



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en
una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024

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

AUTORA:

Fermín Chinchay, Luzmila (orcid.org/0009-0005-7329-7321)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Ortega, Cabrejos, Mónica Ysabel (orcid.org/0000-0003-3961-9516)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024.", cuyo autor es FERMIN CHINCHAY LUZMILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 02-08- 2024 14:45:53

Código documento Trilce: TRI - 0834170





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FERMIN CHINCHAY LUZMILA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024.", 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
FERMIN CHINCHAY LUZMILA DNI: 03700603 ORCID: 0009-0005-7329-7321	Firmado electrónicamente por: FFERMINCH el 07-08- 2024 15:28:43

Código documento Trilce: INV - 1681711

Dedicatoria

A mis queridos padres, Flor Chinchay Huancas y Seferino Fermin Huancas, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificio incansable. Este trabajo es el reflejo de sus enseñanzas, de su fe en mis sueños y de su firme apoyo en cada paso que he dado. No habría llegado hasta aquí sin su guía y aliento.

Con todo mi cariño y gratitud,

Luzmila

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi querido esposo, José Gálvez Muñoz. Su amor, paciencia y apoyo incondicional han sido una fuente constante de fortaleza y motivación durante todo este proceso. Sin su comprensión y aliento, esta tesis no habría sido posible.

A mis hijos, Miguel Ángel Gálvez Fermín, José Jhunior Gálvez Fermín y Alex David Gálvez Fermín, les agradezco por su paciencia y apoyo. Su comprensión y amor me han inspirado a seguir adelante y alcanzar mis metas.

A todos ustedes, gracias por estar siempre a mi lado y por su constante apoyo.

Con cariño y gratitud,

Luzmila

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de las dimensiones del desempeño docente	15
Tabla 2 Nivel del desempeño docente.....	17

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de la propuesta.....	18
--	----

Resumen

En la investigación el objetivo fue elaborar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024; cabe señalar que con esta investigación se logra alcanzar el ODS 4 el cual permite garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad; en tal sentido se usó como metodología el tipo básica, de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo propositivo, teniendo en cuenta el diseño fue no experimental y según el tiempo fue transaccional, por otro lado, la población y muestra se formó por 20 docentes, estos fueron analizados con una encuesta aplicada de manera personal; los resultados mostraron que el desempeño docentes fue percibido como regular según el 70% de los maestros, en tal sentido se diseñó la propuesta de modelo de gestión del talento humano, estructurado en cuatro estrategias siendo estas capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, y relaciones laborales, siendo esta validada por el juicio de tres expertos; se concluyó que es importante implementar el diseño de la propuesta elaborada y validada para mejorar el desempeño docente.

Palabras clave: Trabajo especializado, política docente, estrategia de desarrollo.

Abstract

In the research, the objective was to develop a human talent management model to improve teaching performance at the Educational Institution of the José Leonardo Ortiz District, 2024; It should be noted that with this research it is possible to achieve SDG 4, which guarantees inclusive, equitable and quality education; In this sense, the basic type of methodology was used as a methodology, with a quantitative approach and a purposeful descriptive scope, taking into account the design was non-experimental and according to the time it was transactional, on the other hand, the population and sample were made up of 20 teachers, these They were analyzed with a personally applied survey; The results showed that teaching performance was perceived as regular according to 70% of the teachers. In this sense, the proposed human talent management model was designed, structured in four strategies, these being training and development, performance evaluation, compensation and benefits, and labor relations, being validated by the judgment of three experts; It was concluded that it is important to implement the design of the proposal developed and validated to improve teaching performance.

Keywords: Specialized work, teaching policy, development strategy.

I. INTRODUCCIÓN

El progreso completo de los discípulos, depende directamente del desempeño del educador, ya que valores altos de este impulsan una mejor comprensión de los contenidos, habilidades críticas y creativas, y un desarrollo integral de los discípulos, igualmente los docentes efectivos pueden inspirar a los escolares, fomentando su interés por el aprendizaje y su compromiso con la educación, igualmente, los docentes serios tienen la capacidad de ayudar a cerrar las brechas de rendimiento entre estudiantes de diferentes contextos socioeconómicos, geográficos y culturales ya que promueven en ellos el desarrollo de pericias esenciales otros, finalmente, en la era digital, los docentes desempeñan un papel clave en la integración de la tecnología al salón de estudio, los factores mencionados pueden impulsarse mediante la aplicación de capacitaciones que ayuden a los docentes a mantenerse actualizados con las últimas metodologías y tecnologías educativas (Quispe, 2020).

El desempeño docente es crucial para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, que busca garantizar una educación inclusiva, en tal sentido este objetivo impulsa un alto desempeño de los educadores. Los educadores capacitados y motivados son capaces de ofrecer una enseñanza que fomente el pensamiento crítico. Igualmente, este objetivo implica atender los requerimientos de todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades, de comunidades marginadas o en situaciones de vulnerabilidad (Ramos, 2020).

En México, Martínez et al. (2021) el desempeño adecuado de los profesores impulsa a los estudiantes a aprender más y obtener mejores resultados en las calificaciones, sin embargo, se ha identificado que solo el 2.4% de los pedagogos analizados presentó un desempeño óptimo, siendo la principal problemática el no mantener los conocimientos y la práctica actualizada con los avances en su campo de estudio o en metodologías pedagógicas, se ha identificado también que no están vinculado el grado de estudios del profesor con el desempeño que este muestra en el aula, ya que el 58% de los encuestados presenta grado de maestro, a pesar de ello el desempeño que muestra no es el esperado, la situación mencionada puede mejorarse facilitando a los docentes la participación en talleres, seminarios y cursos.

En Ecuador, Acome et al. (2021) mencionaron que, actualmente las instituciones públicas tienen poca oferta de programas de capacitación para docentes, lo que

impide mejorar sus competencias pedagógicas, además muchas veces, los programas existentes no están alineados con los requerimientos reales de los docentes y las demandas del sistema educativo, así lo mencionó un 36% de la muestra que se analizó, por otro lado, un 41% indica que otro de los problemas que afecta el desempeño de los profesores es la infraestructura de las escuelas ya que, muchas veces es inadecuada especialmente en las zonas rurales, a esto se le agrega los pocos recursos didácticos, falta acceso a tecnologías modernas y materiales de enseñanza actualizados lo cual limita la capacidad de los educadores para brindar un adiestramiento de calidad, además el autor menciona que aplicando mentoría en la que instructores más experimentados guíen y apoyen a los nuevos, compartiendo mejores prácticas y experiencias, el desempeño de los educadores se verá mejorado.

En el Perú, como lo reflejan diversos estudios e investigaciones, presenta desafíos importantes que obstaculizan el logro de aprendizajes para los discípulos, ya que persistencia de prácticas tradicionales por que prevalece un enfoque en el que el pedagogo es el principal actor, impartiendo conocimientos de manera unidireccional, sin fomentar la participación activa de los estudiantes, esto se observó en Huancayo, identificándose que el desempeño del pedagogo en el nivel primaria es regular según lo indica el 9.58% y deficiente según el 0.90%, finalmente el autor argumenta que recompensar el buen desempeño aumenta el compromiso con la labor educativa (Esquerre y Pérez, 2021).

Igualmente, en Madre de Dios, según Estrada y Mamani (2021) muchos docentes ingresan al sistema educativo sin la formación adecuada, lo que afecta su capacidad para impartir clases efectivas, esto debido a que los centros de formación no siempre proporcionan una preparación adecuada, lo mencionado ha originado que según el 26.5% el desempeño de profesores en las instituciones donde laboran sea percibido como regular, es decir que se encuentra en proceso de mejoría, además el 1.2% menciona que este desempeño es considerado como deficiente, además según el autor la problemática identificada podría mejorarse proporcionando al colaborador un ambiente de trabajo seguro, recursos adecuados y una carga laboral justa.

La investigación se ha efectuado en un colegio de José Leonardo Ortiz, en el cual se ha podido visualizar, que algunos docentes conocen profundamente el entorno familiar, social y cultural de cada uno de los estudiantes, igualmente se ha visto que el 50% de los docentes aproximadamente dominan las materias que enseñan, esto

debido a que solo comprenden los contenidos básicos, faltando profundizar en saberes más avanzados y en las nuevas investigaciones en su campo; igualmente se ha visualizado que son pocos los docentes que fomentan en los estudiantes habilidades de analizar, evaluar y sintetizar la información de manera lógica, igualmente se ha visualizado que algunos docentes promueven el desarrollo completo de los alumnos, el mismo que se forma por aspectos emocionales, sociales y éticos; bajo la misma línea se ha visto que aproximadamente un 50% de los docentes planifica las actividades que va a ejecutar en coordinación con otros compañeros de trabajo con el propósito de asegurar una coherencia y una visión compartida; se ha visto también que el aproximadamente el 50% de los docentes se encuentra en revisión y ajuste, de las actividades planificadas y además efectúa retroalimentación para mejorar los resultados;

De la misma manera se ha visualizado que algunos docentes crean un ambiente en el aula que favorezca el aprendizaje, ya que en pocas oportunidades se ha motivado a estudiantes al desarrollo de los conocimientos, igualmente algunas veces se ha promovido los valores democráticos como la igualdad y la solidaridad, ya que la mayoría de las veces el docente no se involucra con los estudiantes, debido a que ingresa al aula, dicta la clase y se retira. La problemática mencionada ha sido originada por la ausencia de oportunidades para el desarrollo profesional; la sobrecarga de trabajo, falta de recursos y materiales, y condiciones laborales inadecuadas; el poco apoyo y reconocimiento por parte de la administración escolar, la falta de supervisión constructiva, el apoyo emocional y profesional.

La problemática mencionada ha traído consecuencias negativas para los estudiantes ya que, sin una adecuada planificación y uso de estrategias pedagógicas efectivas, estos no están alcanzando los objetivos de aprendizaje esperados, asimismo, la ausencia de un clima escolar positivo y de apoyo está resultando en desinterés y desmotivación entre los estudiantes inclusive algunos estudiantes han abandonado el colegio, por otro lado, para los docentes ha traído también consecuencias negativas ya que falta de estrategias efectivas y de un ambiente de colaboración ha llevado a que algunos a los docentes se sientan ineficaces y desmotivados.

Según lo mencionado se ha formulado como problema de investigación ¿Cómo es el modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024?

En el desarrollo del estudio se toma en cuenta la justificación teórica ya que la tesis contribuye a la comprensión de las teorías de la eficacia pedagógica, a la par servirá para ampliar el marco teórico existente sobre las competencias docentes, además proporciona una base teórica sólida para el diseño de programas de formación y desarrollo profesional docente. Igualmente se tiene justificación práctica, ya que al identificar áreas problema se podrá mejorar el desempeño por medio de la consumación de estrategias que eleven la eficacia de la enseñanza y que contribuyan a la profesionalización de los educadores, asimismo la investigación permitirá establecer sistemas de evaluación y retroalimentación continua, promoviendo una cultura de mejora constante. Por otro lado, dentro de la justificación metodológica, la investigación conducirá a la creación o adaptación de herramientas de gestión del talento humano con el fin de optimizar el desempeño docente, asegurando que sean válidas, fiables y pertinentes al contexto específico, asimismo se usó el enfoque cuantitativas para obtener una comprensión más completa del fenómeno analizado. Finalmente, dentro de la justificación social, un mejor desempeño docente se traducirá directamente en un mejor aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes, preparando ciudadanos más competentes y comprometidos ya que se asegurará una educación equitativa para todos, independientemente de su contexto socioeconómico, también se promoverá una mayor participación y colaboración entre docentes, estudiantes, padres y la comunidad, creando un entorno educativo más cohesionado y colaborativo, finalmente se contribuirá a la formación de una cultura de respeto, inclusión dentro y fuera del aula.

El objetivo general fue: Elaborar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024; los objetivos específicos fueron determinar el nivel del desempeño docente; diseñar un modelo de gestión del talento humano para los docentes y validar la propuesta de un modelo de gestión del talento humano; esto para una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024.

La investigación utilizó como antecedentes internacionales en Bolivia a Baque y Cañarte (2023) en el trabajo diseño de gestión de recursos humano para mejorar el desempeño de los trabajadores del ámbito docente, siendo el objetivo elaborar el modelo de gestión con el fin de impulsar el desempeño de los profesores, en ese sentido se usó la guía cuantitativa, con una muestra de 154 profesores estudiados

con una encuesta, los resultados indicaron que el 37.2% indicó que la gestión que se desarrolla en la IE es deficiente, por otro lado un 45.7% explicó que el desempeño de los profesores en la IE es regular, del análisis realizado, se desprende la imperiosa necesidad de hacer un modelo moderno de gestión de recursos humanos enfocado en impulsar el desempeño por competencias.

En Jordania, Almaaitah et al. (2020) quienes elaboraron un Modelo de Gestión en recursos humanos para motivar el desempeño de los profesores, en tal sentido se usó en la metodología, el tipo básico descriptivo de alcance propositivo, con una muestra de 19 profesores de la institución analizados con un cuestionario, los resultados indican que según el 39% de los encuestados, el desempeño es regular, un 17% de los encuestados manifiesta que el desempeño fue bajo, se concluye que es imprescindible desarrollar un sistema de evaluación del desempeño que incluya retroalimentación constructiva y personalizada para cada docente, identificando fortalezas y áreas de mejora.

