	1	1	7	1	1	2	1	5	1	2	2	1	6	25
99	2	3	5	4	1	15	5	5	2	3	4	19	3	3	5	5	16	5	5	3	4	17	67
100	3	5	4	5	3	20	5	2	5	2	5	19	2	3	2	4	11	4	5	3	2	14	64
101	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	87
102	4	5	4	2	4	19	4	5	3	3	3	18	5	5	5	5	20	2	4	4	3	13	70
103	3	4	2	3	4	16	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	18	5	3	2	2	12	67
104	2	3	2	3	5	15	4	5	5	5	3	22	4	3	4	4	15	3	2	4	2	11	63
105	4	5	4	5	3	21	2	5	5	5	3	20	4	5	4	5	18	2	3	2	3	10	69
106	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	4	5	2	2	13	1	1	1	1	4	28
107	4	4	4	5	5	22	5	2	3	3	3	16	3	4	3	5	15	1	3	3	5	12	65
108	4	3	2	3	3	15	3	5	4	3	2	17	5	4	5	5	19	3	2	4	4	13	64
109	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	85
110	4	4	4	2	4	18	4	2	5	3	5	19	4	2	2	5	13	4	2	3	2	11	61
111	4	4	3	2	3	16	3	3	4	2	4	16	5	5	5	4	19	3	4	4	3	14	65
112	5	5	3	4	2	19	4	5	3	2	2	16	3	5	4	1	13	3	3	3	5	14	62
113	4	4	2	5	4	19	5	1	1	3	5	15	2	4	3	2	11	4	3	1	5	13	58
114	4	5	3	2	4	18	4	4	2	5	2	17	4	2	2	4	12	3	4	2	2	11	58
115	5	3	2	3	2	15	3	3	5	2	5	18	3	5	5	4	17	4	1	4	4	13	63
116	3	3	3	4	3	16	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	31
117	4	5	2	3	3	17	3	3	3	2	4	15	5	4	5	5	19	4	2	3	3	12	63
118	5	2	3	3	1	14	1	1	4	3	4	13	1	5	2	2	10	1	2	4	3	10	47
119	5	5	2	1	4	17	5	2	5	2	3	17	5	5	4	5	19	3	2	5	1	11	64
120	4	5	5	3	4	21	1	5	3	3	2	14	2	3	3	4	12	3	3	2	2	10	57
121	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	9	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	25
122	2	1	4	4	5	16	4	2	1	2	3	12	5	3	4	2	14	4	1	3	4	12	54
123	4	4	3	4	4	19	2	5	5	5	3	20	4	1	1	5	11	3	4	3	5	15	65

124	3	5	4	5	5	22	3	4	3	2	4	16	5	4	2	2	13	4	4	4	4	16	67
125	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	1	5	1	4	3	1	9	1	1	3	1	6	27
126	5	4	5	4	5	23	1	5	5	5	4	20	5	2	5	3	15	5	3	3	2	13	71
127	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	4	1	2	5	12	2	3	4	4	13	71
128	4	5	2	3	4	18	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	76
129	1	4	3	1	3	12	3	4	5	2	4	18	3	4	4	2	13	3	5	5	4	17	60
130	2	2	4	3	2	13	3	3	4	4	3	17	4	3	2	2	11	5	1	2	5	13	54
131	4	5	4	3	2	18	4	2	3	4	3	16	5	4	3	5	17	4	5	4	5	18	69
132	1	1	2	1	3	8	3	4	3	4	1	15	3	4	5	3	15	4	3	3	1	11	49
133	2	3	2	3	4	14	1	2	5	5	1	14	4	1	3	3	11	3	1	4	4	12	51
134	3	4	4	2	3	16	5	4	4	5	5	23	4	5	3	4	16	2	5	2	5	14	69
135	3	3	5	2	2	15	3	4	2	2	5	16	5	4	2	2	13	2	4	3	2	11	55
136	5	4	5	3	5	22	1	5	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	71
137	4	4	3	2	5	18	4	2	1	4	5	16	2	5	3	5	15	4	4	3	3	14	63
138	1	1	1	2	1	6	5	3	4	5	4	21	5	4	4	3	16	5	5	5	5	20	63
139	5	3	4	1	1	14	2	4	5	1	2	14	3	2	3	3	11	5	3	2	1	11	50
140	5	4	5	5	5	24	5	2	5	2	4	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	80
141	3	4	5	4	3	19	3	3	1	5	3	15	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18	67
142	5	4	3	2	4	18	1	2	3	1	3	10	4	2	2	4	12	1	4	3	5	13	53
143	2	2	3	2	3	12	1	1	1	1	1	5	3	3	3	2	11	2	3	2	1	8	36
144	2	5	3	1	3	14	5	5	4	3	2	19	1	4	4	3	12	3	5	5	2	15	60
145	2	3	3	3	4	15	3	1	5	4	4	17	2	4	2	3	11	4	2	5	3	14	57
146	5	4	2	2	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	5	3	14	4	5	4	3	16	62
147	2	2	1	1	1	7	5	3	3	3	1	15	4	3	3	2	12	4	4	5	3	16	50
148	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	4	3	2	2	11	1	1	2	1	5	26
149	5	5	4	3	4	21	4	2	1	2	5	14	5	3	4	5	17	4	1	4	3	12	64

