



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de docentes en
la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena
del Mar, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Barturen Soto, Magda Yeny (orcid.org/0000-0002-9535-1924)

ASESOR:

Dr. Garay Argandoña, Rafael Antonio (orcid.org/0000-0003-2156-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios porque él es mi guía, a mis madres Andrea y Dora por motivarme en cada momento de la vida para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, mi esposo, hijos y a los maestros por el apoyo dado al fortalecimiento de mi aprendizaje para culminar mis estudios.

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Rafael Garay Argandoña, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada:

Gestión del talento humano y desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar 2020 de la estudiante Magda Yeny Barturen Soto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

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

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

Lima, 04 de diciembre 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: RAFAEL GARAY ARGANDOÑA	
DNI 10474687	Firma 
ORCID 0000-0003-2156-2291	

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARTUREN SOTO MAGDA YENY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BARTUREN SOTO MAGDA YENY : 16682168 ORCID: 0000-0002-9535-1924	Firmado electrónicamente por: MBARTUREN el 05-02- 2021 12:29:33

Código documento Trilce: INV - 0041793

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimiento	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
4.1. Resultados descriptivos	30
4.2. Resultados correlacionales	33
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
VIII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones.....</i>	30
Tabla 2	<i>Niveles de la variable desempeño laboral docente y dimensiones.....</i>	31
Tabla 3	<i>Sistema de hipótesis de la investigación.....</i>	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 *Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones64*

Figura 2 *Niveles de la variable desempeño laboral docente y dimensiones65*

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental correlacional, transversal. La muestra contó 68 docentes, con cuestionarios adaptados por el investigador que fueron evaluados por especialistas y fiables. Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, se utilizó el Rho de Spearman que indicó en la hipótesis general (Gestión del talento humano y desempeño laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,525 y p-valor 0,000).

Palabras clave: Gestión, talento, humano, desempeño, laboral

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of teachers at the Educational Institution No. 1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. The approach was quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sample had 68 teachers, with questionnaires adapted by the researcher that were evaluated by specialists and reliable. The hypotheses were tested for this, null hypotheses were established and the alternate hypothesis of the variables and variable - dimension, Spearman's Rho was used, which indicated in the general hypothesis (Management of human talent and job performance) the level of correlation is moderate (Rho 0.525 and p-value 0.000)

Keywords: Management, talent, human, performance, labor

I. INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad se posiciona como un pilar fundamental en el desarrollo de cualquier sociedad. A través de ella, se forja el futuro de las generaciones y se establecen los cimientos para un crecimiento sostenible y una ciudadanía informada y comprometida. Dentro de este contexto, los docentes desempeñan un papel central como los actores fundamentales en la transmisión de conocimiento, habilidades y valores a los estudiantes (Baldovino et al, 2021). La calidad que ofrecen depende de su desempeño laboral y de su capacidad para inspirar, guiar y motivar a los alumnos.

Por tanto, la gestión del talento humano en el ámbito educacional se revela como algo esencial a fin de garantizar que los docentes estén motivados, bien preparados y plenamente comprometidos con su labor educativa (Castro, 2021). Este artículo se propone explorar en profundidad cómo la gestión efectiva del talento humano puede contribuir a mejorar el desempeño de los docentes en instituciones educativas, lo cual repercute directamente en la calidad de la educativa.

El nivel educacional no solo es una componente para el desarrollo económico, sino también un medio para promover valores, ciudadanía activa, igualdad y cohesión social. Panchi (2021), indicó que los docentes son los facilitadores de los procesos en las organizaciones. Su labor trasciende la mera transmisión de contenidos; ellos ejercen una influencia profunda en el desarrollo intelectual, emocional y moral de los estudiantes (Hattie, 2012). Por lo tanto, es imperativo que los docentes estén altamente motivados y comprometidos con su tarea, ya que esta actitud contagia a sus estudiantes y mejora el aprendizaje y el desarrollo integral.

A nivel internacional, se vislumbra un desafío significativo en la esfera educativa esto debido a la creciente escasez de docentes altamente calificados y experimentados. Esta escasez de talento humano educativo ejerce un impacto adverso y duradero en la calidad de la educación alrededor del mundo, según señala el informe de la UNESCO en 2020. Asimismo, Colcha-Dias (2021) señaló que la insuficiencia de docentes altamente calificados en el ámbito internacional plantea una serie de cuestiones críticas. En primer lugar, compromete directamente la calidad de la educación. Los docentes altamente calificados no solo poseen un

conocimiento profundo en sus áreas de especialización, sino que también están mejor equipados para emplear enfoques pedagógicos efectivos que fomenten un aprendizaje significativo. Su experiencia es vital para guiar a los estudiantes hacia el éxito académico y personal.

Además, la falta de docentes altamente calificados a nivel internacional crea una competencia feroz por el talento educativo disponible. Esto conduce a una mayor movilidad de docentes hacia regiones o países que ofrecen mejores condiciones laborales, salarios competitivos y oportunidades de desarrollo profesional. Como resultado, las naciones menos favorecidas en términos de recursos educativos se ven desfavorecidas aún más, ya que luchan por retener y atraer a educadores de alta calidad (Tarazona, 2022). Por otro lado, Yupanqui (2022) señala que la brecha en el desarrollo profesional de docentes en la escala global se manifiesta como otro desafío crucial en la gestión educacional. Esta disparidad en identificar las oportunidades de desarrollo profesional y el acceso a recursos educativos de calidad crea una brecha significativa entre docentes de diferentes regiones, lo que tiene un impacto directo en sus capacidades y niveles de motivación.

En Latinoamérica los docentes cuentan con recursos limitados y tienen un acceso más restringido a programas de formación continua, herramientas educativas modernas y oportunidades para colaborar con colegas de todo el mundo. Como resultado, sus habilidades pedagógicas pueden volverse obsoletas con el tiempo, lo que afecta negativamente su efectividad en el aula. Esta disparidad también puede contribuir a la desmotivación entre los docentes, ya que pueden sentir que están siendo dejados atrás en términos de desarrollo profesional en comparación con sus contrapartes en regiones más privilegiadas (Tsareva, 2020). Además, la migración de docentes de países en desarrollo hacia naciones más desarrolladas plantea una problemática adicional en la distribución del talento humano educativo a nivel global, lo que puede generar desequilibrios perjudiciales.

Río-Cortina (2022) precisó que los docentes altamente calificados y experimentados a menudo se sienten atraídos por las perspectivas de mejores condiciones de trabajo en países más desarrollados. Esto puede conducir a la falta de continuidad en la enseñanza, una disminución en la calidad educacional y por

ello el debilitamiento de los sistemas educativos en los países de origen de los docentes migrantes.

A nivel nacional, la formación y capacitación de docentes son piedras angulares de un sistema educativo robusto. Sin embargo, a nivel nacional, nos enfrentamos a un desafío significativo: la falta de inversión suficiente en programas de formación y desarrollo profesional docente (Mestas, 2021). Esta carencia se traduce en consecuencias que impactan directamente en el desempeño del tipo laboral y en la calidad de la educacional.

Los docentes necesitan estar bien preparados y actualizados para abordar las cambiantes necesidades educativas de sus alumnos. La capacitación constante les permite adquirir nuevas habilidades pedagógicas, familiarizarse con las últimas tendencias educativas y mantenerse al tanto de los avances en su campo de especialización. Cuando esta formación y capacitación son insuficientes o inexistentes, los docentes pueden encontrarse desprovistos de las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos contemporáneos del aula (Mori, 2020). Esto se traduce en un desempeño laboral menos efectivo, ya que pueden no estar al tanto de las estrategias pedagógicas más efectivas o de las mejores prácticas educativas.

La desigualdad en el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo profesional es un problema significativo en la gestión del talento humano. En diferentes regiones del país, existen desafíos socioeconómicos y educativos diversos, lo que resulta en una disparidad en las oportunidades para los docentes. Algunos tienen acceso a capacitación y desarrollo, mientras que otros carecen de estas ventajas. Esta brecha afecta la calidad de la educación en distintas áreas, ya que los docentes en regiones menos favorecidas pueden tener menos recursos y oportunidades de desarrollo, lo que los coloca en desventaja. También puede dificultar la distribución equitativa de docentes altamente calificados, ya que algunos eligen trasladarse a lugares con mejores condiciones laborales y de vida.

Además, las condiciones laborales precarias son otro problema crucial en la gestión del talento humano. Incluye salarios bajos, falta de reconocimiento y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Cuando se enfrentan estas condiciones, es más probable que se sientan insatisfechos y estresados, lo que puede resultar en una alta rotación de personal educativo. La falta de

reconocimiento y recompensas adecuadas puede desmotivar a los docentes, lo que afecta su compromiso y su capacidad para ser eficientes en su labor. Además, la rotación frecuente de docentes puede interrumpir la continuidad académica.

A nivel local, se presentan desafíos significativos hacia el docente. Estos desafíos tienen un impacto en la forma como se educa y el aprendizaje, lo que, afecta la calidad de la educación brindada.

Panchi (2021), indicó que la rotación frecuente de docentes en instituciones educativas locales es un problema preocupante. Cuando los educadores cambian de escuela con regularidad, se produce una interrupción en la continuidad de la enseñanza. Los estudiantes pueden sentirse desconcertados al tener que adaptarse constantemente y variar sus expectativas, lo que puede afectar negativamente su rendimiento académico y su relación con los educadores. Esta rotación constante también puede dificultar la confianza entre los docentes y los estudiantes, lo que es esencial para un ambiente de aprendizaje efectivo.

Otro desafío local radica en las dificultades de acceso a recursos educativos de calidad. Los docentes dependen en gran medida de materiales didácticos actualizados y recursos pedagógicos adecuados para brindar una educación efectiva. Sin embargo, en muchas comunidades locales, la falta de acceso a estos recursos puede ser un obstáculo significativo. La ausencia de libros de texto actualizados, tecnología educativa y materiales didácticos adecuados puede limitar la capacidad de los docentes para diversificar sus métodos de enseñanza y adaptarlos a las necesidades individuales de los estudiantes. Esto, a su vez, puede perjudicar la calidad de la educación proporcionada.

Finalmente, Yupanqui (2022) resalto que los desafíos en la evaluación del desempeño docente son una preocupación local importante. La falta de sistemas de evaluación sólidos a nivel local y hace difíciles mejoras académicas en la práctica docente. Sin una retroalimentación constructiva y una evaluación objetiva, los docentes pueden tener dificultades para reconocer y abordar sus debilidades, lo que limita su capacidad para crecer y mejorar en su rol. Además, la promoción de la excelencia en la enseñanza se vuelve complicada cuando no existe un marco efectivo para reconocer y recompensar a los docentes destacados.

Por lo expuesto se han planteado el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de docentes en

la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020? Asimismo, se ha planteado los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la relación entre organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener personas, auditar personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020?

La justificación teórica de este estudio se sostiene en la necesidad de adentrarse en los factores que influyen en la educación y la calidad de la misma. A través de una sólida base teórica, se busca enriquecer el conocimiento existente en el tema. La gestión del talento humano y el desempeño son aspectos cruciales en el campo educativo, y aunque investigaciones previas han proporcionado información valiosa, es esencial profundizar y mantener al día nuestros conocimientos en este campo en constante evolución.

Desde una perspectiva práctica, la justificación se relaciona con la importancia de abordar problemas reales en las instituciones para elevar la calidad educacional. Al comprender mejor cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño, podemos implementar mejoras concretas en estas instituciones. Además, este enfoque ayuda a identificar problemas específicos y a proponer soluciones prácticas para abordarlos. Por último, al analizar el desempeño laboral de manera efectiva, se puede mejorar la organizacionalmente en favor de los docentes, lo que a su vez puede reducir la rotación y promover un entorno de enseñanza más positivo.

Finalmente, la justificación metodológica se refiere a la elección de enfoques y métodos de investigación adecuados. La selección de métodos sólidos y la recopilación de datos confiables y válidos son esenciales para obtener resultados significativos y respaldar las conclusiones del estudio. La metodología adecuada debe permitir la comparación de diferentes enfoques. Además, esta metodología debe ser aplicable en el contexto a fin de permitir mejorar la gestión en ese entorno particular.

De lo señalado se desprenden el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020. También se han planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar la

relación entre organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener personas, auditar personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020.

Se plantean la siguiente hipótesis general existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020. También se han planteado las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener personas, auditar personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, el estudio realizado por Garcés (2020), cuyo objetivo era analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se usó una metodología correlacional y diseño transversal no experimental. Los resultados indicaron que un significativo 69.3% de los encuestados afirmaron que la gestión del talento humano en la organización era adecuada, mientras que un notable 78.9% estuvo de acuerdo en que el desempeño laboral era apropiado. Las conclusiones revelaron que la gestión del talento humano impactó en varios aspectos: influye significativamente en los resultados de las tareas individuales (70.4%), en los comportamientos laborales (74.2%), y en las características de los colaboradores (76.5%). Además, se estableció una relación directa, significativa y fuerte entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los con un coeficiente de correlación del 0.652. Estos resultados enfatizan la importancia de una gestión efectiva en las organizaciones y su impacto positivo en el desempeño de los empleados.

Noriega y Valladares (2019) El estudio se propuso determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los docentes. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 196 profesores seleccionados al azar. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los docentes ($r = 0,80$). Esto significa que, a medida que mejora la gestión del talento humano, también mejoran las competencias laborales.

Vásquez (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue desarrollar un modelo de gestión del talento humano que contribuya a mejorar el desempeño laboral de los docentes en instituciones. El estudio se basó en la premisa de que el clima laboral influye directamente en la satisfacción de los docentes, lo que a su vez repercute en su productividad. Se reconoce que el talento humano es un factor tecnológico crucial que implica evaluar las habilidades y talentos individuales. La investigación busca optimizar el ámbito laboral en estas instituciones y propone un modelo de gestión. El diagnóstico revela una deficiente aplicación de mecanismos que favorezcan el desempeño laboral. Se identifican factores influyentes en el desempeño laboral. El diseño del modelo de gestión del talento humano considera

el clima organizacional y las funciones específicas de los docentes en el contexto laboral de la provincia de San Marcos, Cajamarca, con el fin de satisfacer las expectativas de los estudiantes.

Mendoza et al., (2019), se centró en investigar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La investigación, basada en la hipótesis de una relación directa entre ellas, empleó una metodología empírica sin un enfoque experimental, utilizando encuestas y entrevistas. Los resultados revelaron una relación significativa, destacando diferencias según el área de trabajo. Como conclusión, se determinó que existe una correlación importante entre ellas. Se presentó una propuesta de mejora que incluyó cinco factores, tres objetivos y acciones concretas destinadas a potenciar la gestión del talento humano y mejorar la satisfacción laboral. Estos hallazgos respaldaron la idea de que una gestión eficaz del talento se traduce en un mejor desempeño laboral, respaldado por una significativa correlación de Pearson de 0.696.

Apaza, (2020) evaluó el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos. El enfoque cuantitativo y el diseño no experimental de tipo correlacional permitieron analizar una muestra de 82 servidores públicos a través de encuestas y cuestionarios validados por expertos. Los resultados revelaron una relación entre ellas. Además, publico en una revista científica indexada, lo que posibilita la difusión de estos hallazgos en la comunidad académica. Como conclusión, se aceptó la hipótesis alterna, demostrando que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de 0.584 en la escala de Rho de Spearman indicó una correlación moderada entre las variables estudiadas.

Bendezú-Pacífico (2020), centró su objetivo en analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los empleados. La metodología utilizada se basó en un enfoque descriptivo y correlacional. Para recopilar datos, se crearon dos instrumentos que abordaron ambas variables, La muestra consistió en 18 docentes y 06 empleados administrativos. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa entre las variables. Esta correlación alcanzó un nivel de 0.892, lo que implica que una buena gestión del talento humano está estrechamente relacionada con un mayor nivel de satisfacción laboral entre el personal.

Reategui (2020), evaluó el impacto de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad laboral del personal. Se optó por un enfoque hipotético deductivo en una investigación descriptiva de diseño no experimental, con un carácter correlacional-causal y naturaleza cuantitativa. La población de estudio incluyó a 306 trabajadores, y se seleccionó una muestra de 171 empleados. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios diseñados para medir las variables, con 20 ítems para cada una de ellas, distribuidos en dimensiones específicas y utilizando una escala de Likert. Los resultados indicaron que ambas variables influyen significativamente en la productividad laboral del personal. Además, se confirmó que ambas variables son factores influyentes en la productividad laboral.