En Indonesia está Hongal y Kinange (2020) el objetivo fue elaborar un modelo de gestión con el fin de impulsar el desempeño de los profesores, abordando las deficiencias actuales en la gestión y el desempeño docente identificadas. Se usó el tipo descriptivo propositivo, cuantitativa, con una muestra de 122 profesores, estudiados con un cuestionario, los resultados indican que el desempeño fue inadecuado según el 47.5% de los encuestados, Se concluyó que existe la necesidad de efectuar un modelo de gestión enfocado en impulsar el desempeño docente por capacidades. Esta implementación es esencial para abordar las deficiencias actuales en la gestión y el desempeño de los profesores, según lo revelado por los datos de la encuesta realizada a 122 docentes.

Dentro del aspecto nacional se tiene a Anccasi et al. (2022) analizaron el impacto de la gestión del talento humano en el buen desempeño de los profesores, en tal sentido se usó el enfoque cuantitativo, descriptivo propositivo dado que la muestra fue 25 profesores, los resultados se obtuvieron mediante una encuesta, se extrajo como resultados que, el desempeño fue regular según el 52% de los encuestados, bajo según el 18% de los encuestados, se concluyó que la mayoría percibe que el desempeño de los profesores fue regular o bajo, lo cual indica áreas de mejora significativas.

Otro de los estudios citados fue el de Alanya et al. (2021) siendo el objetivo elaborar un modelo gestión del talento de los trabajadores para los docentes, para lo cual se empleó el tipo básica y correlacional de investigación, se estudió a 84 docentes, usando en ellos una encuesta, los resultados indicaron que las variables muestran un nivel de asociación, por lo que es importante según lo mencionado implementar programas de capacitación continua que aborden tanto las competencias pedagógicas como las habilidades de gestión y liderazgo educativo.

Describe Walter (2021) que el objetivo fue elaborar el modelo de gestión para los colaboradores docentes y con ello optimizar el desempeño de estos, entonces se empleó el tipo básico descriptivo de alcance propositivo, siendo la muestra 19 profesores de la institución, estos de analizaron mediante la encuesta cara a cara, los resultados dicen que el desempeño que muestran los profesionales de la educación según el 48% es regular, un 12% manifiesta que este es bajo, sin embargo, un 40% dice que el desempeño mostrado en el trabajo es bueno, en tal sentido se concluye que es imprescindible elabora y aplicar un modelo moderno de gestión de recursos humanos que impulse el desempeño de la muestra de docentes en estudio, cabe señalar que el modelo diseñado fue revisado por cinco experto en materia de recursos humanos.

Dentro del contexto teórico se encuentra la teoría de las Necesidades de Maslow, quien mencionó que estas están organizadas en una jerarquía que va desde las básicas hasta las de autorrealización. En el contexto de los docentes, esta teoría sugiere que, para motivarlos efectivamente, es necesario satisfacer sus necesidades básicas (como salario y condiciones de trabajo) antes de atender necesidades más elevadas como el reconocimiento y el desarrollo profesional (Madero, 2022). Otra de las teorías citadas fue la de los Dos Factores de Herzberg según Rai et al. (2021) quienes distinguen entre factores higiénicos y factores motivacionales. Para mejorar el desempeño docente, es importante no solo asegurar buenas condiciones laborales (factores higiénicos) sino también fomentar oportunidades de desarrollo y reconocimiento (factores motivacionales).

Se tomó también la Teoría del Capital Humano propuesta por Becker, según Gruzinia et al. (2021) la teoría argumenta que la educación y la capacitación son inversiones en el capital humano que aumentan la productividad y el rendimiento. Aplicado a los docentes, esta teoría respalda la necesidad de invertir en su formación continua y

desarrollo profesional para mejorar su desempeño y, en consecuencia, los resultados educativos. Además, se tomó en cuenta la Teoría de la Eficacia Colectiva propuesta Bandura, según Glassman et al. (2021) mencionan que el concepto de eficacia colectiva, que se refiere a la creencia compartida en la capacidad del grupo para lograr objetivos. En el contexto educativo, fomentar una fuerte creencia en la capacidad colectiva del cuerpo docente puede mejorar la colaboración, el clima escolar y los resultados académicos. Finalmente, se tomó el Modelo de Desarrollo Profesional Continuo, según Koskimaki et al. (2020) este modelo sugiere que el desarrollo profesional es continuo que involucra aprendizaje, práctica, reflexión y ajuste.

Definición de gestión del talento humano según Chiavenato (2009) se encarga de seleccionar, desarrollar, mantener y utilizar los recursos humanos en la organización, cabe señalar que esta gestión no solo se refiere a la administración del personal, sino también al desarrollo de habilidades, el sostenimiento de un ambiente de trabajo auténtico.

La gestión de talento humano según Chiavenato (2009) comprende las fases de: Reclutamiento y Selección: en esta sección se preocupa por la identificación y atracción de candidatos adecuados para ocupar puestos en la institución. Capacitación y Desarrollo: la sección comprende el proceso continuo de educación y formación para optimar las competencias del personal. Evaluación del Desempeño: es la medición y evaluación de los empleados para asegurar que cumplen con las expectativas. Compensación y Beneficios: se forma ´por el diseño y administración de sistemas de compensación justos y equitativos que motiven y retengan a los empleados. Relaciones Laborales: está relacionado con la gestión de las relaciones organización-empleados, por consiguiente, esta función administrativa busca alinear las metas personales con las de la institución, asegurando al mismo tiempo el bienestar y desarrollo de los colaboradores.

La gestión de talento humano desde la perspectiva de MINEDU según Rodríguez et al. (2023) se enfoca en el desarrollo integral del personal educativo con el objetivo de mejorar la calidad educativa del país. Esta perspectiva incluye diversas estrategias y políticas que abarcan desde la selección y capacitación hasta el desarrollo profesional continuo del personal educativo.

Según MINEDU (2019) la gestión del recurso humano la conforma el reclutamiento y

selección: para lo cual se implementa procesos transparentes y meritocráticos para la selección de docentes y personal administrativo, en tal sentido se promueven concursos públicos y evaluaciones con el propósito de mantener un personal competente. Capacitación profesional: debido a que se enfatiza la capacitación y el desarrollo profesional, para lo cual se ofrece programas, talleres, cursos y diplomados que buscan actualizar y mejorar las competencias pedagógicas y de gestión. Evaluación del Desempeño: debido a que el rendimiento del personal educativo es evaluado de manera periódica, con el propósito de conocer las áreas problemas y diseñar planes de desarrollo individualizados. Condiciones Laborales y Bienestar: debido a que se busca mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable. El MINEDU promueve la carrera pública magisterial, que busca reconocer y recompensar el desempeño y la experiencia de los docentes a través de ascensos y mejoras salariales basadas en méritos.

La Teoría de la Eficacia Docente, también conocida como autoeficacia del docente, esta teoría se centra en la creencia de los docentes sobre su capacidad para influir en el aprendizaje y el comportamiento de sus estudiantes, incluso en aquellos que pueden ser difíciles o desmotivados. La eficacia docente es un factor crítico en la educación, ya que está estrechamente relacionada con la motivación del profesor, sus estrategias de enseñanza (Covarrubias y Mendoza, 2013).

Definiciones del desempeño docente según Rodríguez et al. (2021) es un proceso que permite valorar la eficacia del trabajo que realizan los maestros en el aula y su impacto en el aprendizaje de los discípulos. Esta evaluación no se trata simplemente de emitir un juicio de valor, sino de obtener información válida, objetiva y confiable sobre las fortalezas, debilidades de cada docente.

Otra definición es la de MINEDU (2012) es la capacidad del maestro para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje lo cual fomenta el desarrollo de los estudiantes, ya que se ha implementado calidad en el proceso educativo, esto permite cumplir los objetivos del currículo nacional, esto incluye el dominio de los contenidos disciplinares, competencias pedagógicas, habilidades de gestión del aula, así como la capacidad para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo.

Importancia del buen desempeño docente, según Vásquez (2021) fomenta calidad ya

que existen docentes bien preparados y competentes contribuyen significativamente al aprendizaje. Impacto en el Aprendizaje: El desempeño docente influye directamente en el rendimiento académico. Docentes efectivos son capaces de motivar, guiar y evaluar el progreso de sus alumnos de manera que maximice su aprendizaje. Profesionalización del Magisterio: Evaluar el desempeño docente también impulsa la profesionalización de la carrera docente. Al establecer estándares claros y criterios de evaluación, el MINEDU fomenta la formación continua. Mejora Continua: La evaluación del desempeño docente no solo busca identificar áreas de mejora, sino también promover la reflexión y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras.

En el Perú, el desempeño docente está regulado por diversas normativas y leyes que establecen los estándares, criterios y procedimientos para evaluar y mejorar la labor de los docentes. Algunas de las normativas más relevantes incluyen: Ley No 28044 la cual establece las bases de la política educativa en el Perú y regula diversos aspectos del sistema educativo, incluyendo la formación y evaluación de los docentes. Ley No 29944 regula la carrera pública magisterial, establece el marco para la evaluación del desempeño docente y promueve la profesionalización de los docentes. Decreto Supremo No 004-2013-ED: Este reglamento desarrolla aspectos específicos de la Ley, incluyendo los procedimientos y criterios para la evaluación del desempeño docente. Directiva No 001-2017-MINEDU: Esta directiva establece los lineamientos técnicos y administrativos para la evaluación del desempeño docente. Resolución Ministerial No 281-2016-MINEDU: Aunque no es exclusivamente sobre desempeño docente, el currículo nacional establece los aprendizajes fundamentales que los docentes deben promover y evaluar en sus estudiantes.

La variable desempeño docente fue evaluada teniendo en cuenta los cuatro dominios que le corresponden a un desempeño docente adecuado, este se encuentra formado por competencias y habilidades que deben tener los docentes para garantizar un aprendizaje significativo y un desarrollo integral, tenemos primero la preparación para el aprendizaje de los escolares: este se enfoca en las acciones y competencias que un docente debe desarrollar para asegurar que los discípulos estén dispuestos para aprender de manera efectiva, en tal sentido debe elaborar la programación curricular de las unidades y sesiones que va a desarrollar, también debe conocer a los escolares en términos de las características individuales, modos de aprendizaje,

intereses, necesidades y contextos socioculturales, ya que esto le permitirá al profesor adaptar las estrategias de enseñanza para responder a la diversidad del aula y promover un aprendizaje inclusivo y equitativo.

En segundo lugar, la "Enseñanza para el aprendizaje de los colegiales", este se centra en la administración de estrategias que faciliten y promuevan el aprendizaje efectivo de los estudiantes, para lo cual es necesario crear un ambiente en el aula donde prevalezcan el respeto mutuo, la confianza y la cooperación en la comunidad educativa, asimismo es importante fomentar la motivación intrínseca de los estudiantes, haciendo que se sientan valorados y escuchados.

En tercer lugar, la "Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad" resalta la importancia de la colaboración y el trabajo conjunto entre la escuela, los docentes, las familias y la comunidad en general, en tal sentido se debe fomentar el trabajo en equipo entre los docentes y el resto del personal para crear un entorno educativo cohesionado y efectivo, esto influenciará para intercambiar experiencias y prácticas pedagógicas efectivas con otros docentes para mejorar el desempeño docente en la escuela, igualmente esta dominio menciona que el docente debe involucrarse en la toma de decisiones que afectan a la escuela, contribuyendo con ideas y propuestas que mejoren el funcionamiento y la calidad educativa esto llevará a liderar o participar en proyectos e iniciativas que busquen mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en la escuela, finalmente en este dominio se argumenta la importancia de establecer canales de comunicación abiertos y efectivos con las familias de los estudiantes, informándolas sobre el avance académico y el bienestar de sus hijos, y escuchando sus preocupaciones y sugerencias.

Cuarto lugar, el "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente", se enfoca en el crecimiento continuo y la consolidación de la identidad profesional de los docentes, en tal sentido, los educadores deben participar activamente en programas de formación y desarrollo profesional que les permitan actualizar sus conocimientos y habilidades pedagógicas, esto fomentará a que los educadores actúen con integridad y responsabilidad, manteniendo altos estándares éticos en todas sus interacciones y decisiones, asimismo promoverán y respetarán los derechos de los estudiantes (MINEDU, 2012).

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación empleado fue básica, debido a que la razón principal del estudio fue incrementar el conocimiento en lo que respecta las variables de la tesis, en relación a los educadores, cabe señalar que durante el desarrollo del estudio no se tuvo la necesidad de efectuar la aplicación práctica (Osorio y Castro, 2021). El enfoque utilizado fue el cuantitativo, en el sentido que se centró en la recolección y análisis de datos numéricos, siendo estos tratados dentro del formato estadístico para realizar la comprobación de las hipótesis y poder establecer con ello los patrones y relaciones entre variables (Osorio y Castro, 2021). El alcance que guio el estudio fue descriptivo propositivo, lo mencionado implicó la necesidad de describir características del fenómeno de estudio, además fue propositivo, ya que se propuso soluciones o nuevas perspectivas sobre el tema estudiado (Guillen et al., 2022). El diseño manejado fue no experimental, ya que solo se observó y se estudió el fenómeno tal y como ocurre de forma natural, sin que el investigador intervenga o manipule las variables, cabe señalar que, en este tipo de estudio, el investigador se limita solo a recolectar y a estudiar los datos sobre el tema de interés (Guillen et al., 2022). Teniendo en cuenta el alcance se operó el transaccional, en ese sentido se escogió los datos en un solo momento o en un período breve, por lo tanto, solo se examina la prevalencia de la muestra en relación a las variables en un punto específico del tiempo (Delgado, 2021).