150	1	3	3	5	5	17	5	5	3	4	2	19	4	5	5	4	18	4	2	3	5	14	68
151	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	7	2	1	2	1	6	1	2	1	3	7	25
152	1	2	2	1	2	8	2	1	4	4	3	14	4	4	2	3	13	2	3	2	1	8	43
153	3	1	2	3	5	14	1	4	3	4	4	16	4	4	3	3	14	4	1	2	3	10	54
154	4	3	2	2	4	15	4	4	3	2	5	18	4	4	5	5	18	4	5	1	2	12	63
155	2	4	5	5	2	18	4	3	2	3	2	14	3	4	3	3	13	3	1	5	3	12	57
156	5	5	5	5	5	25	3	2	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	83
157	1	3	5	1	5	15	4	5	4	4	3	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	74
158	4	3	2	1	2	12	1	1	3	2	4	11	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	33
159	2	4	1	4	5	16	5	5	5	5	5	25	4	5	2	5	16	4	1	2	4	11	68
160	1	1	4	5	3	14	3	5	3	2	1	14	5	4	2	4	15	2	5	3	3	13	56
161	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	4	5	4	18	4	2	4	1	11	67
162	5	3	3	2	3	16	4	2	3	4	4	17	4	5	4	2	15	3	3	4	3	13	61
163	3	5	3	2	5	18	2	5	4	5	1	17	4	2	3	5	14	4	3	3	2	12	61
164	4	2	5	4	2	17	3	5	3	2	1	14	4	3	2	3	12	4	3	4	4	15	58
165	3	5	4	3	4	19	3	1	2	5	4	15	4	3	4	3	14	2	5	5	2	14	62
166	2	4	4	4	2	16	4	4	2	1	4	15	5	4	4	4	17	3	1	2	3	9	57
167	1	4	3	1	2	11	3	2	1	2	1	9	4	5	5	5	19	3	4	3	5	15	54
168	5	5	5	5	4	24	2	3	3	4	5	17	1	4	3	5	13	1	2	3	4	10	64
169	1	2	4	3	4	14	2	4	3	1	4	14	5	5	4	5	19	2	5	4	1	12	59
170	3	4	3	3	1	14	4	4	1	4	3	16	2	4	3	3	12	1	4	3	3	11	53
171	4	5	3	3	1	16	3	5	5	3	2	18	2	3	4	4	13	4	3	4	3	14	61
172	4	2	1	2	2	11	2	3	4	5	3	17	4	2	4	4	14	3	4	3	2	12	54
173	3	3	2	3	4	15	3	4	2	2	4	15	1	3	5	4	13	5	3	3	3	14	57
174	1	3	4	1	4	13	3	2	1	4	5	15	4	4	1	2	11	4	3	4	3	14	53
175	4	2	2	2	3	13	3	2	4	4	5	18	5	2	5	4	16	2	3	4	3	12	59

176	5	5	5	2	5	22	5	2	3	4	3	17	5	5	5	5	20	5	5	4	3	17	76
177	2	4	4	3	4	17	3	5	4	5	5	22	4	1	3	4	12	5	2	4	3	14	65
178	3	4	3	4	2	16	5	2	3	5	2	17	2	4	3	5	14	2	4	2	4	12	59
179	4	5	4	3	5	21	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	83
180	4	4	5	4	2	19	5	5	3	2	4	19	4	5	5	4	18	5	2	3	4	14	70
181	1	5	2	3	3	14	3	3	5	4	3	18	1	5	3	5	14	4	3	3	3	13	59
182	1	2	3	4	5	15	3	5	2	4	5	19	4	3	1	4	12	3	3	5	4	15	61
183	3	3	5	2	1	14	5	3	3	2	4	17	3	4	2	5	14	2	5	4	4	15	60
184	4	5	4	4	2	19	4	3	2	4	2	15	4	2	4	2	12	5	3	3	4	15	61
185	1	3	2	3	1	10	2	3	4	2	3	14	2	5	3	3	13	1	3	4	3	11	48
186	1	1	1	2	1	6	1	2	1	1	5	10	3	5	2	2	12	2	2	1	1	6	34
187	1	1	2	2	1	7	4	2	3	1	2	12	3	2	1	2	8	3	1	2	3	9	36
188	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	6	1	2	1	5	9	25
189	5	3	4	3	4	19	3	4	4	5	5	21	3	4	4	3	14	5	5	3	4	17	71
190	1	2	4	4	3	14	3	3	5	4	4	19	3	4	3	4	14	5	4	4	4	17	64
191	4	3	5	3	3	18	3	3	4	3	5	18	5	4	5	4	18	4	3	3	3	13	67
192	1	5	3	3	5	17	5	3	1	3	2	14	3	3	4	3	13	2	5	1	3	11	55
193	3	1	3	2	3	12	5	2	3	4	5	19	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17	66
194	2	3	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	1	2	4	2	9	2	1	1	2	6	28
195	4	3	4	3	3	17	4	2	1	2	4	13	1	4	2	5	12	4	3	5	2	14	56
196	2	4	2	2	5	15	3	1	3	4	3	14	4	2	4	3	13	5	5	5	5	20	62
197	5	4	5	5	5	24	5	3	4	4	3	19	5	4	3	3	15	3	2	4	2	11	69
198	3	2	1	3	2	11	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	2	2	4	9	32
199	1	3	1	3	2	10	3	4	5	3	1	16	2	5	3	4	14	5	3	2	3	13	53
200	4	5	4	5	4	22	4	5	2	4	5	20	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	80
201	5	5	5	3	4	22	4	4	4	3	2	17	4	3	2	3	12	4	3	2	1	10	61