En su estudio de 2018, Qiñonez y Peralta examinaron la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una institución educativa. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de naturaleza correlacional y un alcance transversal. La muestra consistió en 100 docentes de la institución. Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados del estudio revelaron una correlación de Spearman de 0,563 entre la ambas.

Sotelo (2019), la investigación tuvo como propósito principal analizar la relación existente entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente a nivel educativo. Fue con un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva y correlacional. La población estuvo compuesta por docentes, y la muestra incluyó un total de 103 docentes, quienes proporcionaron sus percepciones en relación a las variables indicadas. Los resultados indicaron una relación positiva de grado medio entre las variables (Rho de Spearman = 0.501**, $p = 0.001$ bilateral), lo que sugiere que una eficiente entre ambas, aunque esta relación no es definitiva.

Chávez-Vassallo et al., (2020), el propósito central de esta investigación consistió en desarrollar una estrategia de motivación dirigida a la mejora del rendimiento laboral de los docentes. Se llevó a cabo un estudio con un enfoque descriptivo-propositivo. La recopilación de información se realizó mediante dos instrumentos: una Guía de observación para identificar de inmediato las problemáticas y un cuestionario estructurado de desempeño laboral, compuesto

por 30 ítems, aplicado a 20 docentes del nivel secundario. La validez y confiabilidad del instrumento se evaluaron mediante la prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo una aprobación de 0.72. Los resultados revelaron que el 20% de los docentes nunca habían desarrollado completamente las competencias requeridas, el 40% indicó que nunca mantuvieron un sentimiento de compromiso con la institución educativa, y el 55% solo a veces experimentó satisfacción laboral, mientras que el 35% nunca la alcanzó. Basándose en estos hallazgos, se propuso una estrategia que consta de cuatro etapas, que incluye la implementación de programas de reconocimiento, actividades de integración, desarrollo de habilidades y relaciones interpersonales, fortalecimiento del liderazgo directivo, fomento de la satisfacción laboral y promoción de la camaradería. Además, se sugiere la implementación de un programa de capacitación sobre el uso de TIC`s en la educación y la enseñanza virtual, lo cual se ha vuelto fundamental en los tiempos actuales. En resumen, la investigación concluye que la falta de motivación afecta negativamente al desempeño laboral de los docentes, que es fuente de motivación es un impulsor fundamental para mejorar las capacidades y el bienestar personal y profesional de los educadores en la institución educativa.

En el ámbito internacional, Bailon & Romero,(2019), determina la importancia del talento humano como el recurso fundamental en toda organización, destacando debilidades en la gestión de procesos clave en instituciones educativas. Se abordó una problemática multifacética que involucra aspectos como adiestramiento, motivación, relaciones docente-alumno y docente-autoridades, clima laboral, uso de nuevas tecnologías y políticas educativas. La implementación de estrategias adecuadas es crucial para fortalecer el desempeño laboral a través de un enfoque integral. El estudio analizó las bases teóricas del problema y procede a caracterizar y evaluar la situación actual en la institución educativa. Llevó a cabo mediante una investigación documental y análisis que incluyó revisión de literatura y la recopilación de datos. Además, se aplicaron encuestas a 30 docentes, quienes respondieron preguntas. La escala de medición empleada en la mayoría de las preguntas fue la Likert de 5 puntos. Los resultados señalaron que los docentes están conformes con sus funciones asignadas en cuanto a la administración del talento humano, pero no perciben estímulos positivos que puedan influir en su desempeño académico. Esto se reflejó en un RHO de 0.756. Como conclusión y

recomendación, se proponen estrategias que buscan fomentar el desarrollo del educacional, tomando en consideración los hallazgos de la investigación.

Santamaria et al, (2020), el estudio de investigación se centró en las instituciones educativas privadas de Ambato y tuvo como objetivo principal mejorar el desempeño laboral de los docentes a través de una eficaz gestión del talento humano. Cabe indicar que las instituciones educativas requieren una gestión estratégica con un enfoque en el talento humano, se busca perfeccionar el recurso humano en sintonía con las estrategias y el desarrollo institucional. Se presta especial atención a los componentes del desempeño laboral y la calidad educativa, ambos considerados factores cruciales para el logro académico. La investigación se respalda en fuentes legales, bibliográficas y documentales relacionados con estas variables para establecer una sólida base teórica para el estudio. Se uso encuestas realizada a 108 docentes en la ciudad de Ambato. Se obtuvo como resultado un RHO de 6.754. La relación entre ambas es un tema de gran importancia en el sector educativo, y esta investigación resulta relevante al analizar y combinar factores relacionados con estas dos variables con el fin de encontrar un equilibrio beneficioso que repercuta en beneficio de la sociedad.

En su estudio de 2019, Fontal-Aponte examinó la relación entre el contrato psicológico, la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes. Uso un enfoque cuantitativo, de naturaleza correlacional y un alcance transversal. La muestra consistió en 100 docentes de la institución, a quienes se les aplico un cuestionario. Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales.

Los hallazgos del estudio respaldan investigaciones previas que habían establecido relaciones significativas entre la RCP, la SL y el DL. Estos hallazgos sugieren que la RCP puede tener un impacto negativo en la SL y el DL de los docentes. Borrero (2019), en su estudio analítico bibliográfico se enfoca en examinar los procesos de gestión del talento humano, respaldado por teorías de destacados autores como Chiavenato, Franklin y Krieger, y Tobon. Basado en un enfoque racional y con un diseño sustentado en una revisión bibliográfica, se pone de manifiesto la importancia de ellas, ya que esto facilita su crecimiento y consolidación, como lo demuestra una rho de 7.267. Las organizaciones han evolucionado significativamente y un liderazgo altamente capacitado en aptitudes y actitudes es esencial. Este trabajo aporta conocimientos valiosos relacionados

con uno de los aspectos más fundamentales de la administración, ofreciendo perspectivas innovadoras para lograr los objetivos establecidos, especialmente en el ámbito administrativo.

Sevilla Altamirano, M. C. (2020) se enfocó en evaluar la satisfacción salarial y el rendimiento laboral de los funcionarios. Se realizaron búsquedas bibliográficas para comprender estas variables y se emplearon instrumentos específicos, como la "escala de satisfacción salarial" y las evaluaciones de desempeño del Ministerio de Trabajo. El estudio se llevó a cabo con 20 funcionarios a nombramiento definitivo, incluyendo personal administrativo y psicólogos de instituciones educativas locales. Los resultados indicaron que el 45% y el 35% de los funcionarios tienen niveles medios y altos de satisfacción salarial, respectivamente. En cuanto al rendimiento laboral, el 40% y el 35% se encuentran en niveles satisfactorios y muy buenos. Se usó la correlación de Spearman para determinar la correlación entre satisfacción salarial y rendimiento laboral, y se encontró que ambas variables están altamente relacionadas, ($\rho=0,875$).

La gestión del talento humano se basa en varias teorías y enfoques que ayudan a comprender y optimizar la gestión de los recursos humanos en una organización. La Teoría del Comportamiento Organizacional propuesta por Taylor (1961), se centra en cómo las personas se comportan dentro de una organización y cómo sus comportamientos pueden ser influenciados por factores internos y externos. Indico que comprender el comportamiento de los empleados es fundamental para gestionar eficazmente su talento y motivación. Señalo la importancia de entender el comportamiento humano para comprender por qué las personas actúan de ciertas maneras en el trabajo. Esto es esencial para la gestión, ya que permite anticipar y responder a los comportamientos y actitudes de los empleados. Asimismo, indico que al comprender cómo motivar y comprometer a los empleados, las organizaciones pueden mejorar la productividad y el rendimiento general de sus equipos y eso redundará en la satisfacción laboral (Yongxing et al., 2017)

La teoría de la motivación de Maslow (1998) sugirió una jerarquía de necesidades humanas que sirve para dilucidar las fuerzas impulsoras detrás de las actividades de las personas en el lugar de trabajo y en la vida en general. Desde la más pequeña hasta la más grande, la jerarquía de necesidades de Maslow se

divide en cinco niveles. La satisfacción de necesidades de nivel inferior lleva a las personas a buscar el cumplimiento de requisitos de nivel superior.

La Teoría de la Motivación de Herzberg (2017) también conocida como la “teoría de los dos factores” o como la “teoría de la motivación e higiene” o “la teoría de los factores duales”, es un enfoque influyente en el campo de la gestión de recursos humanos y la psicología industrial (Men & Yue, 2019). Herzberg argumenta que mejorar estos factores puede eliminar la insatisfacción en el trabajo, pero no necesariamente aumentará la motivación. Por otro lado, hace mención a los Factores Motivacionales o factores intrínsecos, son aquellos que Herzberg argumenta que realmente impulsan el desempeño y sus responsabilidades laborales.

La Teoría X e Y de McGregor (1960), se basa en suposiciones opuestas sobre la naturaleza humana en el trabajo. Estas teorías tienen un impacto profundo en la forma en que se gestiona el talento humano en una organización y pueden influir en las prácticas de liderazgo y en la cultura organizativa (Sánchez, 2019). La Teoría X, asume que la mayoría de las personas tienen una aversión inherente al trabajo y tratan de evitarlo siempre que sea posible. Se cree que los empleados son inherentemente perezosos, carecen de ambición y necesitan ser controlados y supervisados de cerca para cumplir con las tareas laborales. Por otro lado, la Teoría Y señala que, bajo las condiciones adecuadas, los empleados pueden ser autodirigidos, creativos y buscar la autorrealización en su trabajo (Madero-Gómez & Rodríguez-Delgado, 2018). Se ve a los empleados como motivados intrínsecamente y con la capacidad de asumir responsabilidades (Peiró et al., 2020).

La Teoría del Aprendizaje Organizacional propuesta Senge (2012), se centra en cómo las organizaciones pueden aprender, adaptarse y mejorar de manera continua. Esta teoría reconoce que las organizaciones, al igual que los individuos, pueden adquirir conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo para mantenerse competitivas en un entorno organizacional en constante cambio. Esta teoría propugna la adaptación al cambio, la atracción y retención de talento (Pashanasi et al., 2021).

La importancia de las teorías de Talento Humano se radica en que desempeña un papel crucial en la prosperidad y el crecimiento sostenible de las

organizaciones modernas. Estas teorías, respaldadas por una sólida base conceptual, no solo ofrecen un entendimiento profundo del comportamiento y motivación de los empleados, sino que también proporcionan herramientas vitales para la decidir estratégicamente.

Estas teorías ofrecen una visión más nítida sobre cómo adquirir, desarrollar y retener talento, ayudan a las organizaciones a trazar rutas más efectivas hacia el éxito. Las decisiones estratégicas, como la expansión de la fuerza laboral o la inversión en desarrollo de habilidades, son impulsadas por esta comprensión precisa de las dinámicas del talento humano.

La optimización del rendimiento es otro hito crucial iluminado por estas teorías. Las organizaciones pueden diseñar sistemas de incentivos y recompensas que funcionen como motores del rendimiento y la productividad. Esto, a su vez, asegura una fuerza laboral más comprometida y enfocada en alcanzar metas y objetivos corporativos.

El desarrollo de líderes es una esfera que florece bajo el ala de estas teorías. La comprensión de los principios del liderazgo y la gestión de equipos capacita a las organizaciones para nutrir líderes altamente efectivos(Alford & Greve, 2017). Estos líderes, formados en la sabiduría de estas teorías, no solo inspiran a sus equipos, sino que también los guían hacia el éxito, transformando visiones en realidades.

La atracción y retención de talento también son destrezas desarrolladas a través del conocimiento de estas teorías. Al comprender las expectativas y necesidades de los empleados, las organizaciones se vuelven más atractivas en el competitivo mercado laboral, asegurando que el talento clave se sienta valorado y desee permanecer en la organización(Galicia et al., 2017).

Por último, estas teorías contribuyen al fomento de un ambiente de trabajo positivo. Proporcionan las bases para la creación de un entorno donde la moral y el compromiso florecen. Un ambiente de trabajo positivo no solo promueve el bienestar de los empleados, sino que también se convierte en un terreno fértil para la innovación y el logro de metas compartidas (Fogaça et al., 2021).

Las características de las teorías de Talento Humano se basan en primer lugar, en la cultura de aprendizaje arraigada en el núcleo de la organización(S. Rojas, 2018). Esto no es simplemente un lema o un objetivo, sino una práctica

cotidiana. Aquí, el aprendizaje y la mejora se convierten en valores compartidos que impulsan a todos los empleados a aspirar a lo mejor y a buscar continuamente formas de crecimiento(México et al., 2023). También se debe tener en consideración a la retroalimentación y la reflexión se convierten en pilares fundamentales del aprendizaje organizacional. Esto implica una comunicación abierta y constante, así como la revisión sistemática de experiencias y resultados. Estas son las llaves que desbloquean el conocimiento y la comprensión profunda de cómo mejorar(Alanya et al., 2021). A esto se suma la promoción que las organizaciones deben convertirse en facilitadores de la transferencia de conocimientos entre empleados y departamentos, permitiendo que las ideas fluyan libremente y nutran la innovación(De Prada, 2018)

Las dimensiones de acuerdo Chiavenato (2012) son cinco dimensiones: la primera es Organizar a las personas que consiste en busca establecer una jerarquía clara, distribuir tareas, definir funciones y coordinar actividades para que los individuos trabajen de manera eficiente y colaborativa hacia los objetivos comunes de la organización. Organizar a las personas implica también la asignación de recursos humanos de acuerdo con sus habilidades y capacidades, asegurando así que cada miembro del equipo contribuya organizacionalmente.

La segunda dimensión es recompensar a las personas que consiste en reconocer y valorar el desempeño, la contribución y el esfuerzo de los empleados dentro de una organización. Estas recompensas pueden ser de naturaleza monetaria, como salarios y bonificaciones, o no monetaria, como reconocimientos, oportunidades de desarrollo y un ambiente de trabajo satisfactorio. La recompensa busca motivar, retener y estimular a los empleados para que continúen brindando un rendimiento excepcional y se sientan comprometidos con la organización (Charry, 2018).

La tercera dimensión desarrollar a las Personas que consiste en mejorar las habilidades, conocimientos, actitudes y competencias de los individuos en un entorno organizacional. Implica proporcionar oportunidades de aprendizaje, entrenamiento y crecimiento personal y profesional(Charry, 2018). Esto no solo beneficia a los empleados, y contribuye al éxito y la competitividad al permitir que su capital humano alcance su máximo potencial. En resumen, desarrollar a las

personas es el camino hacia el empoderamiento de los individuos para que alcancen un rendimiento óptimo (Carvajal & Mariño, 2018).

La cuarta dimensión es retener a las Personas que consiste en mantener a sus empleados talentosos y capacitados en su plantilla laboral durante un período sostenido. Esta retención implica no solo atraer a individuos competentes, sino también proporcionarles un entorno de trabajo satisfactorio y oportunidades de desarrollo que los motiven a quedarse y contribuir al éxito de la organización a largo plazo (Langdon et al., 2021). La retención de personas se centra en factores como la cultura organizativa, el liderazgo efectivo, la gestión organizacional, todo ello con el fin de reducir la rotación y retener a los empleados clave.

La quinta dimensión es retener Auditar a las personas que consiste en la revisión y evaluación de las acciones y desempeño de los individuos en una organización (Coaquira, 2017). Esto se realiza con el objetivo de asegurar que las actividades estén acorde con las políticas y procedimientos establecidos, así como para identificar oportunidades de mejora y desarrollo personal. La auditoría de personas puede incluir aspectos como el cumplimiento de normativas, la eficiencia en el trabajo, la calidad de las tareas realizadas y la contribución al logro de los objetivos organizacionales (Baquerizo et al., 2017). Este proceso ayuda a mantener un control y seguimiento efectivo del rendimiento individual, lo que a su vez contribuye a la mejora continua y al éxito de la organización.

Enfoque conceptual del desempeño laboral según Zaldivar (2011) definió cuatro dimensiones las cuales son: Desarrollo profesional, Participación en la acción directiva, Relaciones interpersonales, Habilidades para la enseñanza.

Respecto a la primera dimensión que es Desarrollo profesional, que consiste en una serie de prácticas y políticas que se enfocan en fomentar el aprendizaje y la mejora constante de los empleados en su lugar de trabajo (Quispe, 2021). Se trata de proporcionar a los trabajadores las herramientas, los recursos y las oportunidades necesarias para adquirir nuevas habilidades, conocimientos profesionales. En esta dimensión, las organizaciones buscan identificar las fortalezas y debilidades de sus empleados y, a partir de esa evaluación, diseñan programas de capacitación y desarrollo personalizados. Esto puede incluir la participación en cursos de formación, talleres, programas de mentoría, proyectos

de mejora, y el acceso a recursos educativos y tecnológicos (Millan, 2019). Se alienta a los empleados a establecer metas profesionales.