En la misma línea, se efectuó la operacionalización de las variables, para lo cual se tiene en cuenta la definición conceptual de gestión del talento humano según Chiavenato (2009) se encarga de seleccionar, desarrollar, mantener y utilizar los recursos humanos en la organización, cabe señalar que esta gestión no solo se refiere a la administración del personal, sino también al desarrollo de habilidades, el sostenimiento de un ambiente de trabajo auténtico y la utilización óptima de las capacidades de los empleados. igualmente se tuvo como definición operacional según Chiavenato (2009) siendo capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, finalmente relaciones laborales.

Se ha operacionalizado también la variable desempeño docente siendo la definición conceptual según MINEDU (2012) es la capacidad del docente para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje lo cual fomenta el desarrollo de los estudiantes, ya que se ha implementado calidad en el proceso educativo, esto

permite cumplir los objetivos del currículo nacional, esto incluye el dominio de los contenidos disciplinares, competencias pedagógicas, habilidades de gestión del aula, así como la capacidad para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso. Igualmente, la definición operacional se basó en el MINEDU (2012) siendo las dimensiones: Preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, también está las dimensiones participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En la misma línea se empleó la escala de medición ordinal esta permite clasificar objetos o eventos según su magnitud en una característica específica. A diferencia de las escalas nominales, donde las categorías solo se diferencian por sus nombres, en las escalas ordinales existe un orden jerárquico entre las categorías (Delgado, 2021).

Se ha definido también la población como el grupo total de elementos del cual el investigador quieren obtener conclusiones, esta se clasifica en finita o infinita, dependiendo de si tiene un número determinado o no de elementos que se van a estudiar, para esta tesis se conforma por 20 docentes de la IE (Mucha et al., 2021). En el mismo contexto los criterios de inclusión indicados fueron: Docentes que actualmente trabajen en el colegio donde se realizará la investigación, que al menos cuenten con un año de experiencia en el entorno específico, además que presente un contrato fijo y finalmente que estén dispuestos a participar en todas las fases de la investigación, por otro lado, dentro de los criterios de exclusión se tuvo a los docentes nuevos que tengan menos de un año trabajando en el colegio, ya que podrían no tener suficiente contexto o experiencia relevante, aquellos docentes con contratos de corta duración o temporales para evitar respuestas que no reflejen una experiencia continuada, a los docentes que no deseen participar o no puedan comprometerse con todas las fases del estudio y al personal que se encuentren en permisos prolongados o licencias que impidan su participación activa.

La unidad de análisis es el principal objeto que se estudia y sobre el cual se obtienen los datos, en este caso la investigación centrada en docentes de un colegio, en tal sentido la unidad de análisis fue, cada docente individual.

La técnica de estudio fue la encuesta esta es una forma de recopilación de datos que implica la administración de un conjunto de preguntas estandarizadas a una muestra de individuos, este formato puede ser realizada mediante varios métodos, como: cara

a cara, telefónicas, en línea, o a través del correo (Feria et al., 2020). El instrumento usado fue el cuestionario, este es empleado dentro de una encuesta, consiste en una serie de preguntas que los encuestados responden, siendo estas de opción cerrada ya que, ofrecen opciones de respuesta predeterminadas (Feria et al., 2020).

Siguiendo el contexto los instrumentos fueron validados en su contenido, para lo cual se midió que el cuestionario cubra adecuadamente el constructo que se está midiendo, en ese sentido se empleó de revisión con expertos en la materia para asegurarse que las dimensiones importantes del constructo están representadas (González, 2021). Además, en la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y la V de Aiken, lo cual implica evaluar el contenido de un instrumento, asegurando que los ítems que lo componen son adecuados para medir el constructo que se desea evaluar. La V de Aiken es una estadística que cuantifica el grado de acuerdo entre expertos sobre la pertinencia de los ítems de un instrumento (González, 2021).

Por otro lado, se analizó la confiabilidad, esta se refiere al grado en que un instrumento de medición produce resultados consistentes y estables, independientemente de quién responda el cuestionario o en qué momento se responda, además para obtener este valor se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, en tal sentido un valor de alfa de Cronbach superior a 0.70 generalmente se considera aceptable (González, 2021).

El análisis de los datos se efectuó de manera descriptiva, esta se refiere a una serie de técnicas estadísticas y métodos gráficos utilizados para presentar y resumir los datos de manera comprensible y significativa. A diferencia del análisis inferencial, que se centra en hacer predicciones o inferencias sobre una población basándose en una muestra, el análisis descriptivo se limita a describir y analizar los datos de la muestra sin hacer generalizaciones sobre una población más amplia.

Aspectos éticos, fueron tomados de la RCUN 470-2022, cabe señalar que estos son fundamentales para asegurar que el estudio se lleve a cabo de manera respetuosa y responsable, en tal sentido fue importante emplear el consentimiento Informado ya que mediante la firma del documento los participantes dan su permiso para participar en la investigación, después de ser informados adecuadamente sobre todos los aspectos relevantes del estudio, igualmente se usó principios éticos como el de

Autonomía, en tal sentido los docentes del estudio tuvieron plena libertad para indagar sobre el propósito de la encuesta, además se les proporcionó toda la información relevante sobre los objetivos del estudio, los procedimientos, los posibles beneficios y cualquier inconveniente que pudieran enfrentar, con esta información, los participantes pudieron decidir voluntariamente si querían ser parte del estudio o no, garantizando así la autonomía.

Otro de los principios fue el de no maleficencia ya que no se causó daño a los participantes, cabe señalar que esto incluye evitar riesgos y perjuicios físicos, psicológicos o sociales; se usó también el principio de beneficencia incluye la intención de generar un beneficio para la sociedad o el grupo involucrado, esto debido a que los resultados del estudio fueron proporcionados al director de la institución con el objetivo de retroalimentar las estrategias empleadas, en tal sentido el diagnóstico del estudio puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo, finalmente se usó el principio de Justicia ya que los participantes no tuvieron que brindar sus datos personales, lo que garantizó su privacidad y anonimato, es decir que el investigador garantizó que la información extraída sería custodiada de manera segura y utilizada únicamente para los propósitos de la investigación.

El estudio también tomó como referencia los Principios Éticos Nacionales dentro de ellos al Código de Ética Profesional, ya que allí se establece las normas de conducta para los profesionales en sus respectivas disciplinas, en tal sentido se han seguido las normas de conducta profesional que aseguran un comportamiento ético, responsable y respetuoso durante todo el proceso de investigación; se ha usado también la Declaración Constitucional de los derechos Humanos ya que, se ha respetado la dignidad y los derechos de todos los participantes, asegurando que su colaboración sea voluntaria y bien informada.

III. RESULTADOS

Este capítulo implica presentar de manera clara y concisa los hallazgos obtenidos durante el estudio, para lo cual se ha utilizado el análisis descriptivo que ayudo a entender mejor los datos y a identificar patrones o tendencias sin hacer inferencias sobre la población más amplia de la que se tomaron los datos.

Tabla 1

Nivel de las dimensiones del desempeño docente

	Deficiente		Regular		Optimo	
	f	%	f	%	f	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4	20,0%	13	65,0%	3	15,0%
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	20	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	4	20,0%	13	65,0%	3	15,0%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4	20,0%	13	65,0%	3	15,0%

Nota. las dimensiones se examinaron en función de tres niveles

Se observó en la tabla que analizó las dimensiones de la variable desempeño docente, en lo que respecta a la dimensión uno, que el nivel de esta según la mayor parte de la muestra fue regular 65%, bajo según el 20%, sin embargo, el 15% dice que el nivel es alto. La mayoría de los profesores (65%) tienen un nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes considerado regular. Esto indica que, aunque están cumpliendo con los requisitos básicos, existe un considerable margen de mejora para asegurar una preparación más efectiva. El 20% de los profesores tienen un nivel de preparación bajo, lo cual es preocupante ya que podría afectar negativamente el rendimiento académico de los estudiantes. Estos profesores necesitan apoyo adicional y formación específica para mejorar sus métodos de enseñanza y preparación. Solo el 15% de los profesores alcanzan un nivel alto de preparación, demostrando prácticas de enseñanza efectivas y posiblemente sirviendo como ejemplos para sus colegas.

En lo que respecta la dimensión dos la totalidad de los encuestados manifestó encontrarse en un nivel regular. Esto sugiere que, según los encuestados, el nivel de enseñanza no es ni excelente ni deficiente, sino que se encuentra en un punto medio. Este resultado puede servir como una base para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para elevar la calidad de la enseñanza.

En lo que se refiere a la dimensión tres según la mayor parte de la muestra fue regular 65%, bajo según el 20%, sin embargo, el 15% dice que el nivel es alto. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente neutral sobre la participación en la gestión de la escuela en relación con la comunidad, con una proporción significativa que la considera insuficiente y una minoría que la ve como adecuada o destacada. Esto sugiere la necesidad de evaluar y posiblemente fortalecer las estrategias de participación comunitaria en la gestión escolar.

Finalmente, en lo concerniente a la dimensión cuatro el nivel de esta según la mayor parte de la muestra fue regular 65%, bajo según el 20%, sin embargo, el 15% dice que el nivel es alto. Si bien la mayoría (65%) se ubica en la categoría "regular", es alentador ver que una porción notable (15%) la identifica como "alta". Esto sugiere que existe una base sólida para el crecimiento profesional y un sentido de identidad positivo entre un número significativo de educadores. La presencia del 20% que percibe el nivel como "bajo" resalta áreas donde el apoyo y las oportunidades de desarrollo profesional adicionales podrían ser beneficiosos. Abordar estas preocupaciones y fomentar una distribución más uniforme de las percepciones positivas puede tener un impacto significativo en la moral, el compromiso y la eficacia general de los docentes.

Tabla 2*Nivel del desempeño docente*

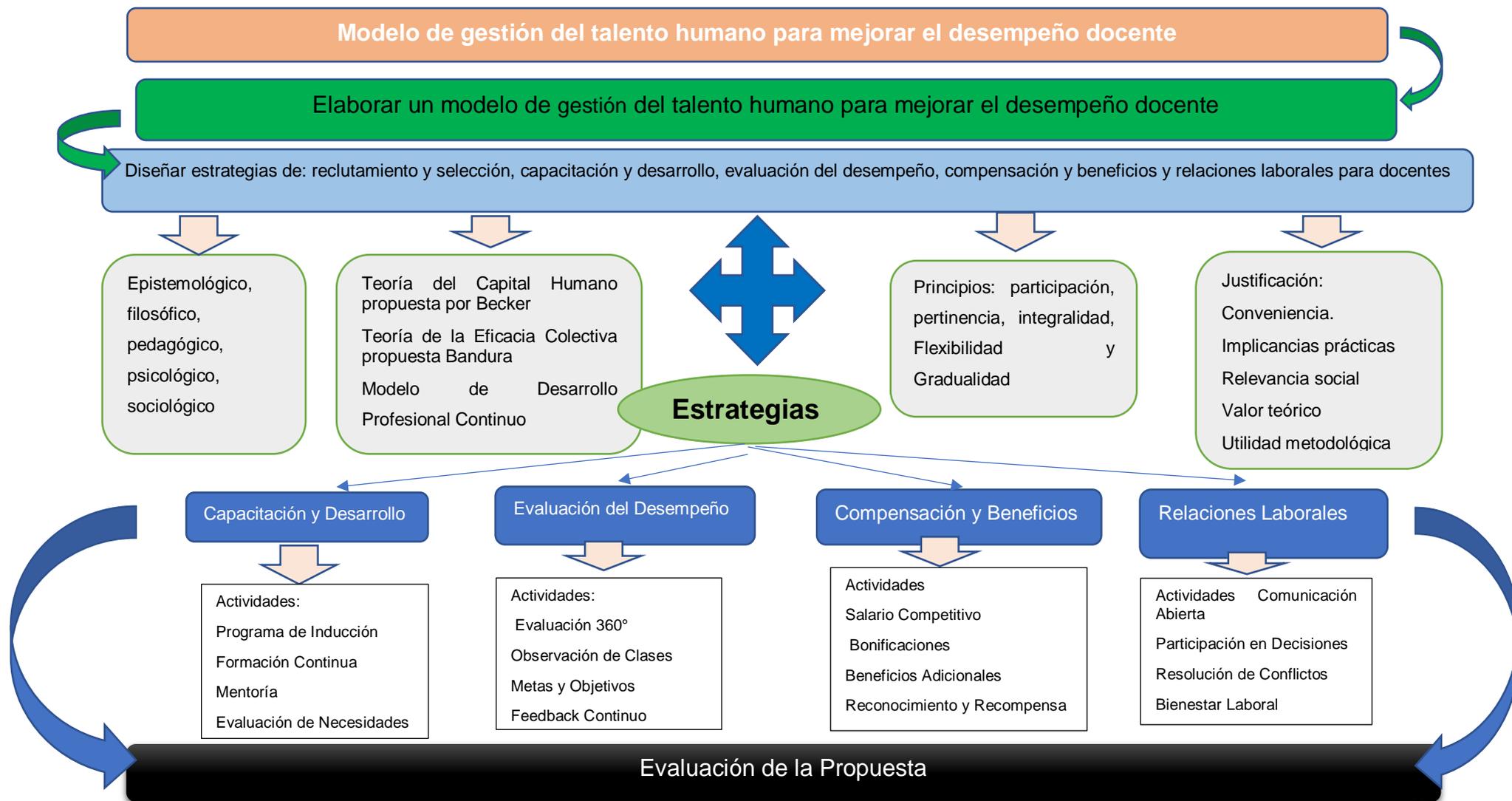
	Deficiente		Regular		Optimo	
	f	%	f	%	f	%
Desempeño docente	4	20,0%	14	70,0%	2	10,0%