202	4	4	2	4	3	17	4	4	2	2	5	17	5	4	3	3	15	3	4	4	2	13	62
203	1	4	3	2	3	13	1	1	3	5	1	11	1	1	2	1	5	4	3	5	2	14	43
204	5	1	2	4	4	16	4	3	3	4	3	17	1	2	4	4	11	4	1	2	4	11	55
205	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	85
206	2	2	3	5	2	14	4	5	4	1	3	17	3	3	3	5	14	2	1	4	2	9	54
207	2	3	2	5	3	15	5	3	3	4	1	16	4	2	3	2	11	1	4	3	5	13	55
208	2	3	4	1	4	14	4	2	3	4	2	15	4	3	1	5	13	5	5	5	5	20	62
209	4	4	3	5	2	18	1	3	2	5	4	15	3	4	2	3	12	2	5	4	3	14	59
210	2	4	2	3	1	12	5	3	2	3	4	17	4	4	4	4	16	2	3	5	3	13	58
211	3	3	3	4	4	17	4	4	2	4	5	19	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	73
212	4	4	3	5	5	21	3	2	2	5	3	15	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	75
213	2	2	4	2	5	15	2	3	2	5	2	14	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	66
214	4	4	3	4	2	17	2	4	4	3	4	17	3	4	5	4	16	3	4	5	3	15	65
215	5	5	5	5	5	25	2	3	5	3	5	18	4	4	4	5	17	5	2	4	2	13	73
216	4	2	3	2	1	12	5	4	2	1	2	14	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	63
217	4	3	5	5	5	22	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	82
218	1	1	2	1	1	6	1	5	1	4	2	13	1	2	2	1	6	3	2	1	4	10	35
219	1	1	1	1	1	5	2	1	2	2	3	10	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	53
220	1	3	1	5	3	13	5	2	2	2	4	15	4	2	4	2	12	3	1	5	4	13	53
221	2	1	4	1	5	13	5	2	1	3	3	14	1	5	2	3	11	5	4	2	1	12	50
222	3	3	3	3	3	15	2	5	4	4	4	19	2	3	2	5	12	2	4	4	3	13	59
223	5	5	5	5	4	24	4	5	2	2	3	16	5	4	5	4	18	4	4	2	4	14	72
224	3	3	2	2	4	14	3	4	5	4	5	21	4	3	3	3	13	2	5	5	3	15	63
225	4	3	4	2	5	18	3	3	3	4	1	14	2	4	4	3	13	5	3	5	4	17	62
226	3	5	5	4	5	22	4	3	5	5	4	21	5	5	3	2	15	5	2	2	4	13	71
227	5	3	2	5	1	16	1	4	2	3	5	15	2	3	4	3	12	2	5	3	5	15	58

228	5	5	3	5	4	22	5	1	2	4	3	15	4	5	4	5	18	2	4	4	2	12	67
229	4	2	5	4	3	18	5	4	4	2	1	16	4	2	2	3	11	4	4	2	3	13	58
230	4	3	1	2	2	12	2	1	3	5	1	12	2	3	3	3	11	3	1	2	3	9	44
231	3	2	1	1	2	9	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	5	3	2	4	1	10	30