Respecto a la segunda dimensión que es Participación en la acción directiva, que consiste en se refiere a un componente clave en las teorías del desempeño laboral, que se centra en el grado de involucramiento y contribución de un empleado en la toma de decisiones y el liderazgo dentro de una organización o equipo de trabajo(Casa et al., 2019). Esta dimensión aborda la capacidad y disposición de un empleado para participar activamente en la gestión de las tareas, proyectos o procesos, y cómo esta participación impacta en su rendimiento laboral.

En primer lugar, la "Participación en la acción directiva" implica la capacidad del empleado para involucrarse en la toma en la dirección de proyectos o actividades dentro de su área de responsabilidad(Dalkir, 2021). Esto va más allá de simplemente seguir instrucciones; implica la habilidad de aportar ideas, tomar la iniciativa y asumir un rol activo en la planificación, organización y ejecución de tareas.

La participación en la acción directiva también se relaciona con la habilidad para colaborar eficazmente con otros miembros del equipo y líderes dentro de la organización. Los empleados que se involucran tienden a desarrollar soluciones, resolver problemas y alcanzar metas comunes(Issa & Haddad, 2008). Además, esta dimensión se vincula con la capacidad de asumir responsabilidades y liderar iniciativas de manera independiente cuando sea necesario. Los empleados que participan en la acción directiva están dispuestos a asumir un rol de liderazgo y aportar soluciones innovadoras para abordar desafíos en el entorno laboral(Costa & Santos, 2017).

Respecto a la tercera dimensión que es Relaciones interpersonales, que consiste en representan un componente fundamental para el rendimiento y la eficiencia de un empleado. Esta dimensión se relaciona con la capacidad de un individuo para establecer conexiones significativas con sus colegas y compañeros de trabajo. Implica la habilidad de comunicarse de manera efectiva, escuchar y comprender las necesidades y perspectivas de los demás, así como colaborar en equipo(Naseer et al., 2021).

Los empleados con fuertes habilidades en relaciones interpersonales tienden a crear un ambiente de trabajo positivo y armonioso. Son capaces de

construir relaciones de confianza, lo que facilita la cooperación y la resolución conjunta de problemas. Estas personas demuestran empatía hacia los demás, mostrando interés en sus preocupaciones y necesidades. Además, son competentes en la gestión de conflictos, siendo capaces de abordar desacuerdos de manera constructiva y llegar a soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

La dimensión de relaciones interpersonales también se refiere a la capacidad de establecer relaciones efectivas con supervisores y subordinados. Los empleados que sobresalen en esta área suelen recibir un apoyo más sólido de sus jefes y son percibidos como líderes efectivos por sus subordinados (Acharya et al., 2021). Tienen la habilidad de comunicar sus ideas de manera persuasiva y motivar a otros a trabajar en conjunto para alcanzar metas comunes (Fatfouta & Stal le-Cardinal, 2021).

Respecto a la cuarta dimensión que es Habilidades para la enseñanza, que consiste en implica la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva, adaptando el mensaje a las necesidades y niveles de comprensión de los estudiantes. Esto incluye la habilidad de explicar conceptos complejos de una manera accesible y motivar a los estudiantes (Alanya et al., 2021). Un aspecto esencial de estas habilidades es la planificación de clases o actividades de formación. Esto implica diseñar un plan de estudios o programa de capacitación que sea coherente con los objetivos de aprendizaje y que utilice estrategias pedagógicas apropiadas para alcanzar esos objetivos. La planificación también se relaciona con la organización del tiempo y los recursos para asegurar un flujo efectivo de la enseñanza (Prosser-Bravo et al., 2020).

Las habilidades para la enseñanza también se centran en la capacidad de evaluar el progreso de los estudiantes. Esto incluye la creación y administración de evaluaciones y pruebas para medir el conocimiento adquirido y la identificación de áreas de mejora. Además, implica brindar retroalimentación constructiva a los estudiantes para ayudarles a crecer académicamente. La empatía y la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes son aspectos cruciales de estas habilidades (Llopiz et al., 2020). Los educadores efectivos son capaces de comprender las necesidades emocionales y cognitivas de sus alumnos, lo que les permite ofrecer apoyo y orientación de manera personalizada.

Gaspar (2021) sostiene que esta gestión refuerza el desempeño y la motivación de los trabajadores, mientras que Clarke & Scurry (2020) destacan su enfoque en la calidad del conocimiento y el compromiso institucional.

Collings & Isichei (2018) aporta una base teórica al definir el talento humano como una combinación de flexibilidad, especificidad del conocimiento e innovación. La Torre (2012) presenta tres enfoques: universalista, configural y contingente, relacionando la gestión de individuos con filosofías, políticas y procedimientos organizativos. Cardona, Alzate y Lora (2018) enfocan en la importancia de las personas para alcanzar metas organizacionales sin comprometer la dignidad humana, mientras que Pardo y Porras (2011) destacan el papel de los directores en la dirección del talento humano.

Liu et al. (2021), subrayan el papel de la preparación y la especialización del área de talento humano en la resolución de problemas a todos los niveles. Swailes, (2013), considera que el éxito de las organizaciones depende del potencial de sus colaboradores, mientras que Tansley et al. (2013) enfatizan en la creación de habilidades competitivas y la importancia de los intangibles como el conocimiento. Asimismo, la define como un conjunto de procesos y técnicas para dirigir y administrar eficazmente el personal y la valoran como una herramienta estratégica para obtener la máxima creatividad y competitividad en el entorno actual y futuro.

La gestión del talento humano se ha convertido en un componente fundamental para el éxito en un entorno institucional altamente competitivo y dinámico. En este contexto, Swailes, (2013b) advierte que no aprender y adaptarse constantemente puede dificultar el mantenimiento del rendimiento. Los profesionales de recursos humanos están adoptando nuevas estrategias para fomentar el aprendizaje y el desarrollo de empleados talentosos, lo que, a su vez, mejora el rendimiento de la organización. (Wolfswinkel & Enslin, 2020) definen el desarrollo del talento como el proceso de mejora de las habilidades y actitudes de los empleados en este sentido. Con los cambios tecnológicos y las estrategias organizacionales en evolución, las organizaciones deben centrarse en el desarrollo de sus empleados y en la combinación estratégica de talentos actuales y habilidades Urquiza (2021).

Esta gestión del talento humano debe adaptarse creativamente a las necesidades de los colaboradores y al entorno laboral actual (Piguave-Bello &

Vegas-Meléndez, 2021) y valorar a las personas y su desempeño como un factor determinante. Su objetivo debe ser garantizar la sostenibilidad de la organización a través del desarrollo humano y la potenciación de los talentos (Quispe et al, 2020). Un elemento crucial es la evaluación de las aptitudes, habilidades y capacidades.

La Teoría de la Expectativa Vroom (1964), se basa en las expectativas de los colaboradores mantienen acerca de la relación entre su esfuerzo, su desempeño y las recompensas que derivarán de él. Esta teoría arroja luz sobre varios aspectos esenciales en la motivación laboral. En su núcleo, la Teoría de la Expectativa establece que las expectativas individuales son el epicentro de la motivación laboral. Los empleados mantienen una comprensión clara de cómo su esfuerzo se traducirá en un desempeño mejorado y, en última instancia, en la obtención de recompensas significativas.

La teoría se descompone en tres componentes interrelacionados. En primer lugar, está la Expectativa, que se refiere a la creencia de que el esfuerzo invertido conlleva un mejor desempeño. A continuación, se encuentra la Instrumentalidad, que denota la creencia en que el desempeño se traducirá en recompensas tangibles. Por último, la Valencia, que se refiere a la valoración personal de esas recompensas.

Un aspecto central de esta teoría es que la motivación de un individuo se calcula como el producto de estos tres componentes. Por lo tanto, si una de las expectativas es baja (por ejemplo, si un empleado no percibe que su esfuerzo conduce al desempeño deseado), la motivación en general se ve disminuida. La Teoría de la Expectativa también propone que la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas es lineal, es decir, que los empleados evalúan estas relaciones de manera lógica y racional.

La Teoría del Reforzamiento, de Skinner (1975), señaló que el comportamiento de las personas está intrínsecamente ligado a las consecuencias que emanan de sus acciones. En otras palabras, lo que ocurre después de que un individuo complete una tarea o tome una decisión tiene un impacto directo en su desempeño laboral. La Teoría del Reforzamiento se apoya en dos categorías de consecuencias que ejercen influencia sobre el comportamiento: los refuerzos positivos y los refuerzos negativos. Los refuerzos positivos consisten en recompensas o estímulos agradables otorgados cuando un empleado realiza una

tarea o alcanza un objetivo. En contraste, los refuerzos negativos implican la eliminación o evitación de consecuencias desagradables como resultado del desempeño deseado.

La Teoría del Reforzamiento tiene una relevancia significativa en la gestión de recursos humanos, ya que proporciona información para diseño de sistemas de recompensas, reconocimiento y retroalimentación. Los líderes pueden valerse de esta teoría para crear un entorno de trabajo en el que se valore y premie el desempeño excepcional, lo que, a su vez, motiva a los empleados a alcanzar sus objetivos y metas.

La Teoría de la Participación, concebida por Likert, citado por Rodríguez (2016), es un enfoque que pone en relieve en la gestión dentro de una organización de los empleados. La premisa fundamental de Likert es que cuando los empleados participan activamente en las decisiones y en la vida de la organización, esto conlleva una serie de beneficios significativos que repercuten en el bienestar organizacional (Rojas et al., 2019).

La Teoría de la Participación aboga por un enfoque más democrático y colaborativo en la gestión de recursos humanos. Al alentar a los empleados a tener voz y voto en asuntos laborales, esta teoría busca crear un entorno en el que la toma de decisiones se comparta y las ideas fluyan libremente (Campoverde, 2018). El propósito último es no solo mejorar el desempeño laboral, sino también cultivar un sentido de pertenencia y una cultura organizacional saludable y positiva. En resumen, esta teoría destaca que la participación activa es una vía hacia un entorno laboral más enriquecedor y efectivo para todos los involucrados.

Enfoque conceptual del desempeño laboral Guartán et al., (2019) lo relaciona con el cumplimiento de las funciones laborales, mientras que (Pashanasi et al., 2021) lo asocia con las actividades y conductas evaluadas en los empleados y su valor para la organización. (Chuchón-Huamaní, 2023) lo ve como un conjunto de medidas para lograr los objetivos organizativos, y lo considera el desarrollo profesional y los resultados del trabajo de un empleado. En última instancia, (Durán Delgado, 2020) lo ven como un conjunto de actividades que vinculan la definición de metas, la evaluación del trabajo y el impulso de un sistema integrado para lograr planes estratégicos.

La importancia del desempeño laboral es que abarcan desde la productividad y la eficiencia hasta la construcción de una sólida reputación como empleador. La relación entre el desempeño laboral, productividad y eficiencia es innegable(Cedeño & Morell, 2018). Los empleados que realizan sus tareas de manera efectiva y cumplen con sus responsabilidades contribuyen al logro a la organización de manera más eficiente, lo que se traduce en un mejor rendimiento y resultados más rentables. Además, un buen desempeño laboral conduce a la producción de productos y servicios de calidad. Los empleados que se esfuerzan por hacer bien su trabajo contribuyen significativamente a la satisfacción del cliente y a la reputación positiva de la organización en su industria.

El reconocimiento y la recompensa por un buen desempeño pueden aumentar la motivación de los empleados. Cuando se sienten motivados y comprometidos, son más propensos a esforzarse aún más y a asumir un papel activo en el éxito de la organización(Lainah, 2020). Un desempeño laboral positivo también contribuye a un clima organizacional saludable. Cuando los empleados se sienten valorados y apoyados.

El desempeño laboral, se caracteriza por la gestión de un conjunto de comportamientos y logros que un empleado exhibe en el entorno de trabajo. Dentro de este marco, diversas características adquieren un papel de relevancia al evaluar y comprender la efectividad y eficiencia de un individuo en sus responsabilidades laborales(Purwohedi et al., 2019). La productividad se erige como un pilar esencial del desempeño laboral. Una fuerza impulsora de la capacidad de un empleado para finalizar tareas y alcanzar metas, este atributo refleja la habilidad para ejecutar labores de forma efectiva, optimizando el uso de recursos y tiempo. Por otro lado la calidad del trabajo, análogamente, se sitúa en un umbral crítico. Quienes demuestran competencia y meticulosidad en sus actividades producen resultados de alta calidad.

La iniciativa, en una perspectiva proactiva, se plasma como otra característica esencial. Los empleados iniciadores no solamente llevan a cabo sus responsabilidades, sino que también asumen tareas adicionales y proponen mejoras para optimizar los procesos y contribuir al progreso general de la organización(Pardede et al., 2019). Habilidades técnicas específicas para cada tarea laboral son cruciales. La pertinencia y aplicación de estas habilidades se

convierten en un requisito para la realización efectiva de las responsabilidades encomendadas, abarcando competencias en software, maquinaria, herramientas o técnicas concretas(Purwohedi et al., 2019). Las habilidades interpersonales también adquieren un lugar destacado, en especial en entornos laborales colaborativos.

La actitud positiva, influencia ineludible en el desempeño laboral, se manifiesta en empleados comprometidos, resistentes y abiertos a desafíos y cambios. La adaptabilidad, en un entorno de la organización caracterizado por la evolución constante, se convierte en un atributo crucial. Los empleados flexibles y capaces de ajustarse a nuevas circunstancias y demandas se erigen como activos invaluable para sus organizaciones. El cumplimiento de normas y regulaciones mantiene la legalidad y la ética en el entorno laboral, mientras que la autogestión implica la capacidad del empleado para administrar su tiempo y recursos, establecer prioridades y mantenerse enfocado en las tareas críticas.

Por último, la disposición a recibir y utilizar la retroalimentación se alza como una característica preciada del desempeño laboral. Aquellos empleados que buscan y valoran la retroalimentación son propensos a un aprendizaje constante y un crecimiento en sus roles(Christensen & Gazley, 2008). Estas características se entretajan para definir un panorama integral del desempeño laboral, influyendo en la efectividad y el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

Las dimensiones del desempeño laboral docente son: a) Desarrollo Profesional. Consiste en el mejoramiento de capacidades y conocimientos que el docente posee y va desarrollando durante toda su vida profesional, b) Participación en la acción educativa, consiste en el involucramiento de los docentes en el quehacer educativo, c) Relaciones interpersonales, consiste en los lazos amicales y de integración que tienen todos los miembros de una institución, d) Habilidades para la enseñanza, consiste en las estrategias y metodologías que emplean los docentes que contribuyan a elevar la calidad. (Zaldívar,2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, también conocida como pura o fundamental, se centra en la obtención de un entendimiento más profundo de los fenómenos o teorías sin una preocupación inmediata por su aplicación práctica (Arias & Covinos, 2021). La investigación básica tiene interés en la generación de conocimiento fundamental y teórico. Según la definición de Leedy y Ormrod (2019), la investigación básica busca "aumentar la comprensión del conocimiento en un campo o para probar una teoría" sin un enfoque en su aplicación inmediata. Babbie (2020), señaló que la investigación básica tiene como propósito "contribuir al cuerpo de conocimiento y proporcionar una base sólida para investigaciones futuras".

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño no experimental es una aproximación de investigación que se enfoca recopilar y analizar datos sin la manipulación deliberada de variables independientes. En otras palabras, el investigador observa y estudia eventos o fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin aplicar intervenciones o manipulaciones controladas por el investigador.

Bryman (2016) puntualiza que los diferentes enfoques de diseño en la investigación social, incluyendo el diseño no experimental. Además enfatiza que el diseño no experimental es particularmente útil cuando se trata de investigar fenómenos sociales complejos, ya que permite a los investigadores observar y describir situaciones tal como se presentan en la realidad, sin modificarlas. El diseño no experimental se usa comúnmente en investigaciones de corte transversal, este enfoque puede proporcionar una visión valiosa de la realidad social, especialmente cuando no es ético o práctico llevar a cabo experimentos controlados.

Baena (2018) destacó que el diseño de corte transversal es una estrategia eficaz para recopilar datos en una variedad de contextos de investigación, como estudios sociológicos y psicológicos. Resalta la importancia de este diseño al

permitir a los investigadores obtener información rápida y representativa sobre las relaciones entre variables en un momento específico. Este diseño permite a los investigadores identificar patrones y regularidades a través de diferentes casos o unidades de análisis en un momento dado, lo que es esencial en estudios comparativos (Risco, 2017).