Nota. la variable se examinó en función de tres niveles

Se observó en la tabla que analizó el desempeño de los profesores que el nivel de esta variable fue regular según el 70%, bajo según el 20%, sin embargo, el 10% dice que el nivel es alto. La mayoría de los profesores (70%) se encuentran en un nivel de desempeño regular, lo que indica que, aunque cumplen con las expectativas mínimas, hay margen para mejorar su rendimiento. Un 20% de los profesores muestran un desempeño bajo, lo que sugiere la necesidad de intervenciones específicas para mejorar sus competencias y efectividad. Finalmente, solo el 10% de los profesores alcanzan un nivel de desempeño alto, lo que refleja que pocos docentes están excediendo las expectativas y podrían servir como modelos a seguir o líderes en el desarrollo profesional de sus colegas. Estos resultados sugieren que es fundamental implementar un modelo de gestión de recursos humanos que enfoque en mejorar el desempeño docente.

Figura 1

Esquema de la propuesta



La propuesta de investigación, surge como consecuencia de problema identificada en la institución educativa posterior a la aplicación del instrumento de investigación que fue la encuesta, en el cual se halló que el nivel de la variable, desempeño docentes fue regular según el 70%, bajo según el 20%, sin embargo, el 10% dice que el nivel es alto, en tal sentido se planteó un Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente no solo en la institución analizada sino en todas las instituciones educativa peruanas, es por ello que el modelo propuesto será alcanzado a las instituciones educativa. El citado modelo se fundamenta en los teorías y modelos científicos como: Teoría del Capital Humano, Teoría de la Eficacia Colectiva propuesta Bandura y Modelo de Desarrollo Profesional Continuo, con el propósito de plantear estrategias cada una de ellas con sus actividades; tenemos para la estrategia uno: actividades de capacitación y desarrollo, se elaboró las actividades como programa de inducción, formación continua, mentoría y evaluación de necesidades; para la estrategia dos evaluación del desempeño se presentó como actividades: evaluación 360°, observación de clases, metas y objetivos y feedback continuo; para la estrategia tres compensación y beneficios, las actividades fueron salario competitivo, bonificaciones, beneficios adicionales, reconocimiento y recompensa; para la estrategia cuatro relaciones laborales, se elaboraron actividades como: comunicación abierta, participación en decisiones, resolución de conflictos y bienestar laboral.

Validación de la propuesta

Tabla 3

Validación de la propuesta por juicio de expertos

N°	Criterio a evaluar	Exp1	Exp2	Exp3
01	Generalidad de la propuesta	95.00	93.00	94.00
02	Estructuración Gráfica	95.00	93.00	94.00
03	Contenido de la propuesta	94.38	92.56	94.89
04	Percepción de la propuesta	97.00	96.00	95.00

En relación a la generalidad de la propuesta, las evaluaciones muestran una consistencia alta entre los expertos, con puntajes que oscilan entre 93 y 95. Esto indica que la propuesta es ampliamente considerada como clara y comprensiva en su alcance. En lo concerniente a la estructuración Gráfica, los puntajes son uniformes entre 93 y 95, lo cual sugiere que la presentación visual y la organización gráfica de la propuesta son efectivas y bien recibidas por los expertos. En lo referente al contenido de la propuesta, los puntajes varían ligeramente, pero todos están en el rango alto (92.56 a 94.89). Esto indica que el contenido de la propuesta es sustancial y bien argumentado, aunque podría haber áreas para mejorar la consistencia en la percepción de los expertos. Finalmente, en la percepción de la propuesta, los puntajes son altos y consistentes, entre 95 y 97, reflejando una fuerte impresión positiva entre los expertos sobre la propuesta en general.

La propuesta ha sido validada de manera muy positiva por los expertos en todos los criterios evaluados. Los puntos más destacados incluyen la alta generalidad y percepción positiva de la propuesta, así como su estructura gráfica efectiva. El contenido también ha recibido evaluaciones favorables, aunque con algunas variaciones menores entre los evaluadores. En resumen, los resultados del juicio de expertos indican que la propuesta es sólida y bien recibida en términos de su enfoque general, presentación visual, contenido y percepción global.

IV. DISCUSIÓN

Los educadores tienen la responsabilidad de orientar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, motivándolos a alcanzar su máximo potencial y preparándolos para afrontar los desafíos del mundo contemporáneo. Un desempeño docente efectivo se refleja en una educación de calidad para todos los estudiantes, lo que a su vez contribuye al progreso del país.

El tal sentido se formuló como objetivo general elaborar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024, siendo este estructurado en estrategias de capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios y relaciones laborales cada una de ellas con sus respectivas actividades de desarrollo; esto se alinea con lo mencionado por Baque y Cañarte (2023) ya que los autores diseñaron también un modelo de gestión del talento humano para impulsar el desempeño por competencias de los profesores, considerándose que para mejorar la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes debe existir recursos humanos competentes, capacitados que sean capaces de fomentar un ambiente de aprendizaje positivo, motivar a los estudiantes a participar activamente en las clases, utilizar estrategias pedagógicas innovadoras y evaluar el aprendizaje de manera efectiva.

En la misma línea, de lo anteriormente mencionado los resultados se asemejan a lo indicado por Almaaitah et al. (2020) quienes también diseñaron el Modelo de Gestión en recursos humanos para motivar el desempeño de los profesores, argumentando que es imprescindible desarrollar un modelo que incluya capacitación retroalimentación constructiva, reconocimiento y evaluación, siendo estas algunas de las estrategias propuesta para el desarrollo de esta investigación, cabe señalar que el modelo de gestión citado fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal para evitar el burnout y promover la satisfacción laboral, ya que le otorgará a los docentes autonomía para tomar decisiones sobre sus métodos de enseñanza y evaluación, permitiéndoles mayor libertad y creatividad en su trabajo.

La investigación guarda relación con lo indicado por la Teoría del Capital Humano propuesta por Becker, según Gruzinia et al. (2021) la teoría argumenta que la educación y la capacitación son inversiones en el capital humano que aumentan la productividad y el rendimiento. Aplicado a los docentes, esta teoría respalda la necesidad de invertir en su formación continua y desarrollo profesional para mejorar

su desempeño y, en consecuencia, los resultados educativos, cabe señalar que docentes motivados y satisfechos con su trabajo son más propensos a invertir en su propio desarrollo profesional y a ser más efectivos en la enseñanza.

Se afirma entonces que, la gestión del talento humano ofrece oportunidades para que los docentes se actualicen y mejoren sus competencias pedagógicas por medio de programas de desarrollo que fomentan el crecimiento personal y profesional; igualmente este método fomenta la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas que motivan a los docentes, lo cual crea un ambiente laboral positivo que fomenta el compromiso y la dedicación; también implementa sistemas de evaluación del desempeño justos y transparentes permite identificar las fortalezas y áreas de mejora de los docentes. Estos sistemas pueden incluir autoevaluaciones, evaluaciones por pares, retroalimentación de estudiantes y observaciones en el aula; además un modelo eficaz también se enfoca en la motivación y retención del personal docente. Esto puede lograrse mediante la creación de un entorno de trabajo positivo, el reconocimiento y recompensa del buen desempeño, y el apoyo a un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

En el objetivo específico uno determinar el nivel del desempeño docente; efectuada la encuesta se ha identificado que la mayoría de los profesores, aproximadamente el 70%, muestran un desempeño regular, por otro lado, el 20% de los profesores tienen un desempeño bajo y solo el 10% de los profesores exhiben un desempeño alto. Esto se alinea a lo mencionado por Hongal y Kinange (2020) quienes empleando el enfoque cuantitativo y la encuesta como técnica de estudio identificaron que el desempeño fue regular según el 47.5% de los encuestados, demostrando con ello que existe la necesidad de implementar un modelo de gestión de recursos humanos enfocado en impulsar el desempeño docente por capacidades. Esta implementación es esencial para abordar las deficiencias actuales en la gestión y el desempeño de los profesores en la institución educativa.

Siguiendo la línea de lo mencionado en este estudio en relación al regular desempeño docente, los autores Anccasi et al. (2022) identificaron también que según el 52% de los encuestados el desempeño es regular y bajo según el 18% de los encuestados. Ambos estudio el de Hongal y Kinange (2020) y Anccasi et al. (2022) concuerdan con el hallazgo en la presente investigación ya que identifican que el desempeño de los profesionales en la educación no es el espera; en tal sentido los

estudios concuerda que la implementación de estrategias de gestión de recursos humanos servirá para Implementar programas de formación de alta calidad que brinden a los docentes las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar su labor de manera efectiva.

De la misma manera en relación a los resultados del objetivo uno, se corrobora con la teoría de la Eficacia Docente, se centra en la creencia de los docentes sobre su capacidad para influir en el aprendizaje y el comportamiento de sus estudiantes, incluso en aquellos que pueden ser difíciles o desmotivados. La eficacia docente es un factor crítico en la educación, ya que está estrechamente relacionada con la motivación del profesor, sus estrategias de enseñanza y los resultados académicos de los estudiantes. En base a esta teoría, se han desarrollado diversos programas de formación docente que han demostrado ser efectivos para mejorar el desempeño docente. Estos programas se enfocan en el desarrollo de las creencias, motivaciones y comportamientos que caracterizan a los docentes efectivo (Covarrubias y Mendoza, 2013).

El desempeño docente es un factor multifacético que depende de diversos factores individuales, institucionales y contextuales. Las políticas educativas deben abordar estos factores de manera integral para crear un entorno que propicie el desarrollo profesional continuo, la motivación intrínseca y un desempeño docente efectivo en todos los niveles. Un análisis técnico profundo del desempeño docente, como el presentado en este estudio, permite identificar áreas de oportunidad y establecer estrategias informadas para optimizar el rendimiento del cuerpo docente y, en consecuencia, elevar la calidad de la educación.

En relación al objetivo específico dos diseñar un modelo de gestión del talento humano para los docentes, se ha creído conveniente elaborado una propuesta fundamentada en los teorías y modelos científicos como: Teoría del Capital Humano propuesta por Becker, Teoría de la Eficacia Colectiva propuesta Bandura y Modelo de Desarrollo Profesional Continuo, igualmente se elaborado estrategias en función de las fases de gestión del talento humano. El hallazgo concuerda con lo señalado por Walter (2021) quien también propuso que la mejor forma de impulsar el desempeño de los profesores es aplicando un modelo de gestión del talento basado en las fases de la gestión de recursos humanos.

El modelo de gestión de recursos humano desarrollado para este estudio se ha fundamentado en lo señalado por Chiavenato (2009) quien menciona que, al ser implementado el modelo de manera efectiva en el contexto educativo, puede contribuir significativamente al desarrollo profesional, la motivación y el desempeño docente. Al enfocarse en la capacitación y el desarrollo continuo, la evaluación del desempeño justa y transparente, una política de compensación y beneficios competitiva, y el fomento de relaciones laborales positivas, las instituciones educativas pueden crear un entorno propicio para que los docentes alcancen su máximo potencial y contribuyan a mejorar la calidad de la educación para todos los estudiantes.

Teniendo en cuenta los resultados señalados en los párrafos superiores el modelo de gestión de recursos humanos también se alinea a lo mencionado por Glassman et al. (2021) en la Teoría de la Eficacia Colectiva, la cual establece que las creencias compartidas por un grupo sobre su capacidad para organizar y ejecutar acciones para lograr determinados objetivos influyen significativamente en su desempeño. Esta teoría tiene un gran potencial para mejorar la gestión de recursos humanos en las organizaciones, ya que proporciona un marco conceptual para comprender y fortalecer el trabajo en equipo, la colaboración y el rendimiento colectivo.

Se afirma entonces que la administración efectiva de la gestión del talento humano impulsa a los docentes a mantenerse al día con los avances en sus áreas de especialización, al mismo tiempo facilitan la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la enseñanza ya que, les proveen de nuevas estrategias y técnicas didácticas para mejorar la enseñanza, ayudando a fortalecer habilidades en la gestión del aula y manejo de la diversidad estudiantil. Los aspectos de la propuesta descrita en este estudio son fundamentales para el desarrollo profesional y bienestar de los docentes, así como para asegurar la calidad y efectividad de la enseñanza ya que, al invertir en capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios adecuados, y relaciones laborales positivas, las instituciones educativas pueden crear un entorno propicio para el crecimiento continuo y el éxito tanto de los docentes como de los estudiantes.