V2= DESEMPEÑO LABORAL																									
N°	Gestión institucional							Gestión pedagógica						Gestión administrativa						Gestión comunitaria					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	P7	P8	P9	P10	P11	Total	P12	P13	P14	P15	P16	Total	P17	P18	P19	P20	Total	
1	3	5	3	4	4	5	24	5	4	2	3	2	16	3	4	3	5	4	19	5	4	4	4	17	76
2	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	5	4	20	2	2	4	4	2	14	4	3	3	4	14	78
3	4	5	4	5	3	4	25	3	3	4	3	4	17	3	5	2	5	4	19	4	3	1	3	11	72
4	5	3	3	4	5	3	23	5	4	3	3	5	20	1	4	2	4	5	16	3	4	4	3	14	73
5	2	2	4	3	4	5	20	3	3	4	2	4	16	5	5	5	4	5	24	4	3	2	3	12	72
6	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	3	2	4	14	90
7	5	1	3	1	3	3	16	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	5	2	3	2	12	75
8	3	5	5	5	5	5	28	1	2	2	4	5	14	5	4	5	5	5	24	4	2	4	5	15	81
9	2	4	4	4	4	3	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	5	23	1	2	1	1	5	73
10	4	5	3	1	1	4	18	3	1	2	2	1	9	4	2	1	5	2	14	5	1	4	1	11	52
11	5	5	5	5	5	5	30	4	3	1	3	4	15	3	2	3	3	4	15	2	4	2	3	11	71
12	3	4	5	4	3	3	22	4	4	5	5	5	23	3	5	4	3	2	17	5	5	4	2	16	78
13	2	4	3	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	2	3	3	1	14	4	3	2	5	14	73
14	2	4	4	2	1	3	16	5	4	4	4	4	21	5	2	2	4	1	14	4	1	4	5	14	65
15	4	2	1	2	5	1	15	2	5	2	4	2	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74
16	5	3	3	3	4	4	22	5	3	5	3	4	20	3	4	3	4	2	16	4	5	4	5	18	76
17	4	4	2	1	3	5	19	5	5	3	2	3	18	3	2	1	5	3	14	3	5	3	4	15	66
18	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	17	93
19	4	5	5	3	4	5	26	2	3	5	2	4	16	4	4	3	2	4	17	5	3	3	3	14	73
20	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	92
21	5	3	4	4	4	5	25	3	5	4	4	5	21	3	4	2	3	3	15	2	3	3	3	11	72
22	4	3	4	3	2	5	21	3	3	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	3	2	4	4	13	75
23	3	5	5	4	5	3	25	4	4	2	5	4	19	3	3	4	4	2	16	4	2	4	4	14	74



24	4	2	3	2	2	3	16	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	82
25	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	3	2	18	5	5	4	5	4	23	4	4	3	2	13	83
26	5	5	4	5	3	3	25	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	5	3	4	5	17	85
27	4	2	5	5	5	5	26	4	5	5	5	5	24	4	3	3	4	5	19	5	4	1	3	13	82
28	4	2	5	1	4	3	19	5	4	5	4	4	22	3	2	2	1	1	9	2	5	5	2	14	64
29	3	4	5	5	5	3	25	4	5	2	4	3	18	2	3	3	4	2	14	4	5	4	5	18	75
30	3	5	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	20	4	2	3	5	4	18	2	3	5	2	12	76
31	3	3	3	5	1	4	19	5	4	4	5	3	21	2	5	5	5	4	21	4	3	4	2	13	74
32	5	3	4	5	2	5	24	2	4	4	5	5	20	3	2	5	4	1	15	5	4	5	5	19	78
33	1	2	3	4	5	5	20	3	2	5	3	5	18	5	5	5	5	5	25	2	3	5	5	15	78
34	1	4	3	2	4	2	16	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	2	5	3	1	11	72
35	2	2	2	4	5	4	19	3	1	3	5	5	17	3	2	4	5	4	18	4	3	4	5	16	70
36	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	5	19	3	4	5	3	15	87
37	4	1	2	4	5	4	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	3	22	5	5	4	5	19	85
38	3	5	3	3	2	4	20	5	5	5	5	4	24	4	3	1	3	4	15	5	5	5	5	20	79
39	5	5	4	2	5	2	23	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	3	21	3	2	5	4	14	81
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	4	2	3	2	11	89
41	4	3	2	4	4	5	22	5	4	5	4	5	23	1	2	5	3	3	14	5	3	4	4	16	75
42	2	1	2	4	5	3	17	4	2	2	2	4	14	3	4	5	5	2	19	5	5	4	5	19	69
43	3	4	4	4	3	5	23	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	2	22	4	2	2	5	13	81
44	5	4	2	3	4	4	22	2	5	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	4	4	2	14	71
45	5	4	5	5	3	2	24	4	5	5	5	5	24	4	3	5	3	4	19	4	5	3	3	15	82
46	4	2	5	4	3	1	19	4	3	4	3	3	17	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	18	79
47	4	4	5	5	5	4	27	5	3	4	4	4	20	1	2	1	1	1	6	3	2	1	5	11	64
48	2	5	5	4	4	3	23	5	4	5	5	2	21	2	2	4	4	5	17	4	4	5	4	17	78
49	3	4	3	1	3	4	18	3	2	4	4	2	15	2	3	4	4	3	16	3	3	3	5	14	63