Se utilizó un enfoque cuantitativo, lo que implica la recopilación y el análisis de datos numéricos. Los datos se analizaron estadísticamente para identificar “patrones, relaciones y tendencias en el fenómeno de estudio” (Cabrero García & Martínez, 2015).

La metodología hipotético-deductiva implica la formulación de hipótesis antes de la recopilación de datos. Estas hipótesis se someterán a pruebas mediante la recopilación de datos cuantitativos, y los resultados se utilizarán para confirmar o refutar las hipótesis. Este enfoque permite una investigación estructurada y la validación de teorías (Cravino, 2021).

Este estudio se ubica en un nivel descriptivo correlacional, lo que implica que se describirán las relaciones entre variables, pero no se buscarán relaciones causales. El objetivo principal será comprender la naturaleza y la fuerza de las relaciones entre las variables del estudio (Gretter & Calderón-Mora, 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la gestión de talento humano: Respecto a la gestión del talento humano, según Chiavenato (2012): La gestión del talento humano es una parte esencial de la gestión de recursos humanos en una organización. Según Chiavenato, se refiere a las habilidades y capacidades de los individuos que pueden ser desarrolladas y aplicadas en función de los objetivos y necesidades de la organización. Esta definición pone de relieve la importancia de alinear las habilidades de los empleados con los objetivos de la organización para lograr un desempeño eficiente. Para efecto de la operacionalización se usó el cuestionario desarrollado por Orellana (2018) para medir la gestión del talento humano. Este cuestionario consiste en 38 preguntas que están diseñadas para evaluar las habilidades y competencias de los empleados en relación con los objetivos de la organización.

Definición operacional de la gestión de talento humano: Respecto al Desempeño Laboral la definición según Montalvo (2011) se relaciona con el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los trabajadores dentro de una institución u organización. Según Montalvo, se trata de evaluar en qué medida los empleados están realizando eficazmente sus tareas y contribuyendo al logro de los objetivos de la organización. Para efecto de la operacionalización se usó el cuestionario de Zaldivar (2011), este cuestionario consta de 40 preguntas y utiliza una escala de Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Se ha tomado en consideración al total de los docentes pertenecientes a la unidad de estudio. Es importante destacar que esta población se considera "censal", ya que se incluyeron todos los individuos disponibles que formaban parte de la población de interés.

3.3.2 Muestra

La muestra de participantes en este estudio estuvo compuesta de un total de 68 docentes de la unidad de estudio.

3.3.3 Muestreo

Se analizaron a todos los docentes de la institución, sin seleccionar una muestra específica, lo que brinda una visión completa y representativa de este grupo en particular en el contexto del estudio. Esto es significativo, ya que elimina cualquier sesgo en la selección de la muestra y proporciona una imagen integral de la situación

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis es la Institución Educativa N°1088 Francisco Bolognesi, ubicada en Magdalena del Mar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La metodología utilizada en este estudio se basó en la recopilación de datos a través de encuestas. Las encuestas son un conjunto de técnicas empleadas para obtener información directamente de los informantes, lo que es coherente con el enfoque del fenómeno de estudio (Baena, 2016). En este caso, se elaboraron cuestionarios que se sometieron a un proceso de validación y evaluación de confiabilidad.

La validación se llevó a cabo a través de la revisión y evaluación de expertos en el campo, quienes confirmaron la pertinencia y precisión de las preguntas en los cuestionarios. Esto garantizó que las preguntas fueran adecuadas para medir el fenómeno en estudio.

En cuanto a la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para medirla. Los valores obtenidos, de 0,888 y 0,884 respectivamente, indican una alta confiabilidad en las respuestas proporcionadas a través de los cuestionarios. Esto sugiere que los cuestionarios son herramientas sólidas y consistentes para recopilar datos, lo que fortalece la credibilidad de los resultados del estudio.

3.5 Procedimiento

Primero, se solicitó la autorización y cooperación de los directivos de la institución educativa correspondiente para llevar a cabo la investigación. Esto garantiza la transparencia y la aprobación oficial del estudio, así como la colaboración necesaria.

Luego, se procedió a la recopilación de información de los informantes, que en este caso son los docentes. Esta etapa involucra la obtención de datos directamente de los participantes mediante la aplicación de encuestas o cuestionarios, lo que permite recopilar la información relevante para el estudio.

Una vez recopilados los datos, se llevaron a cabo dos fases de análisis. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables, utilizando herramientas como Excel y SPSS 26. Este análisis permitió examinar las características y tendencias generales de los datos, proporcionando una visión inicial de los resultados.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis inferencial. En esta etapa, se contrastaron las hipótesis previamente establecidas en el estudio. La inferencia estadística implica la aplicación de pruebas y técnicas estadísticas para determinar si existen relaciones significativas o diferencias entre las variables estudiadas. Este paso es fundamental para obtener conclusiones respaldadas por evidencia estadística y para verificar las hipótesis planteadas en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Este índice es una medida de correlación que se emplea cuando se trabaja con variables de tipo ordinal, es decir, variables que tienen un orden, pero no necesariamente una distancia igual entre categorías. El índice de Spearman evalúa la relación entre dos variables y determina si existe una correlación significativa entre ellas. Esto es útil para comprender si las variables están relacionadas de alguna manera, aunque no sea de forma lineal.

En resumen, se hizo un análisis descriptivo inicial para comprender las características de la variable en estudio y, posteriormente, se utilizó el índice de “Spearman” a fin de examinar la correlación entre variables ordinales, lo que permitió una evaluación más precisa de las relaciones entre los datos.

3.7 Aspectos éticos

El respeto al anonimato de los docentes encuestados es crucial para garantizar la confidencialidad y la privacidad de los participantes. Esto fomenta la participación sincera y abierta, ya que los encuestados pueden sentirse seguros de que sus respuestas no serán vinculadas a sus identidades.

Asimismo, la búsqueda de datos veraces es esencial para la integridad del estudio, ya que la precisión de la información recopilada es un requisito para la toma de decisiones fundamentadas. Los datos precisos y confiables son valiosos para que los directivos de la institución educativa puedan abordar eficazmente la problemática de estudio y proponer mejoras.

En primer lugar, la inclusión del acta de originalidad subraya el compromiso del autor con la honestidad académica. Al adherirse a las normas APA, el autor declara su compromiso con la transparencia y la integridad en la presentación y manejo de la información. Este paso es crucial para prevenir el plagio y garantizar

que todas las ideas, datos o conceptos tomados de fuentes externas sean correctamente atribuidos.

Además, el acta de originalidad contribuye a la credibilidad del trabajo de investigación. Al seguir las normas APA, se establece un estándar reconocido internacionalmente para la cita y referencia de fuentes. Esto no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también facilita la verificación y replicación de la investigación por parte de otros académicos.

La transparencia en la atribución adecuada de fuentes también es esencial para construir la confianza en el ámbito académico. Al proporcionar información clara sobre las fuentes utilizadas, el autor permite que los lectores verifiquen la precisión y validez de la información presentada. Esta transparencia refuerza la integridad del autor y la confiabilidad del trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones

Niveles	Gestión del talento humano		Organizar a las personas		Recompensar a las personas		Desarrollar a las personas		Retener personas		Auditar personas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	19	27.9	20	29.4	18	26.5	22	32.4	25	36.8	21	30.9
Regular	23	33.8	25	36.8	26	38.2	28	41.2	24	35.3	27	39.7
Eficiente	26	38.2	23	33.8	24	35.3	18	26.5	19	27.9	20	29.4
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

Los resultados descriptivos relacionados con la variable "Gestión del Talento Humano" la misma que muestra la relación entre los docentes ofrecen una visión interesante y esclarecedora de la percepción de esta dimensión en la institución educativa. Estos datos revelan una distribución significativa en las calificaciones otorgadas por los docentes, lo que permite una comprensión más profunda de cómo se percibe la gestión del talento humano en el contexto de la escuela.

En cuanto a la "Organización de las Personas", se observa que aproximadamente el 29.4% de los docentes la consideran deficiente, mientras que un 36.8% la califica como regular y un 33.8% la evalúa como eficiente. Esto sugiere una variedad de perspectivas sobre la eficacia de la organización de personal en la institución.

En la dimensión "Recompensar a las Personas", el 26.5% de los docentes la evalúa como deficiente, el 36.2% como regular y un 35.3% como eficiente. Esta evaluación muestra que existe una división en la percepción de cómo se manejan las recompensas en la institución, lo que podría tener implicaciones en la motivación y satisfacción del personal.

Con respecto a "Desarrollar a las Personas", un 32.4% de los docentes la califica como deficiente, un 41.2% como regular y un 26.5% como eficiente. Estos resultados sugieren que la institución puede beneficiarse de una mayor atención a la formación y desarrollo profesional de su personal.

En lo que respecta a la dimensión "Retener Personas", los datos revelan que el 36.8% de los docentes la ven como deficiente, el 35.3% como regular y el 27.9%

como eficiente. Estos resultados subrayan la importancia de abordar estrategias para retener al personal en la organización.

Finalmente, en la dimensión "Auditar Personas", el 30.9% la considera deficiente, el 39.7% la valora como regular y el 29.4% la ve como eficiente. Estos hallazgos sugieren una necesidad de mejora en los procesos de seguimiento y evaluación del personal.

Tabla 2

Niveles de la variable desempeño laboral docente y dimensiones

Niveles	Desempeño laboral docente		Desarrollo profesional		Participación activa en la acción educativa		Relaciones interpersonales		Habilidades de enseñanza	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	15	22.1%	18	26.5%	18	26.5%	22	32.4%	31	45.6%
Regular	23	33.8%	25	36.8%	27	39.7%	29	42.6%	20	29.4%
Eficiente	30	44.1%	25	36.8%	23	33.8%	17	25.0%	17	25.0%
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

Los resultados descriptivos que emergen de la evaluación de la variable "gestión del desempeño laboral docente", revelan una imagen matizada y esclarecedora de la percepción de los docentes en lo que respecta a su propia eficacia en diferentes dimensiones críticas. Estos resultados desglosan una perspicaz división en la percepción del desempeño docente, arrojando luz sobre la manera en que estos educadores evalúan su propia contribución al entorno educativo.

En primer lugar, es palpable que un 22.1% de los docentes considera que su gestión del desempeño laboral es "deficiente". Esto sugiere que una parte significativa del cuerpo docente reconoce la necesidad de mejorar su rendimiento en el ámbito laboral. Esto puede desencadenar una importante oportunidad para el desarrollo y la capacitación continua con el fin de abordar estas áreas de debilidad y mejorar el impacto pedagógico.

Por otro lado, es alentador ver que un 33.8% de los docentes se autocalifican como "regulares". Esto indica una disposición a un desempeño que puede

beneficiarse de una mayor orientación y recursos, pero que no está necesariamente en una posición precaria.

Por último, el 44.1% de los docentes se evalúan a sí mismos como "eficientes", lo que sugiere que una parte sustancial de los educadores siente que están contribuyendo de manera sólida y efectiva en sus roles docentes.

Al observar estas cifras desde la perspectiva de las dimensiones específicas de la gestión del desempeño, se identifican patrones distintos. Por ejemplo, la dimensión "Desarrollo profesional" revela un 26.5% de docentes que se consideran "deficientes", lo que indica una necesidad de apoyo para el crecimiento profesional. Sin embargo, un 36.8% se evalúa como "regular" y otro 36.8% como "eficiente", lo que muestra una distribución más equitativa en comparación con la dimensión del desempeño laboral.

En cuanto a la "Participación activa en la acción educativa", el 26.5% la considera "deficiente", lo que subraya la necesidad de fomentar una mayor implicación en el proceso educativo. El 39.7% la evalúa como "regular" y el 33.8% como "eficiente".

La dimensión de "Relaciones interpersonales" muestra que el 32.4% la considera "deficiente", lo que plantea interrogantes sobre la colaboración y la comunicación en el entorno educativo. Por otro lado, el 42.6% la evalúa como "regular", y el 25.0% como "eficiente".

Por último, en la dimensión "Habilidades de enseñanza", un significativo 45.6% de docentes las considera "deficientes". Esto resalta un área clave que requiere atención y mejora. Un 29.4% se evalúa como "regular" y el 25.0% como "eficiente". Esto subraya la importancia de la formación continua y el desarrollo profesional centrado en el fortalecimiento de las habilidades de enseñanza.

4.2. Resultados correlacionales

Tabla 3

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano*desempeño laboral	,525*	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-1	Organizar a personas* desempeño laboral	,438**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-2	Recompensar a las personas* desempeño laboral	,542**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-3	Desarrollar a las personas* desempeño laboral	,428*	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-4	Retener personas* desempeño laboral	,414*	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-5	Auditar personas* desempeño laboral	,435*	,000	68	Moderado

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

En el contexto de la investigación, se implementaron pruebas exhaustivas destinadas a evaluar las hipótesis previamente formuladas. Estas hipótesis fueron concebidas con el propósito de explorar relaciones entre diversas variables y dimensiones del estudio, desglosándose en hipótesis nulas y alternativas. El objetivo principal era examinar la asociación entre estas variables y dimensiones, utilizando como herramienta el coeficiente Rho de Spearman.

El coeficiente Rho de Spearman, elegido como indicador estadístico, es particularmente adecuado para analizar correlaciones en datos no paramétricos. Esto implica que no presupone una distribución normal de los datos, lo que es esencial cuando se trabaja con conjuntos de datos que no cumplen con las asunciones de normalidad. En lugar de depender de una distribución específica, el coeficiente Rho de Spearman se basa en el rango de los datos, permitiendo una evaluación robusta y válida de las relaciones subyacentes.

Este enfoque no paramétrico es especialmente relevante en situaciones donde la variabilidad de los datos no sigue una distribución normal y, por lo tanto, es crucial contar con una herramienta estadística que sea resistente a estas condiciones. La elección del coeficiente Rho de Spearman subraya la rigurosidad metodológica de la investigación, proporcionando resultados confiables y significativos a pesar de la naturaleza no paramétrica de los datos analizados.

Hipótesis General: La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se evaluó y se encontró que existe una correlación moderada, representada por un valor de Rho de 0.525. Además, el p-valor asociado a esta correlación es igual a 0.000, lo que indica que esta correlación es altamente significativa desde el punto de vista estadístico.

En la Hipótesis Específica 01: Para esta hipótesis, que se enfoca en la organización de personas y su impacto en el desempeño laboral, se obtuvo una correlación moderada con un valor de Rho igual a 0.438 y un p-valor de 0.000.

En la Hipótesis Específica 02: La relación entre recompensar a las personas y su desempeño laboral también arrojó una correlación moderada, con un valor de Rho de 0.542 y un p-valor de 0.000.

En la Hipótesis Específica 03: En el contexto de desarrollar a las personas en la organización, se encontró una correlación moderada con un valor de Rho de 0.428 y un p-valor de 0.000.

En la Hipótesis Específica 04: La hipótesis que se centra en la retención de personas y su relación con el desempeño laboral arrojó una correlación moderada, con un valor de Rho de 0.414 y un p-valor de 0.000.

En la Hipótesis Específica 05: En el caso de la auditoría de personas y su impacto en el desempeño laboral, se identificó una correlación moderada, con un valor de Rho de 0.435 y un p-valor de 0.000. Es importante destacar que en todos los casos, la significancia estadística se estableció a un nivel de confianza del 0.01.

La identificación de una correlación significativa y moderada entre la gestión del talento humano y diversas dimensiones del desempeño laboral revela un vínculo sustancial entre las prácticas de gestión de personas y el rendimiento de

los empleados en la organización. Este descubrimiento implica que las estrategias y políticas implementadas por la gestión de recursos humanos impactan de manera directa y apreciable en la forma en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades laborales y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

El valor de Rho, que mide la fuerza y dirección de la correlación, respalda la solidez de esta relación, indicando que los cambios en la gestión del talento humano se asocian de manera consistente con variaciones en el desempeño laboral. Además, los p-valores proporcionan una base estadística para afirmar la significancia de la correlación encontrada, reforzando la validez de la relación observada entre estas variables.

La importancia de esta correlación se destaca al considerar que la gestión del talento humano abarca diversas áreas, como el reclutamiento, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional. La conexión significativa con múltiples dimensiones del desempeño laboral sugiere que las organizaciones que implementan prácticas de gestión de personas efectivas pueden lograr mejoras en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados.