En relación al objetivo tres validar la propuesta de un modelo de gestión del talento humano, la propuesta ha sido validada de manera muy positiva por los

expertos en todos los criterios evaluados. Los puntos más destacados incluyen la alta generalidad y percepción positiva de la propuesta, así como su estructura gráfica efectiva. El contenido también ha recibido evaluaciones favorables, aunque con algunas variaciones menores entre los evaluadores. Esto se alinea a lo mencionado por Walter (2021) quien elaboró modelo de gestión de recursos humanos para los colaboradores docentes el mismo fue revisado por cinco experto.

Lo mencionado se sustenta en lo dicho por Gonzáles (2021) el juicio de expertos es una técnica utilizada en diversos campos, incluyendo la investigación, evaluación y toma de decisiones, donde individuos con experiencia y conocimientos profundos en un área específica proporcionan evaluaciones, opiniones o recomendaciones fundamentadas y calificadas sobre temas complejos o problemáticas particulares. Esta metodología se basa en la premisa de que la experiencia y el conocimiento especializado de los expertos pueden aportar claridad y precisión en la evaluación de situaciones, proyectos o propuestas. Los juicios de expertos suelen ser utilizados para validar ideas, mejorar la calidad de decisiones, y proporcionar insights valiosos para resolver problemas o desarrollar estrategias efectivas.

El juicio de expertos no solo valida la propuesta de desempeño docente, sino que también garantiza que esté alineada con las mejores prácticas, conocimientos actuales y necesidades del contexto educativo, asegurando así su efectividad y contribución positiva al desarrollo profesional y académico de los docentes y, en última instancia, de los estudiantes. Los comentarios y recomendaciones de los expertos permiten un proceso de retroalimentación constructiva. Esto no solo valida la propuesta inicial, sino que también ofrece oportunidades para la mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes del entorno educativo.

V. CONCLUSIONES

Se elaboró un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente siendo este estructurado en estrategias de capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios y relaciones laborales cada una de ellas con sus respectivas actividades de desarrollo.

Se determinó que la mayoría de los profesores 70% se encuentran en un nivel de desempeño regular, lo que indica que, aunque cumplen con las expectativas mínimas, hay margen para mejorar su rendimiento. Un 20% de los profesores muestran un desempeño bajo, lo que sugiere la necesidad de intervenciones específicas para mejorar sus competencias y efectividad. Finalmente, solo el 10% de los profesores alcanzan un nivel de desempeño alto, lo que refleja que pocos docentes están excediendo las expectativas y podrían servir como modelos a seguir o líderes en el desarrollo profesional de sus colegas.

Se diseñó modelo de gestión del talento humano para lo cual se tomó en cuenta cinco estrategias cada una de ellas con sus actividades; tenemos para la estrategia uno: actividades de capacitación y desarrollo, se elaboró las actividades como programa de inducción, formación continua, mentoría y evaluación de necesidades; para la estrategia dos evaluación del desempeño se presentó como actividades: evaluación 360°, observación de clases, metas y objetivos y feedback continuo; para la estrategia tres compensación y beneficios, las actividades fueron salario competitivo, bonificaciones, beneficios adicionales, reconocimiento y recompensa; para la estrategia cuatro relaciones laborales, se elaboraron actividades como: comunicación abierta, participación en decisiones, resolución de conflictos y bienestar laboral.

Se validó la propuesta de manera muy positiva por los expertos en todos los criterios evaluados. Los puntos más destacados incluyen la alta generalidad y percepción positiva de la propuesta, así como su estructura gráfica efectiva. El contenido también ha recibido evaluaciones favorables, aunque con algunas variaciones menores entre los evaluadores.

VI. RECOMENDACIONES

Al director impulsar la implementación de la propuesta de este estudio “Modelo de gestión del talento humano” con el propósito mejorar el desempeño de los colaboradores, a su vez se traduce en un mejor clima escolar, una mayor participación de la comunidad educativa y, en última instancia, en una mejor calidad educativa para todos los estudiantes; esto se fundamenta en lo señalado por (Glassman et al., 2021) cuando menciona la importancia de trabajar en equipo para lograr con éxito las metas establecidas.

Al director participar en talleres, seminarios y cursos sobre gestión educativa y liderazgo pedagógico, ya que le ayudará a entender mejor cómo motivar, inspirar y dirigir a sus profesores y personal administrativo, igualmente la formación en gestión educativa le ofrecerá métodos y enfoques para resolver problemas y enfrentar desafíos comunes en las escuelas; la recomendación se fundamenta en lo sustentado por (Gruzinia et al., 2021) quienes argumenta que la educación y la capacitación son inversiones en el capital humano que aumentan la productividad y el rendimiento.

A los docentes fortalecer la capacitación constante en metodologías activas como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje basado en problemas, con el propósito de mantenerse actualizados en metodologías de enseñanza; esto se fundamenta en lo mencionado por (Koskimaki et al., 2020) quienes afirman que el desarrollo profesional es continuo que involucra aprendizaje, práctica, reflexión y ajuste.

A los futuros investigadores utilizar metodología cuantitativas y cualitativas con el propósito de ampliar el estudio sobre el desempeño docentes y al mismo tiempo identificar otros factores que influyan en esta variable, esto se fundamenta en lo señalado por (Osorio y Castro, 2021) ya que la investigación básica tiene como razón principal del estudio fue incrementar el conocimiento.

REFERENCIAS

- Ancasí, L., Tantaleán, C. y Montesinos, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, Professionals On Line SAC.* 3(4). <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista>
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters* , 10(12), 2937-2944. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A. y Rojas, N. (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>
- Baque, M. & Cañarte, T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111. <https://www.cienciaysociedaduatf.sanditi.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Carvajal, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*. 12(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. 4(2), 107-123. Hemisferio y Polares. <file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYElDesempenoDocenteElCasoDeC-4457452.pdf>
- Delgado, J. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Revista Multidisciplinaria*. 5(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una

- visión del caso peruano. *Revista de Educación*. 45 (2).
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020) Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020) La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7692391>
- Glassman, M. Peri, J. y Kim, Y. (2021). Cohesion, collaboration and the struggle of creating online learning communities: Development and validation of an online collective efficacy scale. *Computers and Education Open*. 2(1). <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2021.100031>
- González (2021). Estudio de validez y confiabilidad del cuestionario nórdico estandarizado, para detección de síntomas musculoesqueléticos en población mexicana. *Universidad de Concepción*. 3(1). <https://doi.org/10.29393/EID3-1EVEG10001>
- Gruzina, Y., Firsova, I. y Strielkowski, W. (2021). Dynamics of Human Capital Development in Economic Development Cycles. *Economies*, 9(2), 67; <https://doi.org/10.3390/economies9020067>
- Guillen, F., Ruiz, J., Palacios, A. y Martín, L. (2022). Formación del profesorado universitario en competencia digital: Análisis con métodos de investigación correlacionales y comparativo. *Revista científica de educación y comunicación*. 24(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=683772035002>
- Hongal, P. and Kinange, U. (2020) A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*. 10(1) <https://ssrn.com/abstract=3559991>
- Koskimäki, M. Lähteenmäki, M., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., Koskinen, C., Mäki, H. Tuulikki, S. y Koivula, M. (2020). Continuing professional development among social- and health-care educators. *Scandinavian Journal of Caring*. <https://doi.org/10.1111/scs.12948>

- Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Madero, S. (2022). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Contaduría y Administración* 68 (1), 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Ministerio de Educación del Perú-MINEDU (2012) Marco del buen desempeño docente. (http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú-MINEDU (2019) RSG N° 296-2019-MINEDU Seleccionar al personal y Vincular Personal. <https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/RSG%20N%C2%B0%20296-2019-MINEDU%20Seleccionar%20al%20personal%20y%20Vincular%20Personal.pdf>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Osorio, R. y Castro, D. (2021). Approaches to a mixed methodology. *Nova Rua*. 13(22). <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.4>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*. 14(1). <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv>
- Ramos, D. (2020). Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. *Revista Española de Educación Comparada*. 37(1), 89-110. <http://dx.doi.org/10.5944/reec.37.2021.27763>
- Rai, R., Varghese, J. y Kanhare, R. (2021). Herzberg's Two Factor Theory: A Study on Nurses's Motivation. *RGUHS Journal of Allied Health Sciences*. 1(1), 13-17. https://doi.org/10.26463/rjahs.1_1_5
- Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED. (2012). Marco del buen desempeño

docente.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Rodríguez, J., Rodríguez, R. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

Rodríguez, M., Perla, D., Rodríguez, R., Aliaga, M. & Sánchez, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13–21. <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>

Walter (2021). Human talent management model based on intrinsic motivation for the professional performance of teachers. *Sinergias Educativas*. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., Castillo, H. & Gomez Miguel, J. M. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo*, 3(2), 4–16. <https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63>

Veiga, N., Otero, L. Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. 7(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9512809>

Anexo 1 Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica Instrumento	Escala
Gestión del talento humano	según Chiavenato (2009) es una función administrativa que se encarga de seleccionar, desarrollar, mantener y utilizar los recursos humanos en la organización, cabe señalar que esta gestión no solo se refiere a la administración del personal, sino también al desarrollo de habilidades, el mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo y la utilización óptima de las capacidades de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales.	La variable fue evaluada en función de las dimensiones según Chiavenato (2009) siendo estas: Capacitación y Desarrollo, Evaluación del Desempeño, Compensación y Beneficios, finalmente Relaciones Laborales	Capacitación y Desarrollo	Programa de inducción Formación continua Mentoría Evaluación de necesidades		
			Evaluación del Desempeño	Evaluación 360° Observación de clases Metas y objetivos Feedback continuo		
			Compensación y Beneficios	Salario competitivo bonificaciones Beneficios adicionales Reconocimiento y recompensa		
			Relaciones Laborales	Comunicación abierta Participación en decisiones Resolución de conflictos Bienestar laboral		
Desempeño docente	según MINEDU (2012) se define como la capacidad que tiene el docente para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes, garantizando la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos del currículo nacional, esto incluye el dominio de los contenidos disciplinares, competencias pedagógicas, habilidades de gestión del aula, así como la capacidad para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso.	La variable se evaluó en función de lo manifestado por el de Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) formado por los cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del contenido y del currículo. Conocimiento de los estudiantes Planificación de la enseñanza y del aprendizaje	Encuesta/ cuestionario	Ordinal Likert
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente propicio para el aprendizaje Desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colaboración con el personal educativo Comunicación efectiva con las familias Vinculación con la comunidad local		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y desarrollo profesional continuo Reflexión y mejora continua Ética profesional y responsabilidad:		

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Dimensiones	Técnica /instrumento
Problema general: ¿Cómo es el modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024?	objetivo general fue: Elaborar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa (IE) del Distrito de José Leonardo Ortiz (JLO), 2024	Capacitación y Desarrollo	
		Evaluación del Desempeño	
		Compensación y Beneficios	
		Relaciones Laborales	
	objetivos específicos son: (1) Determinar el nivel del desempeño docente en una IE del distrito de JLO, 2024 (2) Diseñar un modelo de gestión del talento humano para los docentes de una IE del distrito de JLO, 2024 (3) Validar la propuesta de un modelo de gestión del talento humano para los docentes de una IE del distrito de JLO, 2024.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Encuesta/ cuestionario
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	

Anexo 2 Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Estimado el presente cuestionario evaluara el desempeño docente en la institución educativa, se le pide, marcar según lo que crea conveniente: 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Alguna vez 4=Casi siempre y 5= Siempre.

	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
Conocimiento del contenido y del currículo	1. El docente demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña					
	2. El docente conoce en profundidad el currículo educativo					
	3. El docente adapta los contenidos que enseña a las necesidades de sus estudiantes.					
Conocimiento de los estudiantes	4. El docente conoce las características individuales de sus estudiantes como estilos de aprendizaje					
	5. El docente conoce el contexto sociocultural de los estudiantes					
	6. El docente conoce las necesidades educativas de los estudiantes					
Planificación de la enseñanza y del aprendizaje	7. El docente planifica las actividades de enseñanza y aprendizaje de manera coherente con los objetivos del currículo					
	8. El docente selecciona estrategias didácticas y recursos educativos adecuados para facilitar un aprendizaje significativo					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
Ambiente propicio para el aprendizaje	9. El docente crea y mantiene un ambiente de aula respetuoso e inclusivo					
	10. El docente fomenta la participación activa y la colaboración entre los estudiantes					
Desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje	11. El docente utiliza una variedad de estrategias pedagógicas que promuevan la comprensión profunda					
	12. El docente utiliza estrategias para promover el pensamiento crítico y la resolución de problemas					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
Colaboración con el personal educativo	13. El docente trabaja de manera colaborativa con otros docentes y miembros del personal educativo					
	14. El docente establece metas comunes para mejorar la calidad educativa de la escuela.					
Comunicación efectiva con las familias	15. El docente establece canales de comunicación abiertos y efectivos con las familias de los estudiantes					
	16. El docente informa a los padres de familia sobre el progreso académico y el bienestar de sus hijos,					
Vinculación con la comunidad local	17. El docente articula esfuerzos con la comunidad local para desarrollar proyectos educativos					
	18. El docente participar activamente en la toma de decisiones escolares, contribuyendo con ideas y propuestas que promuevan una gestión escolar eficiente,					

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Formación y desarrollo profesional continuo	19. El docente participa en programas de formación y actualización que fortalezcan las competencias pedagógicas, disciplinares y didácticas,				
Reflexión y mejora continua	20. El docente reflexionar críticamente sobre su práctica docente, identificando áreas de mejora y ajustando sus estrategias de enseñanza				
Ética profesional y responsabilidad:	21. El docente actúa con integridad y ética en todas las interacciones profesionales, respetando los derechos de los estudiantes				
	22. El docente cultivar una identidad profesional sólida y comprometida con la enseñanza.				