50	4	3	4	4	4	5	24	1	4	1	5	4	15	4	5	4	4	3	20	3	2	3	5	13	72
51	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	24	3	5	5	3	3	19	4	1	1	3	9	81
52	4	5	5	3	4	5	26	4	5	4	5	3	21	5	3	2	2	4	16	5	1	1	5	12	75
53	1	2	4	5	2	4	18	4	3	5	4	3	19	4	4	5	4	4	21	4	3	5	4	16	74
54	1	1	5	3	3	5	18	5	3	2	1	3	14	2	4	4	5	5	20	5	4	4	2	15	67
55	3	1	2	3	3	5	17	4	5	4	4	3	20	4	5	3	4	3	19	4	5	5	5	19	75
56	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	2	4	15	4	5	5	3	3	20	3	3	3	5	14	79
57	5	3	5	1	1	4	19	3	4	5	4	2	18	4	2	4	2	3	15	3	3	5	3	14	66
58	5	4	5	3	4	2	23	3	4	4	3	3	17	1	3	3	3	5	15	5	4	5	5	19	74
59	1	5	1	2	5	2	16	3	3	4	4	2	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	73
60	3	4	4	5	3	2	21	4	4	4	5	4	21	4	3	1	5	2	15	2	5	3	5	15	72
61	4	3	5	4	5	5	26	1	2	1	1	3	8	2	3	5	4	3	17	3	3	3	3	12	63
62	5	4	5	5	5	5	29	5	5	2	4	4	20	4	4	2	2	3	15	1	2	2	2	7	71
63	3	4	5	5	5	4	26	4	2	3	5	2	16	5	5	5	4	5	24	3	3	5	3	14	80
64	3	5	3	5	5	2	23	5	3	2	2	3	15	3	4	2	4	3	16	5	5	5	5	20	74
65	5	4	4	4	5	2	24	4	5	4	5	5	23	2	3	4	3	4	16	2	4	1	5	12	75
66	4	5	5	4	4	4	26	4	4	3	4	4	19	4	2	3	3	2	14	3	4	4	4	15	74
67	3	3	4	4	3	3	20	5	4	5	2	5	21	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	17	83
68	3	5	5	4	3	5	25	4	5	4	3	4	20	5	5	5	4	5	24	3	3	4	2	12	81
69	5	5	3	5	4	4	26	1	3	4	3	2	13	4	4	5	4	5	22	1	2	1	2	6	67
70	1	3	4	5	5	1	19	4	4	5	5	4	22	4	3	2	3	3	15	3	3	1	5	12	68
71	5	5	4	5	5	5	29	3	4	5	3	1	16	2	2	5	2	4	15	1	1	2	2	6	66
72	5	5	5	4	4	5	28	4	5	2	5	4	20	1	4	4	5	5	19	2	3	5	1	11	78
73	2	2	4	5	2	4	19	5	3	3	5	5	21	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18	82
74	2	5	4	5	3	3	22	5	5	5	5	5	25	4	2	3	4	5	18	4	5	4	4	17	82
75	2	5	2	2	5	2	18	5	5	5	5	5	25	5	3	4	1	2	15	4	2	4	4	14	72



76	4	3	4	5	5	4	25	4	4	5	4	2	19	1	1	2	1	3	8	5	3	2	4	14	66
77	4	3	5	5	4	5	26	5	5	4	5	4	23	2	4	3	4	2	15	4	4	3	5	16	80
78	5	5	4	5	5	4	28	5	2	2	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	15	86
79	5	1	3	4	5	3	21	5	5	5	4	5	24	4	5	3	5	4	21	4	3	3	4	14	80
80	1	1	3	3	4	4	16	5	5	4	5	5	24	4	2	4	3	3	16	2	5	4	3	14	70
81	4	4	5	4	4	3	24	4	5	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	18	87
82	1	1	1	1	1	1	6	5	5	4	4	2	20	1	3	2	3	5	14	2	3	3	3	11	51
83	5	3	5	5	5	4	27	3	3	5	4	4	19	4	4	3	5	4	20	3	2	3	4	12	78
84	2	2	3	1	1	5	14	3	5	4	5	5	22	2	3	5	3	4	17	3	5	5	1	14	67
85	5	3	5	4	4	4	25	5	5	4	2	2	18	3	2	4	4	3	16	4	4	3	3	14	73
86	3	5	3	5	4	3	23	5	4	4	5	5	23	4	4	3	3	5	19	3	2	4	5	14	79
87	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	5	2	2	14	90
88	4	4	4	5	4	5	26	3	3	3	5	5	19	5	3	5	5	5	23	4	2	5	3	14	82
89	2	3	3	5	4	4	21	4	4	3	5	5	21	5	3	1	1	4	14	5	5	5	5	20	76
90	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24	2	3	2	5	5	17	4	5	3	3	15	86
91	3	4	5	3	5	4	24	4	3	1	4	5	17	5	4	5	5	5	24	3	4	4	3	14	79
92	3	4	4	2	2	3	18	5	5	4	4	2	20	3	4	3	4	4	18	5	3	1	2	11	67
93	5	4	3	4	4	5	25	5	5	4	5	5	24	4	3	4	5	4	20	1	1	1	1	4	73
94	3	5	2	4	3	4	21	3	4	5	4	5	21	3	3	3	4	2	15	5	5	5	4	19	76
95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	3	22	5	2	2	3	3	15	1	1	1	1	4	71
96	2	1	2	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	2	5	2	4	18	5	3	2	3	13	75
97	4	5	4	5	5	3	26	5	4	4	5	5	23	4	3	5	3	4	19	5	5	5	5	20	88
98	2	3	4	1	1	5	16	4	3	3	2	2	14	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4	17	52
99	5	2	5	4	5	3	24	3	3	4	5	4	19	5	3	2	4	2	16	4	3	1	5	13	72
100	5	3	4	5	2	4	23	5	5	5	5	5	25	2	5	2	2	4	15	5	5	5	5	20	83
101	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	2	2	3	10	90