Estos resultados también subrayan la relevancia de invertir en estrategias de gestión del talento humano como una forma de impulsar el éxito organizacional. La comprensión de la relación entre estas dos variables proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas en recursos humanos, permitiendo a las organizaciones diseñar e implementar políticas que maximicen el potencial de su capital humano y fomenten un entorno laboral productivo y positivo.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general de esta investigación sostiene una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, caracterizada por una correlación moderada. Los resultados arrojados por el análisis estadístico muestran una correlación de 0,525 (Rho) con un p-valor de 0,000. Esta correlación difiere de lo planteado por los autores Jara, Asmat, Alberca y Medina en 2018, quienes postularon una relación sólida entre las variables, basados en la idea de que una gestión eficiente conduciría a un rendimiento elevado. En contraste, Calcedo en 2015 compartió la noción de una correlación moderada, enfatizando la necesidad de mejorar y potenciar el talento humano en todas las empresas.

La discrepancia en los resultados de esta investigación señala que, en el contexto específico examinado, la relación las variables no es tan robusta como se había presupuesto inicialmente. Este hallazgo plantea interrogantes significativos sobre la efectividad de las estrategias de gestión del talento implementadas hasta el momento, generando la necesidad de evaluar si se requieren ajustes para optimizar el rendimiento laboral.

En primer lugar, la baja correlación entre las variables puede sugerir que las prácticas actuales no están alineadas de manera efectiva con las necesidades y expectativas específicas de los empleados en este contexto particular. Puede ser esencial reconsiderar y adaptar las estrategias existentes para abordar aspectos específicos que podrían estar siendo pasados por alto, como las preferencias individuales de los empleados, las dinámicas culturales o las demandas laborales específicas del entorno.

En segundo lugar, este hallazgo plantea la cuestión de si las métricas utilizadas para evaluar la efectividad de la gestión del talento son apropiadas y completas. La relación menos fuerte encontrada podría deberse a la falta de consideración de ciertos aspectos clave, como el desarrollo profesional, la retroalimentación efectiva, la comunicación interna y otros factores que pueden influir de manera significativa en el desempeño laboral. En consecuencia, la revisión y expansión de las métricas de evaluación podrían ser esenciales para capturar de manera más precisa la complejidad de la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

Además, la necesidad de ajustes en las estrategias de gestión del talento también podría sugerir la importancia de un enfoque más personalizado. La implementación de programas más flexibles y adaptativos que reconozcan las diferencias individuales y fomenten un ambiente laboral que satisfaga las necesidades específicas de los empleados podría ser esencial para mejorar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

En última instancia, profundizar en esta discrepancia permite a las organizaciones reflexionar críticamente sobre sus prácticas de gestión del talento, identificar áreas de mejora y ajustar estrategias para alinearlas más efectivamente con los objetivos de optimización del rendimiento laboral en el contexto particular estudiado.

De acuerdo con los resultados de este estudio, se hace evidente que la mejora del talento humano, en este caso, de los docentes, es imperativa. Es crucial conocer a fondo las habilidades y destrezas de estos profesionales para fomentar un incremento en su desempeño laboral. Esto implica la identificación de áreas de mejora, el desarrollo de programas de capacitación específicos y la implementación de estrategias de gestión más efectivas. En última instancia, esta investigación destaca la importancia de no dar por sentada una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, sino de evaluarla de manera crítica y ajustar las prácticas de gestión en consecuencia para lograr resultados óptimos.

En relación con la primera hipótesis específica, que se enfoca en la organización de las personas y su vinculación con el desempeño laboral, se ha observado una correlación moderada entre estos dos factores, específicamente una correlación de Rho 0,438 con un valor de p igual a 0,000. Estos resultados, sin embargo, han generado cierta controversia en la literatura. Carbonell, García, López y Amador (2018) han argumentado que existe una relación alta entre la organización de los trabajadores y su desempeño laboral. Este vínculo se atribuye a la percepción positiva que los empleados tienen de la organización. En otras palabras, cuando los trabajadores tienen una opinión favorable de cómo están siendo gestionados y organizados, su desempeño tiende a mejorar.

Por otro lado, la visión de Ramos (2018) contrasta con estos hallazgos. Según su investigación, la relación entre la organización de los trabajadores y el desempeño laboral es baja, con un coeficiente de correlación $r=0,338$. En su

análisis, Ramos sugiere que esto se debe a la falta de interés en la gestión del talento de los trabajadores por parte de la organización. Esta falta de interés tiene un impacto negativo en el desempeño de los empleados.

La divergencia en los resultados y las interpretaciones, según la investigación, puede atribuirse a una serie de factores que reflejan la complejidad inherente en la gestión del talento y su impacto en el desempeño laboral. En primer lugar, las variaciones en las percepciones individuales de los empleados desempeñan un papel crucial. La forma en que cada empleado experimenta las prácticas de gestión de talento y cómo percibe el trato recibido por la organización puede variar considerablemente. Factores como la personalidad, las expectativas individuales y las experiencias previas influyen en cómo los empleados evalúan la calidad de la gestión del talento en la organización.

En segundo lugar, la efectividad de las prácticas de gestión de talento en una organización específica emerge como un factor determinante significativo. Si una organización implementa estrategias de gestión del talento que son percibidas como justas, equitativas y que apoyan el desarrollo y crecimiento individual de los empleados, es más probable que esto se traduzca en un mejor desempeño laboral. La atención a la formación y desarrollo, la retroalimentación efectiva, la asignación de roles acordes con las habilidades y la creación de un ambiente laboral positivo son componentes clave de prácticas efectivas de gestión del talento.

Por otro lado, si la gestión del talento es deficiente o no recibe la importancia debida, los empleados pueden experimentar una disminución en su motivación y, por ende, en su desempeño laboral. La falta de reconocimiento, la ausencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo, y la falta de claridad en las expectativas laborales pueden contribuir a la insatisfacción y, en última instancia, afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo.

La relación entre la organización de las personas y el desempeño laboral constituye un ámbito de estudio complejo que requiere un análisis detallado y contextualizado. En este sentido, es esencial reconocer que la interpretación de esta relación puede variar significativamente según el contexto y las prácticas específicas de cada organización. La complejidad de esta dinámica radica en la interacción de diversos factores, incluyendo la cultura organizacional, el liderazgo, las políticas de recursos humanos, y la percepción individual de los empleados.

En primer lugar, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la manera en que la organización de las personas impacta el desempeño laboral. Una cultura que fomente la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo personal puede tener efectos positivos en la motivación y productividad de los empleados. Por otro lado, una cultura organizacional poco favorable podría generar tensiones y afectar negativamente el rendimiento laboral.

El liderazgo también juega un papel crucial. La forma en que los líderes gestionan y guían a su equipo puede influir significativamente en la eficacia de la organización de las personas y, por ende, en el desempeño laboral. Un liderazgo inspirador, orientado al desarrollo y que fomente la comunicación abierta puede contribuir a un entorno laboral favorable y estimular el rendimiento de los empleados.

Asimismo, las políticas de recursos humanos, que abarcan desde prácticas de selección y capacitación hasta sistemas de recompensas, modelan la forma en que se organiza y se gestiona a las personas en una organización. Una estrategia integral en este ámbito puede tener un impacto positivo en el compromiso y la satisfacción de los empleados, impulsando así su desempeño.

Además, la percepción individual de los empleados sobre la organización de las personas también es crucial. La forma en que los trabajadores perciben la equidad, la transparencia y el apoyo en la organización puede influir en su nivel de compromiso y, en última instancia, en su desempeño laboral. En la cuanto a la segunda hipótesis específica, se ha planteado una relación entre la recompensa otorgada a las personas y su desempeño laboral. Los resultados arrojados indican una correlación moderada, con un valor de Rho de 0,542 y un p-valor de 0,000. Esta correlación moderada sugiere que existe una conexión significativa pero no extremadamente fuerte entre recompensar a los individuos y su rendimiento en el trabajo.

El debate actual en la literatura sobre la relación entre recompensar a los trabajadores y su desempeño laboral destaca la complejidad y la diversidad de perspectivas que existen en este tema crucial para la gestión de recursos humanos. Una de las perspectivas divergentes es presentada por Rodríguez (2017), quien defiende la idea de que la conexión entre recompensas y desempeño es, de hecho, alta. En su análisis, Rodríguez sostiene que motivar a los empleados mediante el

reconocimiento de sus talentos y logros es esencial para estimular un rendimiento laboral sobresaliente.

Contrario a la noción previamente establecida de una correlación moderada, la perspectiva de Rodríguez sugiere que el impacto de las recompensas en el desempeño es más sustancial de lo inicialmente considerado. Este enfoque reconoce la importancia de no solo ofrecer recompensas tangibles, como bonificaciones monetarias, sino también de valorar y reconocer de manera significativa las contribuciones individuales de los empleados. La afirmación de que la conexión entre recompensas y desempeño es alta implica que el reconocimiento y la valoración adecuados pueden actuar como catalizadores poderosos para el compromiso y la mejora del rendimiento laboral.

Esta perspectiva desafiante resalta la necesidad de considerar enfoques más holísticos y personalizados al diseñar programas de recompensas y reconocimientos en entornos laborales. Al reconocer la conexión sustancial entre estas prácticas y el desempeño, las organizaciones pueden ajustar sus estrategias de gestión de talento para fomentar un ambiente que valore y motive a los empleados de manera efectiva, lo que, según Rodríguez, resultará en un rendimiento laboral excepcional. En última instancia, este debate enriquecedor agrega complejidad y profundidad al campo de estudio, alentando la exploración continua y la adaptación de prácticas de gestión del talento que se ajusten mejor a la diversidad de perspectivas y contextos organizacionales.

Profundizando en esta perspectiva alternativa, se puede explorar la idea de que la relación entre recompensas y desempeño laboral puede depender en gran medida de cómo se estructuran y administran dichas recompensas. ¿Qué tipo de incentivos específicos se están ofreciendo y cómo se están adaptando a las necesidades y habilidades individuales de los empleados? ¿Se están reconociendo y recompensando de manera efectiva los logros y talentos únicos de cada trabajador? La visión de Rodríguez puede sugerir que un enfoque más personalizado y centrado en el individuo en el diseño de programas de recompensas podría conducir a una relación más fuerte entre las recompensas y el rendimiento.

Asimismo, este debate resalta la importancia de considerar el contexto organizativo y la naturaleza del trabajo en cuestión. ¿Existen industrias o roles

específicos donde las recompensas tienen un impacto más pronunciado en el desempeño laboral? ¿Cómo pueden los factores culturales y organizativos influir en la percepción de los empleados sobre la relación entre recompensas y rendimiento?

En última instancia, la discrepancia entre las perspectivas destaca la necesidad de investigaciones adicionales que exploren de manera más detallada y contextualizada la relación entre recompensas y desempeño laboral. Este análisis más profundo puede proporcionar una comprensión más completa y matizada de cómo las estrategias de recompensas pueden ser diseñadas y aplicadas para maximizar su efectividad en diversos entornos laborales.

Por otro lado, Del Castillo (2017) respaldó la idea de una relación alta, con un valor de correlación de 0,775. Según su perspectiva, una gestión eficaz conlleva un desempeño laboral exitoso. En otras palabras, la eficacia en la gestión se traduce en un rendimiento laboral óptimo. Esto refuerza aún más la idea de que la relación entre recompensas y desempeño es más fuerte de lo que se había considerado inicialmente.

Los hallazgos y las divergencias presentes en la literatura enfatizan la intrincada complejidad de la relación entre la recompensa, la gestión y el desempeño laboral. La existencia de opiniones divergentes, con algunos argumentando que la correlación es moderada mientras que otros sugieren que es alta, desencadena debates sustanciales en torno a la importancia de incentivar a los trabajadores y cómo estas recompensas se relacionan con su desempeño en el trabajo. La variabilidad en las perspectivas subraya la necesidad continua de investigación en este campo dinámico y en constante evolución. Las preguntas planteadas por estos hallazgos son fundamentales para guiar futuros estudios que aborden de manera más específica y detallada cómo motivar y gestionar a los empleados de manera eficaz con el objetivo de optimizar su rendimiento laboral. La comprensión de estas dinámicas resulta esencial para el desarrollo de estrategias y prácticas de gestión de recursos humanos que fomenten un ambiente laboral productivo y satisfactorio.

En relación con la tercera hipótesis específica, se exploró la relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral. Los resultados revelaron una correlación moderada entre estos dos factores, con un valor de Rho de 0,428 y un

p-valor de 0,000. Sin embargo, estos hallazgos fueron contrapuestos por investigaciones previas. Por ejemplo, Peralta (2018) señaló una correlación baja de 0,439 en su estudio. Argumentó que esta discrepancia se debía al desinterés demostrado por los trabajadores en desarrollarse profesionalmente. Por otro lado, Reyes (2018) presentó resultados que contrastaban con los hallazgos actuales, indicando una correlación alta de 0,842. Según su investigación, esta alta correlación se atribuía a la inversión significativa en la capacitación y desarrollo profesional de los trabajadores. Los hallazgos actuales sugieren que existe una relación moderada pero significativa entre el desarrollo personal y el desempeño laboral. Esto implica que, en general, cuando las personas tienen la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, es más probable que mejoren su desempeño en el trabajo. Sin embargo, esta correlación no es ni muy débil ni muy fuerte.

Peralta (2018), encontró una correlación baja, en contraste con el estudio actual. Atribuyó esta baja correlación al hecho de que los trabajadores en su estudio mostraron poco interés en desarrollarse profesionalmente. Esto sugiere que el nivel de interés y compromiso de los empleados en su propio crecimiento puede ser un factor clave en la relación entre desarrollo personal y desempeño laboral.

Por otro lado Reyes (2018), denotó una correlación alta, lo que indica que una inversión considerable en la capacitación y desarrollo profesional de los trabajadores conduce a un mejor desempeño laboral. Esto subraya la importancia de las iniciativas de desarrollo profesional en las organizaciones y cómo estas pueden influir en la correlación observada.

En relación con la cuarta hipótesis específica de nuestro estudio, nos centramos en la relación entre la retención de empleados y su desempeño laboral. Los resultados arrojaron una correlación moderada, específicamente un coeficiente de correlación de Rho igual a 0.414, y un valor de p igual a 0.000. Estos resultados son intrigantes, ya que difieren de las conclusiones de investigaciones anteriores, como las de Reyes (2018) y Arrobo (2015).

Reyes (2018) destacó que existe una relación alta entre la retención de empleados y el desempeño laboral. Según su perspectiva, los profesionales que demuestran un buen desempeño tienden a ser más efectivos en la gestión de sus talentos dentro de la organización. Esto sugiere que, desde su punto de vista, la

retención de empleados y un alto desempeño laboral están fuertemente relacionados. Sin embargo, nuestros hallazgos muestran una correlación moderada en lugar de una alta correlación, lo que plantea la cuestión de si hay factores adicionales que influyen en esta relación.

El planteamiento de Arrobo (2015) resalta una perspectiva significativa al abordar la evaluación del desempeño laboral en relación con el perfil profesional de los trabajadores. Su enfoque subraya que la retención y estabilidad laboral se optimizan cuando la evaluación del desempeño tiene en cuenta el perfil específico de cada empleado. Este enfoque sugiere que la retención no se limita únicamente a la evaluación del desempeño en términos generales, sino que también está intrínsecamente vinculada a la correspondencia entre el perfil profesional de los empleados y las demandas específicas del puesto.

La idea central aquí es que al considerar el perfil profesional de manera más detallada y personalizada durante la evaluación del desempeño, las organizaciones pueden adaptar sus estrategias de retención para satisfacer las necesidades individuales de los empleados. Esto implica que la retención efectiva no solo depende de mantener un rendimiento laboral general elevado, sino también de garantizar que las habilidades, competencias y características individuales de los empleados se alineen de manera óptima con las responsabilidades y requisitos específicos del puesto que ocupan.

Esta perspectiva difiere de los resultados que muestran una correlación moderada en lugar de una alta correlación entre la retención de empleados y el desempeño laboral. Mientras que los resultados sugieren que hay otros factores en juego, la propuesta de Arrobo destaca la importancia de considerar la singularidad de cada empleado al evaluar su desempeño. Este enfoque más individualizado podría ser especialmente relevante en entornos laborales donde las funciones son altamente especializadas o requieren habilidades específicas, ya que la adecuación del perfil profesional podría ser un determinante clave para la retención exitosa de empleados. En consecuencia, el debate entre una correlación moderada y una alta correlación implica una consideración cuidadosa de cómo las organizaciones evalúan y retienen a su personal en función de la adecuación del perfil profesional.