Anexo 3 Juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024**, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño docente en la
Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz**

Definición de la variable: MINEDU (2012) se define como la capacidad que tiene el docente para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes, garantizando la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos del currículo nacional, esto incluye el dominio de los contenidos disciplinares, competencias pedagógicas, habilidades de gestión del aula, así como la capacidad para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso. (suficiencia, claridad, coherencia, relevancia)

		ITEMS	A	C	E	F	Observar.
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del contenido y del currículo	1. El docente demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña					
		2. El docente conoce en profundidad el currículo educativo					
		3. El docente adapta los contenidos que enseña a las necesidades de sus estudiantes.					
	Conocimiento de los estudiantes	4. El docente conoce las características individuales de sus estudiantes como estilos de aprendizaje					
		5. El docente conoce el contexto sociocultural de los estudiantes					
		6. El docente conoce las necesidades educativas de los estudiantes					
	Planificación de la enseñanza y del aprendizaje	7. El docente planifica las actividades de enseñanza y aprendizaje de manera coherente con los objetivos del currículo					
		8. El docente selecciona estrategias didácticas y recursos educativos adecuados para facilitar un aprendizaje significativo					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente propicio para el aprendizaje	9. El docente crea y mantiene un ambiente de aula respetuoso e inclusivo					
		10. El docente fomenta la participación activa y la colaboración entre los estudiantes					
	Desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje	11. El docente utiliza una variedad de estrategias pedagógicas que promuevan la comprensión profunda					
		12. El docente utiliza estrategias para promover el pensamiento crítico y la resolución de problemas					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colaboración con el personal educativo	13. El docente trabaja de manera colaborativa con otros docentes y miembros del personal educativo					
		14. El docente establece metas comunes para mejorar la calidad educativa de la escuela					
	Comunicación efectiva con las familias	15. El docente establece canales de comunicación abiertos y efectivos con las familias de los estudiantes					
		16. El docente informa a los padres de familia sobre el progreso académico y el bienestar de sus hijos.					
	Vinculación con la comunidad local	17. El docente articula esfuerzos con la comunidad local para desarrollar proyectos educativos					
		18. El docente participa activamente en la toma de decisiones escolares, contribuyendo con ideas y propuestas que promuevan una gestión escolar eficiente.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y desarrollo profesional continuo	19. El docente participa en programas de formación y actualización que fortalezcan las competencias pedagógicas, disciplinares y didácticas.					
	Reflexión y mejora continua	20. El docente reflexiona críticamente sobre su práctica docente, identificando áreas de mejora y ajustando sus estrategias de enseñanza					
	Ética profesional y responsabilidad:	21. El docente actúa con integridad y ética en todas las interacciones profesionales, respetando los derechos de los estudiantes					
		22. El docente cultiva una identidad profesional sólida y comprometida con la enseñanza.					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz
Nombres y apellidos del experto	Sánchez Purihuaman Natividad
Documento de identidad	DNI 17403484
Años de experiencia en el área	40 años de servicio
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ugel Lambayeque
Cargo	Director
Número telefónico	930480881
Firma	
Fecha	16/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANCHEZ FUMBUAMAN
Nombres	NATIVIDAD
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17403469

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	OSWALDO VEREGAS BERNALDO SICHIEDO
Secretario General	SANTOS IBARRI CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA HONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	LICENCIADO
Denominación	LICENCIADO EN EDUCACION
Fecha de Expedición	28/08/2014
Resolución/Acta	0055-2014-UCV
Diploma	A1874816
Fecha Matrícula	Sin información [****]
Fecha Egreso	Sin información [****]

Fecha de emisión de la constancia:
01 de **Junio** de 2024



CODIGO VIRTUAL 0001W6527



Empleada digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
SUNEDU OR. UNIVERSITARIA
Módulo: Servicio de
Agencia Informatizada
Fecha: 01/06/2024 hora: 04:45:59

ROLANDO RUCILLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - **SUNEDU**

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

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

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

[****] La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, en cualquier momento, puede contactarse a nuestra central telefónica: 01 506 3636, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024**, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño docente en la
Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz**

Definición de la variable: MINEDU (2012) se define como la capacidad que tiene el docente para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes, garantizando la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos del currículo nacional, esto incluye el dominio de los contenidos disciplinares, competencias pedagógicas, habilidades de gestión del aula, así como la capacidad para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso. (suficiencia, claridad, coherencia, relevancia)

		ITEMS				Observar	
		a	c	e	r		
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del contenido y del currículo	1. El docente demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña.	1	1	1	1	
		2. El docente conoce en profundidad el currículo educativo.	1	1	1	1	
		3. El docente adapta los contenidos que enseña a las necesidades de sus estudiantes.	1	1	1	1	
	Conocimiento de los estudiantes	4. El docente conoce las características individuales de sus estudiantes como estilos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		5. El docente conoce el contexto sociocultural de los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. El docente conoce las necesidades educativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Planificación de la enseñanza y del aprendizaje	7. El docente planifica las actividades de enseñanza y aprendizaje de manera coherente con los objetivos del currículo.	1	1	1	1	
		8. El docente selecciona estrategias didácticas y recursos educativos adecuados para facilitar un aprendizaje significativo.	1	1	1	1	
		9. El docente crea y mantiene un ambiente de aula respetuoso e inclusivo.	1	1	1	1	
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente propicio para el aprendizaje	10. El docente fomenta la participación activa y la colaboración entre los estudiantes.	1	1	1	1	
		11. El docente utiliza una variedad de estrategias pedagógicas que promuevan la comprensión profunda.	1	1	1	1	
	Desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje	12. El docente utiliza estrategias para promover el pensamiento crítico y la resolución de problemas.	1	1	1	1	
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colaboración con el personal educativo	13. El docente trabaja de manera colaborativa con otros docentes y miembros del personal educativo.	1	1	1	1	
		14. El docente establece metas comunes para mejorar la calidad educativa de la escuela.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva con las familias	15. El docente establece canales de comunicación abiertos y efectivos con las familias de los estudiantes.	1	1	1	1	
		16. El docente informa a los padres de familia sobre el progreso académico y el bienestar de sus hijos.	1	1	1	1	
	Vinculación con la comunidad local	17. El docente articula esfuerzos con la comunidad local para desarrollar proyectos educativos.	1	1	1	1	
		18. El docente participa activamente en la toma de decisiones escolares, contribuyendo con ideas y propuestas que promuevan una gestión escolar eficiente.	1	1	1	1	
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y desarrollo profesional continuo	19. El docente participa en programas de formación y actualización que fortalezcan las competencias pedagógicas, disciplinares y didácticas.	1	1	1	1	
	Reflexión y mejora continua	20. El docente reflexiona críticamente sobre su práctica docente, identificando áreas de mejora y ajustando sus estrategias de enseñanza.	1	1	1	1	
	Ética profesional y responsabilidad:	21. El docente actúa con integridad y ética en todas las interacciones profesionales, respetando los derechos de los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. El docente cultiva una identidad profesional sólida y comprometida con la enseñanza.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz
Nombres y apellidos del experto	Gonzalo Calderón Purihuaman
Documento de identidad	DNI 17409516
Años de experiencia en el área	5 años de servicio
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESP Sagrado Corazón de Jesús
Cargo	Director
Número telefónico	981521030
Firma	
Fecha	16/05/2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALDERÓN FURUHJAMAN
Nombre	GONZALO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	17400516

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LEONOR CONCELO HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTI SIBAN CHAVEZ VICI OR RAPHEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	04/02/17
Resolución/Acta	0265-2017-UCV
Diploma	US2-015520
Fecha Matricula	05/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
01 de **Junio** de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0601916232



Empleado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Cargo: Servidor de
Agente Informático
Fecha: 01/06/2024 14:21:36-0500

HOLANZO MUZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - **SUNEDU**

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2006-PCM.

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

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024**, Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño docente en la
Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz**

Definición de la variable: MNEDU (2012) se define como la capacidad que tiene el docente para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes, garantizando la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos del currículo nacional, esto incluye el dominio de los contenidos disciplinares, competencias pedagógicas, habilidades de gestión del aula, así como la capacidad para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso. (suficiencia, claridad, coherencia, relevancia)

		ITEMS	a	c	c	r	Distar.
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento del contenido y del currículo	1. El docente demuestra un sólido dominio de los contenidos que enseña.	1	1	1	1	
		2. El docente conoce en profundidad el currículo educativo.	1	1	1	1	
		3. El docente adapta los contenidos que enseña a las necesidades de sus estudiantes.	1	1	1	1	
	Conocimiento de los estudiantes	4. El docente conoce las características individuales de sus estudiantes como estilos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		5. El docente conoce el contexto sociocultural de los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. El docente conoce las necesidades educativas de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Planificación de la enseñanza y del aprendizaje	7. El docente planifica las actividades de enseñanza y aprendizaje de manera coherente con los objetivos del currículo.	1	1	1	1	
		8. El docente selecciona estrategias didácticas y recursos educativos adecuados para facilitar un aprendizaje significativo.	1	1	1	1	
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ambiente propicio para el aprendizaje	9. El docente crea y mantiene un ambiente de aula respetuoso e inclusivo.	1	1	1	1	
		10. El docente fomenta la participación activa y la colaboración entre los estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje	11. El docente utiliza una variedad de estrategias pedagógicas que promuevan la comprensión profunda.	1	1	1	1	
		12. El docente utiliza estrategias para promover el pensamiento crítico y la resolución de problemas.	1	1	1	1	
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Colaboración con el personal educativo	13. El docente trabaja de manera colaborativa con otros docentes y miembros del personal educativo.	1	1	1	1	
		14. El docente establece metas comunes para mejorar la calidad educativa de la escuela.	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva con las familias	15. El docente establece canales de comunicación abiertos y efectivos con las familias de los estudiantes.	1	1	1	1	
		16. El docente informa a los padres de familia sobre el progreso académico y el bienestar de sus hijos.	1	1	1	1	
	Vinculación con la comunidad local	17. El docente articula esfuerzos con la comunidad local para desarrollar proyectos educativos.	1	1	1	1	
		18. El docente participa activamente en la toma de decisiones escolares, contribuyendo con ideas y propuestas que promuevan una gestión escolar eficiente.	1	1	1	1	
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Formación y desarrollo profesional continuo	19. El docente participa en programas de formación y actualización que fortalezcan las competencias pedagógicas, disciplinares y didácticas.	1	1	1	1	
	Reflexión y mejora continua	20. El docente reflexiona críticamente sobre su práctica docente, identificando áreas de mejora y ajustando sus estrategias de enseñanza.	1	1	1	1	
	Ética profesional y responsabilidad:	21. El docente actúa con integridad y ética en todas las interacciones profesionales, respetando los derechos de los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. El docente cultiva una identidad profesional sólida y comprometida con la enseñanza.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz
Nombres y apellidos del experto	Juan Marcial Pastor Vallejos
Documento de identidad	DNI 27425568
Años de experiencia en el área	22 años de servicio
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	11518 Tumbán
Cargo	Director
Número telefónico	975583506
Firma	
Fecha	16/05/2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MASION VALLEJOS
Nombres	JUAN MARCIAL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	27423588

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	SILVINO GREGORIO VENEGAS
Secretario General	VICION SANTIESTEBAN CHAVEZ
Decano	MELVILIA LUCILA CASTILLO LEON

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAGISTER
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	01/10/2024
Resolución/Acta	1052-200816-UCV
Diploma	A037625
Fecha Matricula	Sin información [****]
Fecha Egreso	Sin información [****]

Fecha de emisión de la constancia:
01 de **Junio** de 2024



CODIGO VIRTUAL 0001916211



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Nombre: Senador de
Agencia Administrativa
Fecha: 01/06/2024 14:29:37-0503

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - **SUNEDU**

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

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

(****) La falta de información de esta campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, en cualquier momento, puede contactarse a nuestra central telefónica: 01 206 3836, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Cálculo del V de Aiken

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	Interpretación V
item1	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item2	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item3	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item4	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item5	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item6	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item7	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item8	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item9	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item10	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO

item11	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item12	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item13	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item14	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item15	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item16	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item17	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO
item18	Pertinencia	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	VÁLIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	VÁLIDO

Anexo 4 Análisis de Fiabilidad y Baremación

Análisis de fiabilidad de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	22

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que se utiliza para medir la fiabilidad o consistencia interna de una escala de medida o cuestionario. Un Alfa de Cronbach de 0.967 indica una excelente fiabilidad, lo que sugiere que los ítems del cuestionario están altamente correlacionados entre sí y miden de manera consistente el mismo constructo.