102	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	3	1	4	4	12	85
103	1	4	2	2	5	2	16	4	4	3	5	3	19	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	74
104	4	5	4	5	5	4	27	3	5	5	5	5	23	5	2	3	2	2	14	5	5	5	5	20	84
105	3	4	5	5	5	4	26	5	5	5	5	5	25	5	3	5	1	3	17	3	2	5	2	12	80
106	4	5	4	1	1	3	18	3	2	3	5	1	14	4	2	2	4	2	14	5	5	4	5	19	65
107	5	3	5	3	4	3	23	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	5	22	3	4	3	5	15	84
108	3	3	5	4	5	4	24	5	5	5	4	3	22	3	2	3	4	4	16	2	5	4	2	13	75
109	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	23	5	4	3	3	15	88
110	5	4	5	5	3	4	26	5	5	5	4	5	24	2	3	2	4	5	16	5	3	3	3	14	80
111	4	5	5	4	5	5	28	4	5	1	3	2	15	2	4	4	5	3	18	3	3	5	4	15	76
112	4	2	4	3	2	4	19	4	3	4	3	4	18	3	4	4	5	4	20	2	4	2	4	12	69
113	1	3	4	2	3	5	18	2	5	3	5	5	20	4	3	5	3	5	20	3	4	4	1	12	70
114	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	22	5	3	3	3	4	18	3	4	2	3	12	82
115	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	23	4	4	2	4	2	16	3	2	3	4	12	78
116	2	3	4	3	4	3	19	5	4	3	5	4	21	3	4	3	4	3	17	2	1	4	1	8	65
117	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	2	2	7	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16	76
118	1	2	3	2	3	5	16	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	4	2	3	2	11	72
119	2	3	4	5	1	4	19	4	4	5	2	5	20	5	5	5	5	3	23	5	5	4	5	19	81
120	1	4	5	3	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23	2	4	3	2	11	79
121	3	2	3	1	3	4	16	3	3	5	2	1	14	1	4	4	2	3	14	3	5	4	3	15	59
122	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	22	3	4	3	2	3	15	3	2	4	5	14	81
123	2	5	5	5	4	4	25	3	2	5	3	4	17	1	5	5	4	3	18	4	5	3	3	15	75
124	3	5	3	3	2	1	17	4	5	3	4	5	21	4	3	4	1	2	14	4	5	4	4	17	69
125	3	3	3	1	1	4	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	2	18	5	5	5	4	19	67
126	3	4	3	2	2	4	18	2	1	2	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	3	2	5	15	71
127	3	2	3	5	2	2	17	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	3	4	5	2	14	79



128	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	2	3	13	87
129	2	3	3	5	3	5	21	3	4	4	3	3	17	5	1	2	3	4	15	5	4	5	4	18	71
130	2	4	5	4	4	5	24	5	5	4	4	5	23	4	2	2	4	5	17	4	5	3	1	13	77
131	5	5	4	5	4	4	27	5	5	3	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	94
132	4	5	4	5	5	5	28	4	5	3	3	3	18	2	3	2	3	4	14	3	4	4	5	16	76
133	2	4	2	2	1	5	16	4	5	5	5	5	24	5	2	3	4	3	17	4	4	2	4	14	71
134	1	1	2	4	5	4	17	4	5	5	4	4	22	1	4	5	3	4	17	4	5	5	5	19	75
135	5	2	5	4	3	4	23	1	4	3	5	3	16	3	4	5	5	2	19	3	2	5	4	14	72
136	2	3	2	4	4	3	18	5	5	3	5	3	21	3	1	5	5	4	18	4	1	2	4	11	68
137	3	2	5	1	2	4	17	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	4	23	4	4	3	3	14	76
138	4	5	5	4	5	5	28	4	5	3	4	3	19	5	4	5	3	4	21	3	5	5	4	17	85
139	1	5	4	5	4	3	22	3	5	5	4	4	21	5	5	2	4	4	20	3	5	4	3	15	78
140	4	4	5	5	5	5	28	3	5	3	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	2	16	90
141	5	1	4	1	5	3	19	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23	3	5	3	4	15	79
142	4	5	5	3	4	4	25	5	5	5	4	4	23	5	3	4	5	4	21	4	2	4	4	14	83
143	2	1	1	1	1	1	7	1	3	1	3	2	10	4	3	3	3	2	15	3	4	4	4	15	47
144	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	3	3	18	3	5	4	4	3	19	2	5	5	3	15	82
145	5	5	5	5	4	5	29	4	3	5	4	3	19	5	4	4	5	2	20	3	4	4	5	16	84
146	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	1	4	2	1	2	10	5	5	4	5	19	83
147	4	3	5	3	5	5	25	4	5	4	5	5	23	1	3	5	2	4	15	2	1	2	2	7	70
148	5	4	5	5	4	3	26	4	2	2	3	3	14	4	3	2	3	4	16	2	2	3	4	11	67
149	5	4	3	4	2	2	20	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	5	4	3	4	16	80
150	3	5	4	4	4	4	24	5	3	5	4	5	22	3	5	4	3	3	18	4	1	1	3	9	73
151	1	1	1	1	1	1	6	3	3	2	4	3	15	4	4	5	3	3	19	1	3	2	5	11	51
152	2	4	4	1	2	4	17	2	4	2	2	4	14	5	3	4	4	2	18	1	2	5	5	13	62
153	2	4	3	3	4	5	21	5	5	4	4	3	21	2	3	3	2	4	14	2	4	5	4	15	71