Los hallazgos presentados plantean interrogantes fundamentales y resaltan la intrincada naturaleza de las relaciones en el entorno laboral. La identificación de

factores adicionales que podrían incidir en la relación entre la retención de empleados y el desempeño laboral sugiere la existencia de variables no consideradas en la presente investigación. Esta observación da pie a la necesidad de realizar investigaciones futuras que profundicen en la comprensión de esta dinámica y sus repercusiones en la gestión de recursos humanos. En este sentido, se vuelve crucial explorar aspectos no explorados hasta ahora para obtener una visión más completa y precisa de las complejidades que rodean la retención de empleados y su impacto en el rendimiento laboral. Además, la importancia de contextualizar los hallazgos en relación con investigaciones previas resalta la necesidad de integrar perspectivas pasadas para lograr una comprensión más enriquecedora de estos temas. En última instancia, este llamado a la investigación futura y a la contextualización cuidadosa destaca la naturaleza dinámica y en evolución de la gestión de recursos humanos, proporcionando un camino para avanzar en la comprensión y aplicación efectiva de estrategias relacionadas con la retención de empleados y el desempeño laboral.

En relación con la quinta hipótesis específica de la investigación sugiere que la auditoría de las personas en el ámbito laboral guarda una correlación moderada con el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación (Rho) de 0,435 y un p-valor de 0,000. Esta correlación entre la auditoría y el desempeño laboral se ha explorado a través de las perspectivas de diferentes autores.

La relación destacada por Quinzo (2015) entre la auditoría de personas y el desempeño laboral se fundamenta en una premisa clave: una gestión eficaz de los recursos humanos, en este caso, a través de la auditoría, tiene un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores. La lógica subyacente en esta afirmación sugiere que cuando se administra de manera adecuada el capital humano de una organización, los empleados experimentan beneficios directos, lo que, por ende, tiene un impacto positivo en su desempeño laboral.

La auditoría de recursos humanos, en este contexto, implica una evaluación exhaustiva de las prácticas y políticas relacionadas con la gestión del personal. Esto puede abarcar desde la selección y contratación de empleados hasta el desarrollo profesional, la compensación, la evaluación del desempeño y la gestión del talento. Cuando se lleva a cabo de manera efectiva, la auditoría de recursos humanos

permite identificar áreas de mejora, optimizar procesos y garantizar que las políticas estén alineadas con los objetivos organizativos.

La premisa fundamental es que una fuerza laboral satisfecha y motivada tiende a rendir mejor. Cuando los empleados sienten que sus necesidades y preocupaciones son abordadas, que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo, y que son reconocidos por su contribución, están más propensos a comprometerse con su trabajo y a esforzarse por alcanzar metas organizativas.

Esta relación entre la gestión de recursos humanos, evaluada a través de la auditoría, y el desempeño laboral, se basa en la comprensión de que el bienestar y la motivación de los empleados están estrechamente vinculados a su rendimiento en el entorno laboral. La auditoría de personas, al identificar áreas de mejora y fortalezas en la gestión del capital humano, se convierte en una herramienta estratégica para potenciar el rendimiento y la eficacia organizativa. Este enfoque holístico hacia la gestión de personas destaca la importancia de no solo considerar a los empleados como recursos, sino como individuos cuyo bienestar y desarrollo están intrínsecamente ligados al éxito global de la organización.

La perspectiva de Arrobo (2015) presenta una visión innovadora y complementaria en el ámbito de la gestión del talento humano al proponer la implementación de un modelo basado en competencias en adición a la tradicional auditoría. Este enfoque sugiere un abordaje más completo y centrado en el desarrollo individual de los empleados.

En contraste con la auditoría, que se enfoca en evaluar el desempeño actual y las habilidades existentes de los trabajadores, el modelo de gestión basado en competencias va más allá al incorporar una evaluación más detallada de las habilidades, debilidades y potencialidades de los empleados en función de competencias específicas. Estas competencias pueden incluir habilidades técnicas, habilidades blandas, conocimientos específicos del sector, entre otras.

La implementación de este modelo busca ir más allá de simplemente identificar áreas de mejora, sino que también pretende resaltar y potenciar las fortalezas individuales de los empleados. En lugar de centrarse exclusivamente en corregir deficiencias, se orienta hacia el desarrollo integral de cada empleado, reconociendo y capitalizando sus habilidades y capacidades distintivas.

Este enfoque basado en competencias puede entenderse como una extensión de la auditoría de personas, ya que profundiza en la evaluación individual de las competencias y su conexión directa con el desempeño laboral. Identificar las competencias clave que impulsan el éxito en un rol específico permite a las organizaciones personalizar estrategias de desarrollo y capacitación, alineando las fortalezas y habilidades de los empleados con las demandas del trabajo.

Por ello la auditoría de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral, y esta relación es respaldada por el análisis de datos. Las opiniones de Quinzo y Arrobo aportan diferentes perspectivas sobre cómo se puede mejorar esta relación. Mientras Quinzo enfatiza la importancia de una buena gestión en beneficio de los trabajadores, Arrobo destaca la necesidad de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias para identificar las áreas de mejora y potencialidades de los empleados. Ambos puntos de vista subrayan la importancia de una gestión efectiva de recursos humanos en el contexto laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta correlación se refleja en un coeficiente de correlación de 0,525 y un valor p de 0,000, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa. En otras palabras, una gestión del talento humano de calidad regular se asocia con un desempeño laboral de calidad regular. Esto sugiere que, en este contexto, la manera en que se gestiona el talento humano tiene un impacto tangible en cómo los empleados realizan sus tareas y cumplen con sus funciones.

Segunda: Existe una correlación moderada entre la organización de las personas y el desempeño laboral. Esto se respalda con un coeficiente de correlación de 0,438 y un valor p de 0,000. En otras palabras, una organización regular de las personas se relaciona con un desempeño laboral regular. Esta conclusión sugiere que la estructura y organización de las personas influye en su capacidad para desempeñar sus roles de manera eficaz.

Tercera: Existe una correlación moderada entre recompensar a las personas y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,542 y un valor p de 0,000. Esto significa que una recompensa regular a las personas está vinculada a un desempeño laboral regular. Es decir, el sistema de recompensas que se establece en la organización tiene un impacto significativo en cómo los empleados llevan a cabo sus tareas y funciones.

Cuarta: Existe una correlación moderada entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral se respalda con un coeficiente de correlación de 0,428 y un valor p de 0,000. Esto sugiere que un desarrollo regular de las personas está asociado con un desempeño laboral regular. El desarrollo de los empleados es un factor importante en su capacidad para desempeñarse eficazmente.

Quinta: Existe una correlación moderada entre la retención de las personas y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,414 y un valor p de 0,000. Esto implica que una retención regular de los colaboradores está relacionada con un desempeño laboral. La retención de empleados es vital

para mantener la estabilidad y la continuidad en la fuerza laboral, lo que, según tus hallazgos, influye en el desempeño laboral.

Sexta: Existe una correlación moderada entre auditar a las personas y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de 0,435 y un valor p de 0,000, sugiere que una auditoría regular de las personas está relacionada con un desempeño laboral regular. La supervisión de los empleados puede influir en su desempeño y contribuir a un rendimiento laboral consistente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que las autoridades educativas enfocarse en mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos en las instituciones educativas. Esto implica la implementación de estrategias que fomenten un enfoque más eficaz en la gestión de talento, incluyendo la identificación, desarrollo y retención de empleados con habilidades y competencias relevantes. La inversión en programas de capacitación y desarrollo del personal puede ser beneficiosa para fortalecer la gestión del talento humano.

Segunda: Se recomienda que las autoridades educativas estructurar las funciones y responsabilidades en las instituciones educativas. Se recomienda evaluar y ajustar la estructura organizativa para asegurar que esté alineada con los objetivos de la institución y promueva la eficiencia y eficacia laboral. Además, considerar la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos que faciliten la asignación de tareas y responsabilidades de manera más eficiente.

Tercera: Se recomienda que las autoridades educativas se recomiendan revisar y ajustar el sistema de recompensas para asegurarse de que sea equitativo y motive a los empleados a alcanzar un alto desempeño. Esto podría incluir reconocimientos, incentivos financieros, o beneficios adicionales para aquellos empleados que demuestren un desempeño sobresaliente.

Cuarta: Se recomienda que las autoridades educativas invertir en programas de desarrollo profesional y capacitación continua para los empleados; asimismo establecer un enfoque claro en el crecimiento y el perfeccionamiento de las habilidades del personal puede ayudar a mejorar su desempeño y su contribución a la institución.

Quinta: Se recomienda que las autoridades educativas implementar estrategias para mejorar la retención de personal, lo que podría incluir la creación de un entorno de trabajo atractivo, oportunidades de desarrollo y un sistema de recompensas efectivo. La estabilidad en la fuerza laboral es esencial para mantener la continuidad y la consistencia en el desempeño.

Sexta: Se recomienda que las autoridades educativas implementen auditorías periódicas de recursos humanos. Estas auditorías pueden ayudar a identificar áreas de mejora y asegurar que las prácticas de recursos humanos estén alineadas con los objetivos institucionales. El monitoreo continuo y la retroalimentación son esenciales para mantener un desempeño laboral constante.

VIII. REFERENCIAS

- Baldovino, F. H. P., Vásquez, M. A. P., & Muñoz, M. E. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento global*, 6(S1), 48-60. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129>
- Acharya, C., Ojha, D., Gokhale, R., & Patel, P. C. (2021). Managing information for innovation using knowledge integration capability: The role of boundary spanning objects. *International Journal of Information Management*, 62. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102438>
- Acuña Rojas, M. C., & Huamani Huamaccto, C. (2023). La gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 del distrito de Comas–Lima-Perú 2023.
- Alford, J., & Greve, C. (2017). Strategy in the public and private sectors: Similarities, differences and changes. *Administrative Sciences*, 7(4). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI7040035>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Ballón, A. Y. P., Saravia, P. C. C., Vilchez, E. A. R., Cotrina, C. L. S., & Lume, M. S. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070.
- Baquerizo, M., Passailaigue, F., Márquez, C., Ortega, E., & Estrada, A. F. (2017). Bases de una estrategia de gestión del conocimiento para la universidad inteligente de clase mundial Bases of a knowledge management strategy for the world-class intelligent university. *Revista Espacios*, 38(0798 1015), 10. <http://w.revistaespacios.com/a17v38n50/a17v38n50p07.pdf>
- Bernazza, P., & Daniel, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020. Universidad César Vallejo.

- Cabrero García, J., & Martínez, M. R. (2015). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa.
- Campoverde, S. (2018). Incidencia del Control Interno en la mejora de la Gestión Administrativa [Tesis maestría - Universidad Estatal de Milagro. Ecuador]. In Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec//handle/123456789/4305>
- Carvajal, R. P., & Mariño, T. J. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Repositorio Universidad Técnica de Ambato: . <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28316>
- Casa Coila, M. D., Huatta Pancca, S., & Mancha Pineda, E. E. (2019). Problem Based Learning as strategy for the development of competences in secondary education students. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 10(2), 111–121. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.2.383>
- Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las organizaciones. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8.2942>
- Cedeño Zambrano, R. M., & Morell González, L. M. (2018). La gestión de riesgos en Ecuador: una aproximación evolutiva desde el control interno. *Cofin Habana*, 12(2), 306–318. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200022&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Chahuayllo, C., & América, R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de la provincia de Cotabambas-2022.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Christensen, R. K., & Gazley, B. (2008). Capacity for public administration: analysis of meaning and measurement. *Public Administration and Development*, 28(4), 265–279. <https://doi.org/10.1002/PAD.50010.1002/PAD.500>

- Coaquira Tuco, C. M. (2017). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión. *Universidad Peruana Unión*, 8, 57–76. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1126>
- Colcha-Dias, J. E., Tapia-Hermida, L. X., Romero-Flores, M. L., & Chiriboga-Zamora, P. A. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890>
- Costa, C., & Santos, M. Y. (2017). The data scientist profile and its representativeness in the European e-Competence framework and the skills framework for the information age. *International Journal of Information Management*, 37(6), 726–734. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.010>
- Cravino, A. (2021). Investigación y tesis en disciplinas proyectuales: Una orientación metodológica. CP67. <https://books.google.at/books?id=s39EEAAAQBAJ>
- Dalkir, K. (2021). Knowledge Governance: Addressing Complexity Throughout the Knowledge Processing Cycle. *World Scientific*, 15–34. https://doi.org/10.1142/9789811224119_0002
- De Prada Pérez De Azpeitia, F. I. (2016). Infrared thermography: An amazing resource for teaching physics and chemistry. *Revista Eureka*, 13(3), 617–627. <https://doi.org/10.25267/REV>
- Echeverría, S. L. V., & Galaz, M. M. F. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Investigacion Bibliotecologica*, 33(79), 149–176. <https://doi.org/10.22201/IIBI.24488321XE.2019.79.57913>
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. *Universidad Continental*.
- Fatfouta, N., & Stal le-Cardinal, J. (2021). An ontology-based knowledge management approach supporting simulation-aided design for car crash simulation in the development phase. *Computers in Industry*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103344>

- Fogaça, N., Coelho Junior, F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administracao Mackenzie*, 22(4). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG210108>
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/AP.V9N2.993>
- Gretter, L.-S., & Calderón-Mora, M. de las M. (2017). METODOLOGÍA CONTRIBUYENTE A LA FORMACIÓN CIENTÍFICO-INVESTIGATIVA PARA EL USO DE MÉTODOS ESTADÍSTICOS EN INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS/A CONTRIBUTOR METHODOLOGY TO THE SCIENTIFIC-INVESTIGATIVE FORMATION FOR THE USE OF STATISTICAL METHODS IN PEDAGOGICAL INVE. <https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/537>
- Gusman, E. M. G. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1).
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Issa, R. R. A., & Haddad, J. (2008). Perceptions of the impacts of organizational culture and information technology on knowledge sharing in construction. *Construction Innovation*, 8(3), 182–201. <https://doi.org/10.1108/14714170810888958/FULL/HTML>
- Karami, B. A., & Gustomo, A. (2020). Design of Organizational Structure and Job Description for Human Capital Management Strategy for Small Medium Enterprise in Creative Industry: RA Planner Company Case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5). <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.5.544>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/S40171-021-00280-Y>

- Lainah Changambika, A. (2020). Impact of Management on Organizational Performance Among Humanitarian Projects in Bulawayo, Zimbabwe. <http://41.89.26.24:8080/xmlui/handle/20.500.12342/1021>
- Langdon, R. J., Yousefi, P. D., Relton, C. L., & Suderman, M. J. (2021). Epigenetic modelling of former, current and never smokers. *Clinical Epigenetics*. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Llopiz Guerra, K., Santos Abreu, I., Marín Llaver, L., Ramos Vera, R. P., Ramos Vera, M. J., Tejada Arana, A. A., Núñez Lira, L. A., & Alberca Pintado, N. E. (2020). La Educación ambiental en los niños con necesidades educativas especiales. Retos y perspectivas de desarrollo. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/PYR2020.V8N3.448>
- Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95. <https://doi.org/10.29059/CIENCIAUAT.V13I1.1014>
- Maslow, A. H. (1998). *Maslow on management*. John Wiley & Sons.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358(374), 5.
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3). <https://doi.org/10.1016/J.PUBREV.2019.03.001>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: revista de organización y gobierno*, 1(2), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- México, M., Moisés, R., Castro, C., César, U., Fernando, V., Escudero Vílchez, E., Silvia, V., & Llerena, L. S. (2023). Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 908–927. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I1.4446
- Millan Bazan, C. A. (2019). Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2017-I [Tesis Maestría - Universidad San Pedro, Perú]. In Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6451>

- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Naseer, S., Khawaja, K. F., Qazi, S., Syed, F., & Shamim, F. (2021). How and when information proactiveness leads to operational firm performance in the banking sector of Pakistan? The roles of open innovation, creative cognitive style, and climate for innovation. *International Journal of Information Management*, 56. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102260>
- Panchi, P., & Silvana, K. (2021). Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la organización Induce del Ecuador de la ciudad de Latacunga.
- Pardede, E., PEPRAH, W. K., & Antwi-Yamoah, P. B. (2019). The Influence of Organizational Culture on Planning as Perceived by Employees in The Hospital. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 1030–1043. <https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.950>
- Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedro Alanya Pisco, J., César Vallejo, U., Chambi Tipula, A., Yanet Collantes Cieza, P., & Nelly Rosalía Rojas Bocanegra, P. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/PROPUESTAS.V3I6.706>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109808>
- Pellón, R. (2013). Watson, Skinner y Algunas Disputas dentro del Conductismo. *Revista colombiana de psicología*, 22(2), 389-399.