Baremación de las dimensiones y variable desempeño docente

	Dimen 1	Dimen2	Dimen3	Dimen 4	Varriable2
Ítems	8	4	6	4	22
Min	8	4	6	4	22
Max	40	20	30	20	110
Rango	32	16	24	16	88
Categoría	3		3	3	3

	Dimen 1	Dimen2	Dimen3	Dimen 4	Varriable2
Deficiente	8 al 18	4 al 8	6 al 13	4 al 8	22 al 50
Regular	19 al 28	9 al 14	14 al 21	9 al 14	51 al 80
Optimo	29 al 40	15 al 20	22 al 30	15 al 20	81 al 110

Anexo 5 Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024.*

Investigadora: *Luzmila Fermín Chinchay.*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024*", cuyo objetivo es: *Elaborar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa (IE) del Distrito de José Leonardo Ortiz (JLO), 2024.* Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio: *Maestría en Administración de la Educación*, de la Universidad César Vallejo del campus: *Chiclayo*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y el permiso de la institución *11587-Yehude Simon Munaro-JLO.*

Describir el impacto del problema de la investigación:

se ha podido visualizar, que algunos docentes conocen profundamente el entorno familiar, social y cultural de cada uno de los estudiantes, igualmente se ha visto que el 50% de los docentes aproximadamente dominan las materias que enseñan, esto debido a que solo comprenden los contenidos básicos, faltando profundizar en saberes más avanzados y en las nuevas investigaciones en su campo; igualmente se ha visualizado que son pocos los docentes que fomentan en los estudiantes habilidades de analizar, evaluar y sintetizar la información de manera lógica, igualmente se ha visualizado que algunos docentes promueven el desarrollo completo de los alumnos, el mismo que se forma por aspectos emocionales, sociales y éticos; bajo la misma línea se ha visto que aproximadamente un 50% de los docentes planifica las actividades que va a ejecutar en coordinación con otros compañeros de trabajo con el propósito de asegurar una coherencia y una visión compartida; se ha visto también que el aproximadamente el 50% de los docentes se encuentra en revisión y ajuste, de las actividades planificadas y además efectúa retroalimentación para mejorar los resultados; de la misma manera se ha visualizado que algunos docentes crean un ambiente en el aula que favorezca el aprendizaje, ya que en pocas oportunidades se ha motivado al estudiantes al desarrollo de los conocimientos, igualmente algunas veces se ha promovido los valores democráticos como la igualdad, la justicia y la solidaridad, ya que la mayoría de las veces el docente no se involucra con los estudiantes, debido a que ingresa al aula, dicta la clase y se retira.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el



ambiente del patio de la institución: 11587-Yehude Simon Munaro-JLO. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Luzmila Fermín Chinchay; email: luzmilalex@gmail.com; y asesora: Jannet Alicia Sialer Alarcón.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Amanico Villogas Flores

Fecha y hora: 18-06-2024

Firma:





Anexo 7 Declaración Juada de uso de datos públicos

DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Fermín Chinchay Luzmila.
DNI	03700603
Código de estudiante	700311336
Campus	Chiclayo
Programa	Maestría en Administración de la Educación
Modalidad	Presencial
Grupo	A1
Docente asesor	Jannet Alicia Sialer Alarcón

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024; **son datos de dominio público**; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Chiclayo, 02 de junio del año 2024

Firma:



DNI: 03700603



Huella digital

Anexo 8 Declaración jurada de autorización de investigación

DECLARACIÓN JURADA: Autorización de la entidad para la ejecución de la investigación

Apellidos y nombres	Fermín Chinchay Luzmila
DNI	03700603
Código de estudiante	700311336
Campus	Chiclayo
Programa	Maestría en la Administración de la Educación
Modalidad	Presencial
Grupo	A1
Docente asesor	Jannet Alicia Sialer Alarcón

Declaro que regularizaré la presentación de la Autorización de la entidad para la ejecución de la investigación como máximo al término de la semana 13. De no cumplir dentro del plazo establecido asumo la responsabilidad y tomo conocimiento que **NO podré sustentar la tesis de grado** por no cumplir con uno de los requisitos establecidos en la Guía de elaboración de trabajos de investigación emitido por el Vicerrectorado de Investigación (RCU 081-2024 VI/UCV)

Chiclayo, 02 de junio del 2024

Firma:



DNI: 03700603



Huella digital



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11587
"YEHUDE SIMON MUNARO"
CREADA EL 25-19-2007 / RDRS N° 2719-2007-GR-LAMB-DREL.



***"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho"***

Chiclayo 21 de mayo del 2024

SEÑOR: Dr. JUAN PABLO MORENO MURO

Jefe de la Unidad de Posgrado UCV-Chiclayo

ASUNTO: Autorización para autorizar investigación

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y, al mismo tiempo dar respuesta a la Carta de fecha 21 de mayo del 2024 emitida por su despacho sobre autorización para realizar investigación denominada: **Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, 2024**, al respecto manifiesto la disposición de mi representada para **AUTORIZAR** lo solicitado a la estudiante de Posgrado **Fermin Chinchay Luzmila**, además de brindar las facilidades que se requiera, toda vez que los resultados de la investigación beneficiarán nuestra institución.

Anexo 9 Propuesta



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE

MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



<https://talent-match.es/desafios-en-la-gestion-del-talento/>

Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente

AUTORA:

Fermín Chinchay, Luzmila (orcid.org/0009-0005-7329-7321)

CHICLAYO – PERÚ

2024

1. TÍTULO PROPUESTA.

Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente

2. DIAGNÓSTICO

Un Modelo de Gestión del Talento Humano, efectivo en el ámbito educativo es una herramienta fundamental para mejorar el desempeño docente, ya que abarca un conjunto de prácticas y estrategias diseñadas para maximizar el potencial de los docentes, aumentar su motivación, compromiso, y en última instancia, mejorar la calidad de la educación que se ofrece. En la institución analizada se ha identificado deficiencias en el desempeño docente, ya que estos a menudo no tienen acceso a los recursos adecuados, como materiales didácticos actualizados y tecnologías educativas, lo que limita su capacidad para preparar adecuadamente a los estudiantes, igualmente tienen dificultades para desarrollar planes de lección efectivos debido a la falta de tiempo, apoyo administrativo o formación en planificación curricular; se observó también que un gran número de docentes siguen utilizando métodos de enseñanza tradicionales que no involucran activamente a los estudiantes, igualmente la mayor parte de las técnicas de evaluación utilizadas no reflejan adecuadamente el aprendizaje y el progreso de los estudiantes, esto ha llevado a que el desempeño docente sea percibido según el 70% como regular, bajo según el 20%, sin embargo, el 10% dice que el nivel es alto, en tal sentido fue necesario elaborar un modelo de gestión del talento humano, este estuvo estructurado en base a las dimensiones: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios y relaciones laborales (Chiavenato, 2009). El documento descrito será administrado a los docentes de una Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, por medio de las cuatro fases de implementación como: diagnóstico, planificación, ejecución y monitoreo

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La gestión del talento humano según Chiavenato (2009) se encarga de seleccionar, desarrollar, mantener y utilizar los recursos humanos en la organización, cabe señalar que esta gestión no solo se refiere a la administración del personal, sino también al desarrollo de habilidades, el sostenimiento de un ambiente de trabajo auténtico y la utilización óptima de las capacidades de los empleados.

La gestión de talento humano según Chiavenato (2009) comprende las fases de: (1) Reclutamiento y Selección: en esta sección se preocupa por la identificación y atracción de candidatos adecuados para ocupar puestos en la institución (2) Capacitación y Desarrollo: la sección comprende el proceso continuo de educación y formación para optimar las competencias del personal. (3) Evaluación del Desempeño: es la medición y evaluación de los empleados para asegurar que cumplen con las expectativas. (4) Compensación y Beneficios: se forma ´por el diseño y administración de sistemas de compensación justos y equitativos que motiven y retengan a los empleados. (5) Relaciones Laborales: está relacionado con la gestión de las relaciones organización-empleados, por consiguiente, esta función administrativa busca alinear los objetivos individuales con los de la organización, asegurando al mismo tiempo el bienestar y desarrollo de los colaboradores.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. Objetivo general

Elaborar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente en una institución educativa.

4.2. Objetivos específicos

Diseñar estrategias de capacitación y desarrollo para docentes

Diseñar estrategias de evaluación del desempeño para docentes

Diseñar estrategias de compensación y beneficios para docentes

Diseñar estrategias de relaciones laborales para docentes

5. JUSTIFICACIÓN.

El modelo presenta justificación de conveniencia, ya que la implementación de este en docentes facilita la utilización eficiente de los recursos humanos disponibles, asegurando que los docentes sean seleccionados, capacitados y gestionados de manera óptima, además al mejorar el desempeño docente, se incrementa la calidad de la educación impartida, lo que a su vez se refleja en mejores resultados académicos de los estudiantes, finalmente permite a la institución educativa adaptarse rápidamente a los cambios y demandas del entorno educativo, tecnológico y social. Se tiene también relevancia social debido a que se contribuye a generar una educación de alta calidad, desarrollo social, económico y formación de ciudadanos

competentes y responsables, igualmente promoverá la equidad al asegurar que todos los estudiantes reciban una educación de calidad, independientemente de su contexto socioeconómico. Se tiene también docentes bien preparados y motivados que desempeñaran un papel crucial en el desarrollo de sus comunidades, actuando como agentes de cambio y líderes comunitarios.

El modelo tiene también implicancias prácticas ya que al mejorar la gestión docente se originará un funcionamiento más eficiente de la institución educativa, además se reducirá la rotación de personal al crear un ambiente de trabajo atractivo y motivador para los docentes, finalmente se proporcionará oportunidades continuas de desarrollo profesional, lo que ayuda a los docentes a actualizar y mejorar sus habilidades y conocimientos. El modelo tiene también valor teórico ya que aporta al cuerpo teórico existente sobre gestión educativa y desarrollo profesional, ofreciendo nuevas perspectivas y enfoques, asimismo se validará teorías sobre cómo la gestión del talento humano puede influir en el rendimiento educativo y en el desarrollo profesional de los docentes, finalmente proporcionará una base sólida para futuras investigaciones en el campo de la educación y la gestión del talento humano.

Finalmente, el modelo tiene utilidad metodológica porque, establece procesos estandarizados para la selección, evaluación, desarrollo y retención de docentes, facilitando la implementación y seguimiento de políticas de gestión del talento humano, igualmente proporciona herramientas y métodos para la evaluación continua del desempeño docente, permitiendo la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas; finalmente permite comparar las prácticas de gestión del talento humano con otras instituciones educativas, facilitando el aprendizaje de las mejores prácticas y su adaptación al contexto propio.

6. FUNDAMENTOS.

Teoría del Capital Humano propuesta por Becker, según Gruzinia et al. (2021) la teoría argumenta que la educación y la capacitación son inversiones en el capital humano que aumentan la productividad y el rendimiento. Aplicado a los docentes, esta teoría respalda la necesidad de invertir en su formación continua y desarrollo profesional para mejorar su desempeño y, en consecuencia, los resultados educativos. Además, se tomó en cuenta la Teoría de la Eficacia Colectiva propuesta Bandura, según Glassman et al. (2021) mencionan que el concepto de eficacia

colectiva, que se refiere a la creencia compartida en la capacidad del grupo para lograr objetivos. En el contexto educativo, fomentar una fuerte creencia en la capacidad colectiva del cuerpo docente puede mejorar la colaboración, el clima escolar y los resultados académicos. Finalmente, se tomó el Modelo de Desarrollo Profesional Continuo, según Koskimaki et al. (2020) este modelo sugiere que el desarrollo profesional es un proceso continuo que involucra aprendizaje, práctica, reflexión y ajuste. Implementar programas de desarrollo profesional continuo para los docentes puede asegurar que estén siempre mejorando y adaptándose a nuevas demandas educativas.

El desarrollo de un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente puede fundamentarse en diversas perspectivas epistemológicas, filosóficas, pedagógicas, psicológicas y sociológicas.

Desde el punto de vista epistemológico, el modelo se basa en la comprensión de cómo los docentes adquieren, construyen y aplican el conocimiento. Esto incluye: las Teorías del conocimiento para examinar cómo los docentes entienden y procesan la información y cómo estas teorías pueden aplicarse para mejorar la formación continua. Además, fomenta el conocimiento tácito y explícito, también, anima la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica, permitiendo a los docentes evaluar y mejorar continuamente su desempeño. En el ámbito filosófico, el modelo se fundamenta en la ética y la responsabilidad profesional, así como en una visión humanista de la educación, en el sentido que establecer un marco ético que guíe las acciones y decisiones de los docentes, promoviendo la justicia, la equidad y el respeto por la diversidad. Asimismo, se fundamenta en el humanismo ya que se valora al docente como un ser integral, considerando sus necesidades emocionales, intelectuales y sociales. Igualmente se basa en Teorías del ser y el saber ya que al integrar concepciones filosóficas sobre la naturaleza del conocimiento y el papel del docente en la transmisión y construcción del saber.