154	4	4	5	3	4	5	25	4	4	4	3	2	17	5	2	5	2	1	15	3	5	4	5	17	74
155	5	4	5	5	5	5	29	3	3	5	5	5	21	4	5	4	3	1	17	5	4	3	3	15	82
156	4	3	5	5	4	3	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	2	3	14	88
157	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	2	3	2	4	5	16	4	5	5	4	18	85
158	3	3	4	3	3	4	20	5	4	5	2	4	20	1	2	3	1	3	10	2	1	4	4	11	61
159	1	4	2	4	5	2	18	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	5	23	3	4	5	5	17	79
160	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	4	5	24	5	3	2	3	4	17	3	3	5	5	16	85
161	4	1	3	4	3	2	17	2	5	4	3	4	18	2	4	2	3	5	16	5	4	2	2	13	64
162	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4	2	3	4	4	17	4	4	5	5	18	83
163	3	3	5	2	5	2	20	5	3	3	3	2	16	2	2	3	3	4	14	3	2	4	4	13	63
164	3	2	5	3	2	2	17	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	3	4	5	3	15	80
165	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	1	2	4	5	4	16	3	4	5	2	14	84
166	5	3	5	2	1	2	18	5	2	4	4	4	19	3	4	4	5	2	18	2	4	4	3	13	68
167	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	2	16	2	4	3	1	4	14	3	3	3	5	14	74
168	4	4	5	5	4	5	27	5	3	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	83
169	4	5	5	5	5	5	29	3	4	5	4	3	19	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	12	75
170	5	4	4	4	4	4	25	2	5	5	3	3	18	2	2	3	3	4	14	2	2	5	4	13	70
171	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	24	3	2	4	4	4	17	4	2	4	2	12	82
172	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	2	3	2	5	5	17	4	4	5	3	16	85
173	5	3	5	2	2	2	19	3	2	3	5	3	16	5	5	2	5	4	21	5	3	2	2	12	68
174	5	4	5	3	4	4	25	5	3	5	4	1	18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	15	83
175	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	2	15	4	5	5	5	19	84
176	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	3	21	4	4	5	4	3	20	5	4	3	4	16	87
177	4	4	4	2	3	1	18	4	4	2	4	3	17	4	5	5	5	3	22	3	4	2	2	11	68
178	5	4	3	3	2	5	22	4	4	5	3	4	20	3	5	3	4	5	20	4	4	4	5	17	79
179	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	5	22	5	2	5	5	2	19	5	5	5	5	20	91

180	4	4	5	5	4	5	27	5	3	3	5	4	20	2	4	5	4	1	16	4	2	4	2	12	75
181	3	5	4	5	4	4	25	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23	4	1	4	2	11	82
182	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	4	76
183	2	5	4	5	4	4	24	2	3	3	4	2	14	3	5	4	5	5	22	2	2	4	4	12	72
184	2	2	4	4	4	3	19	3	5	4	5	4	21	5	4	5	2	2	18	5	3	5	2	15	73
185	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	3	22	2	2	4	3	3	14	5	5	4	5	19	85
186	5	3	3	1	1	3	16	5	3	4	3	2	17	3	5	4	4	3	19	4	3	3	4	14	66
187	3	4	3	3	1	4	18	3	4	3	4	4	18	3	2	4	3	3	15	3	5	2	2	12	63
188	1	1	1	1	1	1	6	1	4	4	3	2	14	3	2	3	4	2	14	4	4	5	5	18	52
189	1	2	3	4	5	4	19	5	1	2	4	3	15	2	4	4	3	3	16	4	3	5	3	15	65
190	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	4	4	22	4	5	4	2	5	20	2	3	5	2	12	82
191	5	5	5	5	5	5	30	1	5	3	2	3	14	2	5	2	5	3	17	5	3	2	4	14	75
192	3	2	5	3	3	5	21	2	3	5	3	3	16	5	5	4	4	4	22	2	4	5	5	16	75
193	5	4	4	4	4	4	25	5	5	3	3	4	20	3	4	5	4	4	20	2	3	2	4	11	76
194	1	1	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	2	3	11	67
195	3	5	4	5	4	4	25	4	5	5	4	5	23	5	4	1	4	3	17	2	4	4	5	15	80
196	5	1	4	5	4	3	22	5	3	5	2	4	19	3	5	4	4	4	20	4	5	5	5	19	80
197	4	3	5	4	4	3	23	1	3	2	5	5	16	2	4	5	3	1	15	3	3	3	4	13	67
198	4	4	2	4	2	1	17	3	3	2	3	3	14	1	1	1	2	2	7	1	4	2	4	11	49
199	1	3	1	5	3	3	16	3	5	5	4	4	21	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	20	80
200	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	24	4	3	4	4	4	19	5	5	4	5	19	91
201	4	2	4	4	3	1	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	2	4	3	5	14	81
202	5	4	5	5	5	4	28	3	5	4	5	4	21	4	2	4	4	4	18	5	3	2	4	14	81
203	5	5	5	5	5	5	30	5	1	4	3	2	15	5	5	5	5	5	25	2	4	5	4	15	85
204	5	4	5	4	4	3	25	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	2	19	3	4	3	5	15	82
205	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	4	21	4	3	4	5	16	91