- Prosser-Bravo, G., Salazar-Sepúlveda, M. S., Pérez-Tello, S., Pérez-Lienqueo, M., & Prosser-González, C. (2020). Evaluation of an environmental education program through the voices of students. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ninez y Juventud*, 18(2). <https://doi.org/10.11600/1692715X.18206>
- Purwohedi, U., Fathi, J., Pt, B., & Lintasarta, A. (2019). THE INFLUENCE OF STRATEGIC ORIENTATION, ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITIES AND STRATEGIC PLANNING ON THE PERFORMANCE OF TECHNOLOGY-BASED FIRMS SROI analysis to measure impact of sanitation facility in Yogyakarta View project. Article in *Academy of Strategic Management Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/333506799>
- Quispe, E. (2021). Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3095>
- Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *CIT Informacion Tecnologica*, 33(2), 13-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200013>
- Risco, A. A. (2017). Justificación de la Investigación. Universidad de Lima Peru. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Rivera, M., & Elizabeth, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una organización de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18.
- Rojas, B., Manuel, L., Valenzuela Muñoz, ;, Ramos Vera, A. ;, María, P., Arana, T., & Alfonso, A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. 24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051021>
- Rojas, S. (2018). La capacitación continua del personal administrativo y su incidencia en el desempeño laboral en la gestión municipal del distrito de Quellouno 2015-2016. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4393>
- Salvatierra, C., & Rita, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/RIDU.2019.644>
- Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Ediciones Granica SA.
- Sevilla Altamirano, M. C. (2020). *La satisfacción salarial y el rendimiento laboral de los funcionarios a nombramiento de la Coordinación Zonal 3 del Ministerio de Educación (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano)*.
- Skinner, B. F., & Ardilla, R. (1975). Sobre el conductismo (pp. 158-159). Fontanella.
- Taylor, F. W., Fayol, H., & del Camino, A. G. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/ANALES.33.3.238571>
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre organizar a las personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre recompensar a las personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desarrollar a las personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre organizar a las personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p> <p>Determinar la relación entre recompensar a las personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p> <p>Determinar la relación entre desarrollar a las personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Oorganizar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p> <p>Recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p> <p>Desarrollar a las personas se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020</p>	Variable 1: Gestión del talento humano (Chiavenato,2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Organizar a las personas	Promueve actividades Planifica su clase Organiza grupos	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [38-88] Regular [89-139] Eficiente [140-190]
			Recompensar a las personas	Reconoce los méritos Promueve la satisfacción Estimula el talento	10 al 16		
			Desarrollar a las Personas	Establece relaciona Gestiona capacitaciones Monitorea el desempeño	17 al 25		
Retener a las Personas	Supervisa el desempeño Mantiene personas Colabora con las actividades	26 al 32					
Auditar a las personas	Coordina actividades	33 al 38					

	N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020			Establece relaciones Utiliza su talento			
--	--	--	--	--	--	--	--

		VARIABLES E INDICADORES				
		Variable 2: Desempeño laboral docente (Zaldivar,2011)				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre retener personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020?	Determinar la relación entre retener personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020	Retener personas se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020				
	Determinar la relación entre auditar personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020	Auditar personas se relaciona con el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020	Desarrollo profesional	Acompañamiento Capacitación Actitudes socioacadémicas Investigación	1 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
¿Cuál es la relación entre auditar personas y el desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar,2020?			Participación en la acción directiva	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral	11 al 20	
			Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas	21 al 30	
			Habilidades para la enseñanza	Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia Didáctica	31 al 40	

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: Básica Diseño: No experimental Nivel: Descriptiva correlacional	Población censal: 68 docentes de la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar.	Se empleó la encuesta con cuestionarios sobre Gestión del Talento humano y desempeño laboral	DESCRIPTIVA INFERENCIAL: Rho Spearman

Anexo 2: Opercionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Organizar a las personas	Promueve	1 al 9	Nunca	1
	Planifica		Casi nunca	2
	Organiza		A veces	3
			Casi siempre	4
Recompensar a las personas	Reconoce	10 al 16	Siempre	5
	Promueve			
	Estimula			
Desarrollar a las Personas	Establece	17 al 25	Ordinal	
	Gestiona			
	Monitorea			
Retener a las personas	Supervisa	26 al 32		
	Mantiene			
	Colabora			
Auditar a las personas	Coordina	33 al 38		
	Establece			
	Utiliza			

Tabla 2

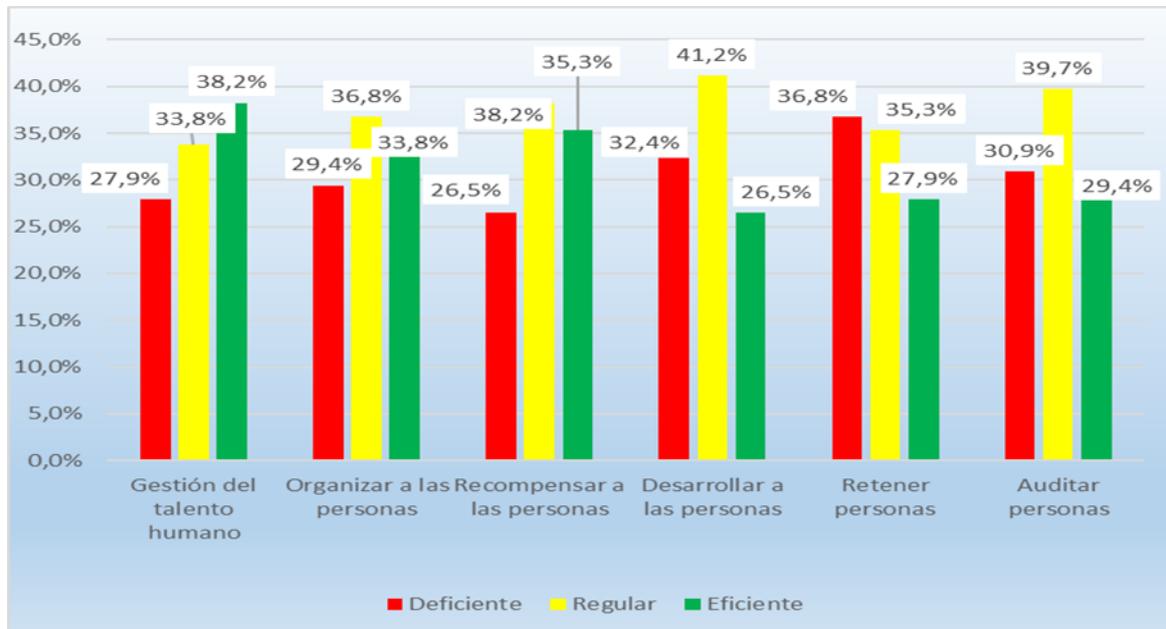
Operacionalización de la variable desempeño laboral docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Desarrollo profesional	Acompañamiento	1 al 10	Nunca	1
	Capacitación		Casi nunca	2
	Actitudes socio académicas		Alguna vez	3
	Investigación		Casi siempre	4
				Siempre
Participación en la acción directiva	Gestión Acciones directivas Planes institucionales Clima laboral	11 al 20		
Relaciones interpersonales	Comunicación Ambiente Actitudes socioafectivas	21 al 30		
Habilidades para la enseñanza	Docente mediador Conocimiento docente Eficiencia Didáctica	31 al 40		

Anexo 3: Grafico variable de gestión del talento humano

Figura 1

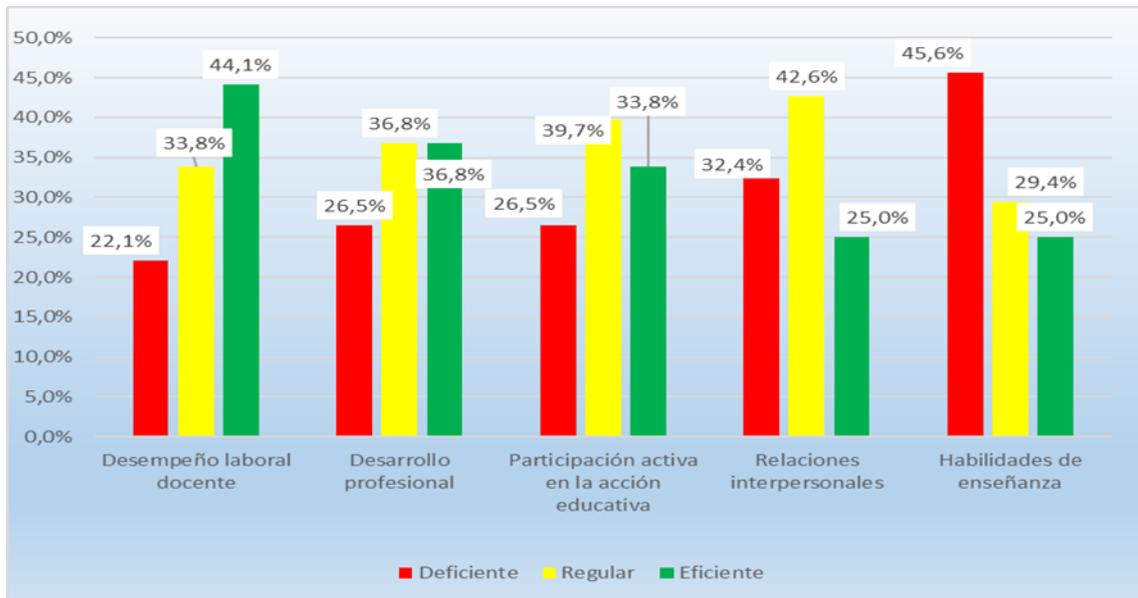
Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones



Anexo 4: Grafico variable de desempeño laboral

Figura 2

Niveles de la variable desempeño laboral docente y dimensiones



Anexo 5: Ficha técnica

Ficha técnica 1:

Variable 1: Gestión del talento humano

Autor : Orellana (2018)

Adaptación: Barturen (2020)

Administración: Grupal

Tiempo : 40 minutos

Nivel de medición: Escala politómica

Ficha técnica 2:

Variable: Desempeño laboral docente

Autor : Zaldívar, (2011).

Adaptación : Barturen (2020)

Administración: Grupal

Tiempo : 40 minutos

Nivel de medición: Escala politómica

Anexo 6: Instrumentos

Cuestionario sobre la gestión de talento humano

Indicaciones:

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una "X" la respuesta con la que más te identifiques.

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

N°	Ítems	Escala y valores				
		1	2	3	4	5
	Organizar a las personas					
1	Promueve iniciativas hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.					
2	Organiza equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente en la institución educativa.					
3	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
4	Considera su preparación profesional para el aprendizaje de los estudiantes.					
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.					
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la institución educativa y a la comunidad.					
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.					
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.					
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.					
	Recompensar a las personas	1	2	3	4	5
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.					
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.					
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional					
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.					
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.					

15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.					
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.					
	Desarrollar a las personas	1	2	3	4	5
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.					
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.					
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,					
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.					
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.					
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.					
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente					
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.					
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
	Retener a las personas	1	2	3	4	5
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.					
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.					
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.					
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.					
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.					
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa.					
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.					

	Auditar a las personas	1	2	3	4	5
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.					
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.					
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.					
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.					
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora.					
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo					

Cuestionario de desempeño laboral docente

Indicaciones:

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una "X" la respuesta con la que más te identifiques.

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

Nº	Desarrollo profesional	1	2	3	4	5
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.					
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos					
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada					
9	Participo en las actividades académicas de la institución					
10	Suelo capacitarme continuamente					
Participación activa en la acción educativa						
11	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la institución.					
12	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.					
13	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.					
14	Participa activamente en todas las actividades que organiza la institución educativa.					
15	Propicia la participación de otros docentes en las actividades laborales.					

16	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.					
17	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.					
18	Participa en actividades educativas en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.					
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
21	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
22	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
Relaciones interpersonales						
23	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.					
24	Asiste a reuniones con otros docentes para fomentar el compañerismo.					
25	Motiva a otros docentes a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.					
26	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.					
27	Demuestra ser proactivo y empático en sus relaciones amicales con otros docentes.					
28	Se siente a gusto con el clima laboral que existe en la institución educativa.					
29	Mantiene una comunicación asertiva con los directivos y docentes de la institución educativa.					
30	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
31	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.					
32	Realiza talleres de integración con los estudiantes y padres de familia para mejorar las relaciones interpersonales.					
Habilidades para la enseñanza						
33	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					

34	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.					
35	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.					
36	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
37	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
38	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.					
39	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
40	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
41	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
42	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					

Anexo 7: Certificados de validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Organizar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Promueve iniciativas hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	X		X		X		
2	Organiza equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente en la institución educativa.	X		X		X		
3	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	X		X		X		
4	Considera su preparación profesional para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	X		X		X		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la institución educativa y a la comunidad.	X		X		X		
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.	X		X		X		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.	X		X		X		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	X		X		X		
Dimensión: Recompensar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	X		X		X		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	X		X		X		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional	X		X		X		
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.	X		X		X		

14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	X		X		X		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	X		X		X		
16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	X		X		X		
Dimensión: Desarrollar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	X		X		X		
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	X		X		X		
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	X		X		X		
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	X		X		X		
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	X		X		X		
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente.	X		X		X		
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	X		X		X		
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
Dimensión: Retener a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	X		X		X		
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.	X		X		X		
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.	X		X		X		
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	X		X		X		

31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa.	X		X		X		
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	X		X		X		
Dimensión: Auditar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	X		X		X		
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	X		X		X		
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	X		X		X		
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.	X		X		X		
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora	X		X		X		
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: MG. GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ

6 de noviembre del 2020

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: METODOLOGO Y TEMATICO, MG EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA

¹ Pertinencia:

² Relevancia:

³ Claridad:



Firma del Experto Informante

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

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
Dimensión: Participación activa en la acción educativa		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la institución.	X		X		X		
12	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.	X		X		X		
13	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.	X		X		X		
14	Participa activamente en todas las actividades que organiza la institución educativa.	X		X		X		
15	Propicia la participación de otros docentes en las actividades laborales.	X		X		X		
16	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.	X		X		X		

17	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.	X		X		X		
18	Participa en actividades educativas en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
Dimensión: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.	X		X		X		
22	Asiste a reuniones con otros docentes para fomentar el compañerismo.	X		X		X		
23	Motiva a otros docentes a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.	X		X		X		
24	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.	X		X		X		
25	Demuestra ser proactivo y empático en sus relaciones amicales con otros docentes.	X		X		X		
26	Se siente a gusto con el clima laboral que existe en la institución educativa.	X		X		X		
27	Mantiene una comunicación asertiva con los directivos y docentes de la institución educativa.	X		X		X		
28	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
29	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
30	Realiza talleres de integración con los estudiantes y padres de familia para mejorar las relaciones interpersonales.	X		X		X		
Dimensión: Habilidades para la enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
33	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		

34	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
35	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
36	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
37	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
38	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
39	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
40	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: MG. GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ

6 de noviembre del 2020

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: METODOLOGO Y TEMATICO, MG EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA

¹ Pertinencia:

² Relevancia:

³ Claridad:



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Organizar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Promueve iniciativas hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
2	Organiza equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	✓		✓		✓		
4	Considera su preparación profesional para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la institución educativa y a la comunidad.	✓		✓		✓		
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.	✓		✓		✓		
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	✓		✓		✓		
Dimensión: Recompensar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	✓		✓		✓		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional	✓		✓		✓		
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	✓		✓		✓		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	✓		✓		✓		

16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.	✓		✓		✓		
Dimensión: Desarrollar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	✓		✓		✓		
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	✓		✓		✓		
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	✓		✓		✓		
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	✓		✓		✓		
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente.	✓		✓		✓		
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	✓		✓		✓		
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
Dimensión: Retener a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	✓		✓		✓		
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.	✓		✓		✓		
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.	✓		✓		✓		
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	✓		✓		✓		
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	✓		✓		✓		

Dimensión: Auditar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No
33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	✓		✓		✓	
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	✓		✓		✓	
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	✓		✓		✓	
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓	
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora	✓		✓		✓	
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

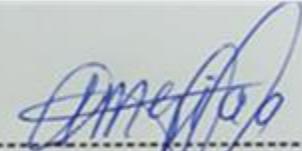
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade.* **DNI:** 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

20 de noviembre del 2020

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	✓		✓		✓		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	✓		✓		✓		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	✓		✓		✓		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	✓		✓		✓		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada.	✓		✓		✓		
9	Participo en las actividades académicas de la institución	✓		✓		✓		
10	Suelo capacitarme continuamente.	✓		✓		✓		
Dimensión: Participación activa en la acción educativa		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la institución.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.	✓		✓		✓		
13	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.	✓		✓		✓		
14	Participa activamente en todas las actividades que organiza la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Propicia la participación de otros docentes en las actividades laborales.	✓		✓		✓		
16	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.	✓		✓		✓		

17	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Participa en actividades educativas en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	✓		✓		✓		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.	✓		✓		✓		
22	Asiste a reuniones con otros docentes para fomentar el compañerismo.	✓		✓		✓		
23	Motiva a otros docentes a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
25	Demuestra ser proactivo y empático en sus relaciones amicales con otros docentes.	✓		✓		✓		
26	Se siente a gusto con el clima laboral que existe en la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Mantiene una comunicación asertiva con los directivos y docentes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
28	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
29	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
30	Realiza talleres de integración con los estudiantes y padres de familia para mejorar las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
Dimensión: Habilidades para la enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		
33	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		

34	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
35	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
36	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
37	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
38	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
39	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
40	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade.* DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

20 de noviembre del 2020

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

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

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Organizar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Promueve iniciativas hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.	X		X		X		
2	Organiza equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente en la institución educativa.	X		X		X		
3	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.	X		X		X		
4	Considera su preparación profesional para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.	X		X		X		
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la institución educativa y a la comunidad.	X		X		X		
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.	X		X		X		
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.	X		X				
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.	X		X		X		
Dimensión: Recompensar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.	X		X		X		
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.	X		X		X		
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima institucional	X		X		X		
13	Promueve una comisión solidaria de ayuda mutua interna entre todos los docentes.	X		X		X		
14	Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal docente ante alguna eventualidad imprevista.	X		X		X		
15	Se involucra toda la comunidad educativa en los eventos de reconocimiento planificados para promover el buen clima institucional.	X		X		X		

16	Se utilizan criterios pertinentes para un adecuado reconocimiento al desempeño docente.							
Dimensión: Desarrollar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se establece un plan de capacitaciones orientadas con las necesidades a la formación continua de los docentes.	X		X		X		
18	Se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño.	X		X		X		
19	Se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes,	X		X		X		
20	Asignan responsables entre los docentes para promover autonomía de desarrollo.	X		X		X		
21	Promueven la suficiente autonomía entre los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
22	Se monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos aplicados por los docentes.	X		X		X		
23	Se promueve el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en la institución en beneficio del desarrollo de la buena práctica docente.	X		X		X		
24	Se monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y materiales didácticos en los docentes.	X		X		X		
25	Se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
Dimensión: Retener a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Priorizan las condiciones adecuadas de trabajo y seguras en el aula.	X		X		X		
27	Existe preocupación porque las condiciones ambientales en el aula faciliten las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
28	Se supervisan las aulas sobre una buena iluminación y estén limpias.	X		X		X		
29	El equipo directivo se preocupa que los servicios higiénicos del personal docente estén limpios.	X		X		X		
30	Se mantiene relaciones armoniosas con los docentes, personal no docente y representante del sindicato.	X		X		X		
31	Existe ayuda y colaboración entre los docentes de la institución educativa.	X				X		
32	Se tiene una relación y trato cordial y respetuoso con el representante del sindicato docente.	X		X		X		
Dimensión: Auditar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	

33	Se formulan y establecen en el reglamento interno una adecuada segregación de funciones de los docentes.	X		X		X		
34	Se rota adecuadamente al personal docente a fin de disminuir el riesgo de errores de eficiencia en sus aprendizajes.	X		X		X		
35	Se tiene algún objetivo concreto respecto al desempeño docente.	X		X		X		
36	Se promueve la comunicación interna dentro de la institución educativa.	X		X		X		
37	Se utiliza la comunicación asertiva para llegar a compromisos de mejora	X		X		X		
38	Se tiene una adecuada coordinación con las áreas de trabajo	X		X		X		

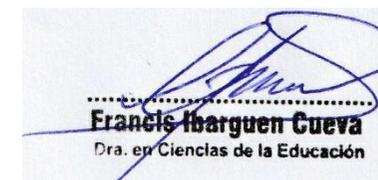
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

10 diciembre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes de imponerlos.	X		X		X		
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.	X		X		X		
3	Investigo con preguntas, los saberes previos de los alumnos.	X		X		X		
4	Mantengo coherencia del desarrollo de las clases con el análisis crítico.	X		X		X		
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.	X		X		X		
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	X		X		X		
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los estudiantes en forma coordinada.	X		X		X		
9	Participo en las actividades académicas de la institución	X		X		X		
10	Suelo capacitarme continuamente.	X		X		X		
Dimensión: Participación activa en la acción educativa		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la institución.	X		X		X		
12	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.	X		X		X		
13	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.	X		X		X		
14	Participa activamente en todas las actividades que organiza la institución educativa.	X		X		X		
15	Propicia la participación de otros docentes en las actividades laborales.	X		X		X		
16	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.	X		X		X		

17	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.	X		X		X		
18	Participa en actividades educativas en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
19	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir y hacer.	X		X		X		
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.	X		X		X		
Dimensión: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.	X		X		X		
22	Asiste a reuniones con otros docentes para fomentar el compañerismo.	X		X		X		
23	Motiva a otros docentes a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.	X		X		X		
24	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.	X		X		X		
25	Demuestra ser proactivo y empático en sus relaciones amicales con otros docentes.	X		X		X		
26	Se siente a gusto con el clima laboral que existe en la institución educativa.	X		X		X		
27	Mantiene una comunicación asertiva con los directivos y docentes de la institución educativa.	X		X		X		
28	Fomenta relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
29	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
30	Realiza talleres de integración con los estudiantes y padres de familia para mejorar las relaciones interpersonales.	X		X		X		
Dimensión: Habilidades para la enseñanza		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Desarrolla las competencias y capacidades de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X		
32	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	X		X		X		
33	Tiene conocimiento de las necesidades de los estudiantes al momento de elaborar sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		

34	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
35	Diseña creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X		X		X		
36	Contextualiza el diseño de la enseñanza, los estilos de aprendizaje identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
37	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
38	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
39	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
40	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		

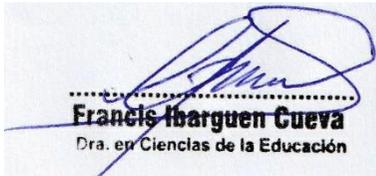
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

10 diciembre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Anexo 8: Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

Gestión del talento humano.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



27 : P20

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	4	3	
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2	
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	4	
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	3	1	5	
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1	
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	1	1	5	
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	4	5	
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	38

Anexo 9: Confiabilidad de la variable Desempeño laboral docente

Desempeño laboral docente.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



30 : P15

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	2	1	3	1
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	2	5	4	2
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	3	4	3	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	2	2	3	1
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	5	4	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	5	4	4	2
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	5	4	5	1
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	5	2
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	2	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	4	4	5	5
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	5	1	5	1
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	1	4	4	1
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	3	5	2
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	4	3	1
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	5	3	4	3
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	5	4	2
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	2	3	2	1
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	4	2	2
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	3	1	4	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	40

Base de datos de la variable Gestión del talento humano

N°	Gestión de talento humano																																					
	Organizar a las personas								Recompensar a las personas								Desarrollar a las personas								Retener a las personas						Auditar a las personas							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	3	1	3	1	4	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	2	2
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	4
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	3	2	3	1	5
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1	5	3	5	1	1	5
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	4	5
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	5	1	3	5	3	1	3	1	1	3	2	5	3	4
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4	4	5	4	1	1	1	4	5	3	3	1	3	4	3
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1	4	2	5	5	1	1	4	2	1	3	2	1	1	2
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	4	2
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	2	3	4	2
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2	3	1	4	5	3	5	1	5	4	1	5	1	1	2
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	5	5	3	1	4	4	3	3	2
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2	2	4	1	4	2	2	1	3	2	2	4	3	1	1
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1	5	1	2	4	4	3	5	1	4	5	4	5	2	2
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1	4	1	3	5	2	4	1	3	4	2	3	4	4	4
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3	5	2	5	2	2	5	1	5	3	1	5	2	1	4
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1	3	5	4	1	1	4	4	2	5	4	5	1	5	5

33	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	2	1	1	1	1	2
34	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	1	2	4
35	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	4	2	2	5	5	3	4	2	1	4	5	1	3	5	1	2	5	5
36	5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5	1	4	2	3	5	4	4	1	5	3	4
37	2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	5	1	5	3	3	5	4	1	3	2	1	1	4	3	5	3	1	1
38	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	2	3	4	1	1	1	5	1	2	2	1	5	3	2	3	3	3	3
39	3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	1	5	4	5	1	1	2	3	1	5	4	5	5	5	3	2	4	2
40	3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	5	4	3	5	1	4	5	3	4	1	3	4	5	5	3	2	3	2
41	5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	1	3	3	3	5	1	4	1	5	2	4	4	3	1	3	3	5	5
42	4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	2	3	1	5	1	5	4	5	4	3	3	1	4	2	4	3	3	4
43	1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	5	3	4	5	3	1	4	2	5	2	2	5	2
44	4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	2	3	4	4	2	4	4	1	5	3	3	4	1
45	2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	2	4	5	3	3	1	5	3	1	4	1	4	4	1	1	3	2
46	5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	3	4	5	2	4	1
47	2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	3	5	3	3	4	4	1	4	3	4	5	3	5	4	2	1	1	1
48	5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	2	1	5	2	2	5	2	4	3	2	2	4	1	4	5	3	5
49	5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	2	2	4	5	5	5	1	4	5	5	2	2	2	3	1	5	2	1
50	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	1	1	1	2	1	4	3	4	2	4	5	2	2	4	4	4
51	2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	3	5	4	2	3	4	1	4	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2
52	3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	1	1	3	4	4	5	4	1	2	5	1	5	4	1	4	1	4	4
53	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	1	5	5	3	1	4	3	1	3	2	3	4	3
54	4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	2	5	3	1	5	4	4	1	5	3	4	1	1	4	5	2	5	3
55	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1	1	4	1	4	4	3	3	1	3	3	4	5	5	1
56	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	3	4	1	1	3	1	4	5	3	1	2	3	5
57	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	5	1	4	5	1	2	5	5	2	1	2	2	3	1
58	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	3	2	2	5	3	5	4	5	4	1	2	3	2	4
59	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1	2	3	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	4	2
60	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	1	2	5	2	4	1	2	1	2	2	5	2	1	5
61	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	1	4	4	1	4	1	5	2	3	5	4	1
62	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	1	1	4	2	1
63	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	5	4	4	2	1	3	4	4	5	4	1	5	3	4
64	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	2	2	1	3	4
65	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4	5	2	3	4	2	1	2	4
66	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	4	1	3	4	1	4	4	1	5	1	3	5	5	3
67	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	1	1	4
68	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2	4	2	5	5	4	2	2	1	4	1	3	5	5	1

Base de datos de la variable Desempeño laboral docente

N°	Desempeño laboral docente																																									
	Desarrollo profesional									Participación activa en la acción educativa											Relaciones interpersonales								Habilidades para la enseñanza													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	2	1	3	1		
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	2	5	4	2			
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	3	4	3	1		
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	2	2	3	1		
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	5	4	2		
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	5	4	4	2		
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4		
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	5	4	5	1		
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	5	2		
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	2	3		
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	4	4	5	5		
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	5	1	5	1		
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	1	4	4	1		
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	3	5	2		
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	4	3	1		
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	5	3	4	3		
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	5	4	2		
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	2	3	2	1		
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	4	2	2		
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	3	1	4	3		
21	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	1	4	4	3	5	2	1	1	5	5	5	1	1		
22	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4	3	1	3	1	5	5	4	4	1	2	5	3		
23	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	5	2	2	3	1	2	1	3	2	5	1	4	5	1	2		
24	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3	2	2	5	5	1	5	3	3	1	3	1	3	1	5	3	2
25	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	5	1	3	4	3	4	2	3	1	1	1	3	2	2	3	4		
26	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	1	1	5	2	3	4	4	5	2	3	4	2	5		
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	3	5	3	2	5	1	2	5	1	5	2	3	5		
28	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	1	5	4	5	5	1	3	5	3	1	2	4			
29	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	3	3	3	1	3	1	5	2	1	1	5	2	1	5		
30	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	1	1	2	1	3	5	1	2	1	5	2	4	1	2		
31	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	3	3	5	1	1	4	4	5	3	4	4	5	1	2	3	2		
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	4	1	4	2	5	2	3	4	3	3	2	1	5	1	2	3		

33	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	5	4	1	2	2	4	1	3	3	5	2	4	1	2	1	3
34	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	2	4	5	2	2	4	3	2	1	3	1	1	4	4	2	3
35	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	1	5	4	2	1	3	2	5	3	1	3	3	2	2	5	4
36	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	4	3	1	1	4	2	4	4	3	1	5	2	3	1	4	1
37	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	5	5	4	5	2	1	2	3	4	4	2	2	3	3	2	1
38	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2	5	4	3	2	2	1	5	2	2	3	3	2
39	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3	1	1	3	4	5	2	5	1	5	1	4	3	4	2	5	2
40	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	4	4	5	3	4	1	3	4	1	5	5
41	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1	3	2	5	4	5	2	1	3	3	5	5	2	3	1	2	1
42	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	1	1	2	1	1	3	2	5	3	2	3	5	3	4	3	2
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	3	1	3	4	2	4	2	2	3	1	2	3	3	2	5
44	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5	2	4	4	2	4	4	3	3	5	1	2	1	2	5	3	5
45	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	1	5	5	2	4	1	4	5	5	3	2	3	2	4	1	4	5	4	5
46	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3	1	2	2	1	3	5	3	5	1	4	3	1	5	2	5	2
47	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	1	4	4	2	1	4	2	5	2	4	5	5	1	5
48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	2	3	5	3	2	1	1	3	3	4	3	2	4	3
49	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	2	4	5	3	1	2	3	4	2	1	2	1	4	2	4
50	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5	3	2	2	2	1	5	1	3	4	4	1	2	5	3	4	1
51	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	4	4	4	4	3	2	5	5	4	1	1	1	5	1	5	5
52	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	5	2	3	1	5	5	1	5	1	3	5	2	1
53	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5	2	4	2	3	5	2	2	4	3	5	5	4	2	2	4	5
54	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2	3	3	3	4	3	2	1	4	5	1	5	1	1	5	2	3
55	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4	2	5	2	2	5	2	5	3	5	4	3	3	1	3	4	4
56	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2	4	4	2	4	5	2	5	2	1	2	2	1	5	5	5	5
57	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1	1	4	1	5	1	3	5	4	5	4	5	2	1	5	1	3
58	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	2	4	4	5	2	3	1	5	2	2	4	3
59	1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2	1	5	5	5	3	4	1	4	1	5	2	5	1	3	5	2
60	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1	4	2	3	1	2	4	5	3	1	2	3	5	4	5	3	5	1	1	4	1
61	5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3	3	3	5	5	5	1	2	3	1	2	1	2	2	1	3	1
62	5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3	4	5	3	2	5	2	2	3	4	2	3	4	1	4	1	5
63	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4	1	4	1	3	5	2	3	3	4	3	1	3	1	4	5	1
64	2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3	4	3	5	4	4	4	1	5	1	3	2	5	5	4	1	4
65	4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1	5	3	2	4	3	3	5	1	4	4	4	3	4	5	5	5
66	4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2	5	1	1	5	3	2	2	2	3	3	5	3	1	1	2	4
67	3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5	5	2	3	1	3	5	5	2	4	1	5	5	1	3	2	2	2	2	3	4
68	3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	1	5	3	2	4	2	4	1	4	2	3	3	2	1	5	4	5	2	5	2

Anexo 10: Carta de Universidad para autorización



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

Lima, 14 de diciembre de 2020
Carta P. 969-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-HINT

Maestra
Gissela Aldana Bravo
DIRECTORA
Institución Educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a BARTUREN SOTO, MAGDA YENY; identificada con DNI N° 16682168 y con código de matrícula N° 7000440896; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del talento humano y desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N°1088 Francisco Bolognesi, Magdalena del Mar, 2020

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

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

Atentamente,



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

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 11: Carta de Autorización colegio



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 1088
"FRANCISCO BOLOGNESI"
UGEL 03

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la universalización de la salud"

Magdalena del Mar, 18 de diciembre de 2020

Carta N.º 040- 2020/DIRIEN/1088FB

Dr. Carlos Venturo Orbeagozo
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UCV FILIAL LIMA

Es grato dirigirme a usted y en mérito de la carta P.969-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, comunicarle que la Br. BARTUREN SOTO MAGDA YENY, identificada con DNI N° 16682168 y con código de matrícula N°7000440896 ; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, está autorizada a recabar la información necesaria y lograr el objetivo propuesto en el trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1088 FRANCISCO BOLOGNESI, MAGDALENA DEL MAR, 2020"; con el compromiso de hacer entrega a la institución educativa a mi cargo los resultados del presente estudio.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi aprecio personal.

Atentamente,