206	4	3	1	4	1	4	17	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	2	4	3	2	11	76
207	3	5	3	3	4	3	21	4	4	5	4	5	22	4	2	4	2	5	17	4	2	4	3	13	73
208	3	4	1	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	3	2	3	4	12	76
209	5	4	4	5	5	4	27	1	3	4	3	5	16	5	5	5	4	5	24	4	3	3	5	15	82
210	4	4	5	2	3	2	20	3	3	4	5	3	18	5	4	5	5	3	22	4	4	5	3	16	76
211	4	4	3	4	4	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	3	4	5	3	15	86
212	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	2	5	2	4	13	88
213	3	4	5	2	5	5	24	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	2	1	13	84
214	4	5	5	4	4	5	27	3	2	3	3	4	15	5	5	4	5	2	21	3	3	3	5	14	77
215	5	3	4	5	5	5	27	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	14	84
216	4	3	3	2	3	4	19	3	5	5	4	4	21	1	2	3	3	5	14	2	4	5	4	15	69
217	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22	4	5	2	4	15	91
218	1	4	1	1	4	5	16	5	5	5	5	3	23	2	4	3	3	3	15	1	2	4	5	12	66
219	3	5	4	4	2	5	23	4	5	5	4	5	23	4	5	3	3	4	19	5	2	3	2	12	77
220	4	4	3	4	5	4	24	5	1	3	1	5	15	5	5	5	4	5	24	4	2	5	2	13	76
221	3	5	5	4	3	4	24	3	4	5	4	1	17	5	3	5	5	2	20	5	1	4	2	12	73
222	2	3	3	4	4	5	21	5	4	5	4	4	22	4	2	4	4	3	17	1	2	4	5	12	72
223	3	5	4	2	4	3	21	1	3	4	2	5	15	1	5	5	4	4	19	5	5	5	2	17	72
224	4	4	3	3	4	1	19	2	4	2	5	2	15	2	5	5	3	3	18	5	5	5	5	20	72
225	5	5	5	5	5	5	30	2	5	4	4	3	18	4	3	5	3	4	19	4	3	4	4	15	82
226	5	4	5	5	5	5	29	4	2	2	5	4	17	4	5	4	5	2	20	4	4	3	5	16	82
227	5	5	3	2	3	4	22	1	4	4	2	5	16	2	4	5	5	4	20	3	4	4	3	14	72
228	2	4	3	2	4	4	19	5	5	2	3	5	20	1	5	3	4	3	16	3	4	3	5	15	70
229	5	3	4	4	5	2	23	3	5	3	4	4	19	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	84
230	1	1	1	1	1	1	6	4	3	3	4	2	16	5	1	3	4	1	14	3	4	2	5	14	50
231	5	3	4	2	1	3	18	4	3	5	3	3	18	2	3	4	2	3	14	2	5	2	5	14	64

Anexo 7: Resultados complementaria
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Talento humano	Desempeño laboral
N		231	231
Parámetros normales ^{a,b}	Media	58,7922	75,7273
	Desviación estándar	14,21451	8,60531
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,147	,073
	Positivo	,083	,041
	Negativo	-,147	-,073
Estadístico de prueba		,147	,073
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,005 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nivel de variable: Talento humano

Variable/ Dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
V1: Talento humano	35	15.15	152	65.8	44	19.0	231	100.0
D1: Admisión	52	22.51	132	57.14	47	20.35	231	100.0
D2: Aplicación	46	19.91	145	62.77	40	17.32	231	100.0
D3: Compensación	28	12.12	124	53.68	79	34.2	231	100.0
D4: Desarrollo y mantenimiento	45	19.48	127	55.0	59	25.54	231	100.0

Fuente: Cuestionarios aplicados.

Nivel de variable: Desempeño laboral

Variable/ Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
V1: Desempeño laboral	8	3.5	118	51.1	105	45.5	231	100.0
D1: Gestión institucional	9	3.9	106	45.9	116	50.2	231	100.0
D2: Gestión pedagógica	5	2.2	88	38.1	138	59.7	231	100.0
D3: Gestión administrativa	7	3.0	131	56.7	93	40.3	231	100.0
D4: Gestión comunitaria	12	5.2	149	64.5	70	30.3	231	100.0

Fuente: Cuestionarios aplicados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Talento humano y desempeño laboral de directivos institucionales de una Unidad de Gestión Educativa Local Piura, 2022.", cuyo autor es CHUMACERO DOMADOR ALEX HERNAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 06-08- 2023 21:06:33
SANCHEZ CHERO MANUEL JESUS DNI: 16675940 ORCID: 0000-0003-1646-3037	Firmado electrónicamente por: SCHEROMJ el 07-08- 2023 08:43:59

Código documento Trilce: TRI - 0643852