La fundamentación pedagógica se centra en las metodologías y estrategias educativas que promueven el aprendizaje efectivo y el desarrollo profesional de los docentes como los modelos de enseñanza ya que se adopta enfoques pedagógicos innovadores y efectivos, como el aprendizaje basado en problemas, la enseñanza colaborativa y el uso de tecnologías educativas y además implementa programas de formación continua que respondan a las necesidades específicas de los docentes y a

las demandas del contexto educativo. Desde la perspectiva psicológica, el modelo considera los aspectos cognitivos y emocionales que influyen en el desempeño docente como la motivación ya que se va a diseñar estrategias que aumenten la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes, reconociendo sus logros y proporcionando incentivos; igualmente va a promover bienestar psicológico a través de la creación de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo. Finalmente, al aplicar conocimientos de la psicología del aprendizaje para mejorar las prácticas docentes y facilitar un aprendizaje más efectivo en los estudiantes.

Teniendo en cuenta la perspectiva sociológica se enfoca en el contexto social y cultural en el que se desarrolla la práctica docente debido a que se fundamenta en la interacción social al incentivar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, así como la interacción con la comunidad educativa en general. También se crea una cultura escolar que valore el desarrollo profesional, la innovación y la mejora continua. Además, se asegura que el modelo de gestión del talento humano promueva la equidad y la inclusión, reconociendo y abordando las desigualdades existentes en el sistema educativo.

7. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS.

Los principios psicopedagógicos son fundamentales para guiar el proceso educativo y asegurar que la enseñanza y el aprendizaje se realicen de manera efectiva y significativa, entonces:

Participación, fomenta la inclusión activa ya que involucrar a todos los empleados en los procesos de toma de decisiones y en el diseño de políticas de gestión del talento humano. Esto puede incluir encuestas, grupos focales y comités de trabajo donde los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones, además fomenta una cultura de comunicación abierta y bidireccional, donde los empleados se sientan libres de compartir sus opiniones y recibir retroalimentación constante. La pertinencia, fomenta el diseñar programas y políticas de gestión del talento humano que sean relevantes y adecuadas a las necesidades específicas de la organización y sus empleados. Esto implica realizar análisis de necesidades y adaptar las estrategias a las características demográficas y profesionales del personal, además estos programas deben estar dentro del contexto y cultura Organizacional. La integralidad, considerando todas las dimensiones del bienestar de los empleados, incluyendo su

desarrollo profesional, salud física y mental, equilibrio entre trabajo y vida personal, y satisfacción laboral. Esto puede implicar programas de capacitación y desarrollo, bienestar y salud, y reconocimiento y recompensas, asegurándose que todas las iniciativas de gestión del talento humano estén alineadas y se refuercen mutuamente, promoviendo un enfoque integral que beneficie a los empleados y a la organización en su conjunto.

La flexibilidad, para lo cual se debe diseñar políticas y programas que puedan adaptarse a cambios en el entorno empresarial, tecnológico y social. Esto incluye la implementación de horarios de trabajo flexibles, opciones de teletrabajo y programas de desarrollo profesional adaptables. La gradualidad, introduciendo nuevas políticas y programas de manera gradual, permitiendo que los empleados y la organización se adapten a los cambios de manera progresiva. Esto ayuda a gestionar la resistencia al cambio y permite realizar ajustes basados en la retroalimentación y los resultados iniciales.

8. CARACTERÍSTICAS.

La gestión del talento humano aplicada a docentes presenta rasgos distintivos que buscan mejorar tanto el desarrollo profesional de los educadores como la calidad de la enseñanza, se destacan los rasgos relevantes:

Selección y Reclutamiento Efectivo, debido a que ayudará a definir claramente el perfil de competencias y habilidades requeridas para el puesto docente, incluyendo tanto habilidades pedagógicas como competencias sociales y emocionales, además implementará procesos de selección que evalúen tanto las habilidades técnicas como las competencias interpersonales y actitudinales de los candidatos.

Desarrollo Profesional Continuo, debido a que ofrecerá programas de formación continua y actualización profesional que permitan a los docentes mantenerse al día con las últimas investigaciones y metodologías pedagógicas, además se implementará programas de mentoría y coaching para apoyar el desarrollo profesional y personal de los docentes, facilitando el intercambio de experiencias y conocimientos.

Evaluación y Retroalimentación, en el sentido que se utilizará sistemas de evaluación que proporcionen retroalimentación constructiva y continua, enfocándose en el crecimiento y desarrollo del docente, para lo cual se empleará instrumentos

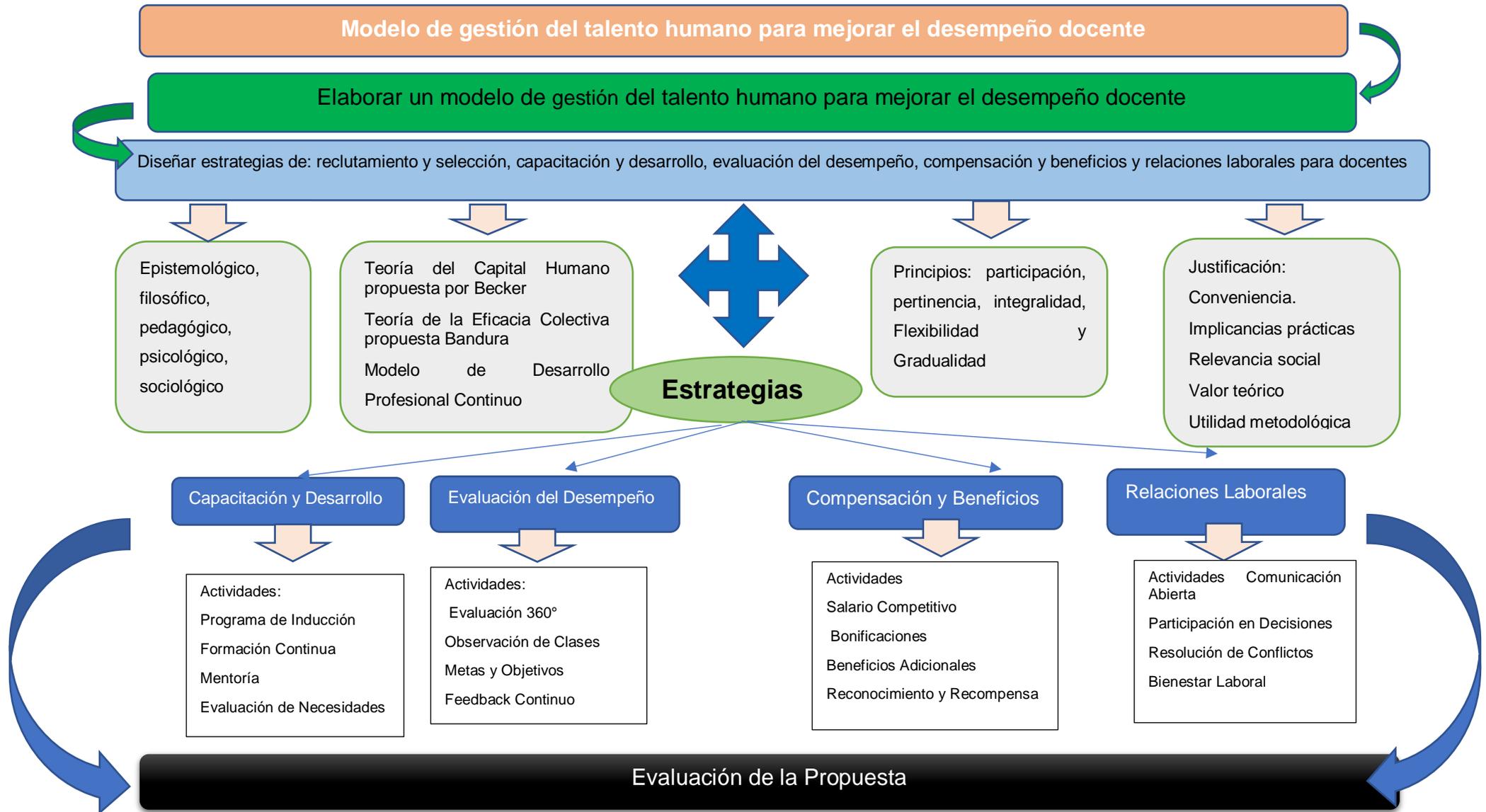
incluyendo observaciones en el aula, autoevaluaciones, evaluaciones por pares y feedback de estudiantes.

Bienestar y Satisfacción Laboral, en el sentido que se promoverá políticas y prácticas que apoyen el equilibrio entre la vida laboral y personal de los docentes, incluyendo horarios flexibles y opciones de teletrabajo cuando sea posible, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde los docentes se sientan valorados y respetados.

Reconocimiento y Recompensas, que permitirá establecer un sistema de reconocimiento que valoren y premien el esfuerzo y los logros de los docentes, tanto en términos no financieros.

Fomento de la Innovación, al apoyar y promover la innovación en la enseñanza, alentando a los docentes a explorar y aplicar nuevas metodologías y tecnologías educativas. Apoyo a Proyectos Innovadores, ya que proporcionan recursos y apoyo para el desarrollo y la implementación de proyectos innovadores que mejoren la calidad educativa.

9. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA.



10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA

a. Estrategia y Actividades de Capacitación y Desarrollo

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Programa de Inducción	Facilitar la integración de nuevos docentes en la cultura y políticas del colegio.	Diseñar y ejecutar un programa de inducción de una semana.	Manuales del empleado, presentaciones en PowerPoint, videos de bienvenida, salas de reuniones, materiales didácticos.	Equipo de recursos humanos, coordinadores académicos.	Encuestas de satisfacción, listas de verificación de cumplimiento de inducción, retroalimentación de nuevos docentes.
Formación Continua	Mantener actualizados a los docentes en metodologías de enseñanza y tecnologías educativas.	Organizar talleres trimestrales y cursos en línea.	Plataformas de e-learning, materiales de taller, facilitadores externos, salas de capacitación.	Coordinadores académicos, equipo de recursos humanos.	Asistencia a talleres, encuestas post-capacitación, evaluaciones de aprendizaje.
Mentoría	Proveer apoyo continuo y desarrollo profesional a nuevos docentes.	Asignar mentores experimentados a nuevos docentes y organizar reuniones mensuales.	Guías de mentoría, cronogramas de reuniones, materiales de apoyo.	Coordinadores académicos, mentores seleccionados.	Encuestas de satisfacción, informes de progreso, retroalimentación de mentores y mentoreados.
Evaluación de Necesidades	Identificar áreas de necesidad y preferencia de capacitación entre los docentes.	Realizar encuestas semestrales a todos los docentes.	Encuestas en línea o impresas, herramientas de análisis de datos.	Equipo de recursos humanos, coordinadores académicos.	Resultados de encuestas, análisis de datos, informes de necesidades.

b. Estrategias y Actividades de Evaluación del Desempeño

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Actividad 1: Evaluación 360°	Obtener una evaluación integral del desempeño de los docentes desde múltiples perspectivas.	Implementar encuestas y formularios de retroalimentación para estudiantes, colegas, padres y autoevaluaciones por parte de los docentes.	Plataformas de encuestas en línea, formularios impresos, cuestionarios para cada grupo evaluador.	Equipo de recursos humanos, coordinadores académicos.	Resultados de encuestas, análisis de retroalimentación, informes de evaluación integral.
Observación de Clases	Evaluar la efectividad de la enseñanza y la interacción en el aula.	Programar observaciones de clase semestrales realizadas por coordinadores académicos, con retroalimentación detallada post-observación.	Listas de verificación de observación, hojas de retroalimentación, cronogramas de observación.	Coordinadores académicos.	Informes de observación, comentarios detallados, planes de mejora basados en la retroalimentación.
Metas y Objetivos	Establecer metas claras y medibles para el desarrollo profesional y el desempeño de los docentes.	Definir metas individuales al inicio del año escolar y revisarlas trimestralmente.	Formularios de establecimiento de metas, guías de seguimiento, registros de progreso.	Coordinadores académicos, equipo de recursos humanos.	Revisión trimestral de metas, informes de progreso, retroalimentación sobre el cumplimiento de objetivos.
Feedback Continuo	Proveer retroalimentación constante y constructiva para el mejoramiento continuo.	Organizar sesiones de retroalimentación mensual, brindando comentarios específicos y constructivos sobre el desempeño en el aula.	Formatos de retroalimentación, agendas de reuniones, registros de retroalimentación.	Coordinadores académicos.	Registros de sesiones de retroalimentación, comentarios de mejora, informes de seguimiento.

c. Estrategias y Actividades de Compensación y Beneficios

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Salario Competitivo	Asegurar que los salarios sean competitivos en el mercado educativo peruano.	Realizar estudios de mercado anuales para comparar los salarios ofrecidos por el colegio con los de otras instituciones similares.	Bases de datos salariales, informes de mercado, software de análisis de datos.	Equipo de recursos humanos, administración del colegio	Informe de comparación salarial, ajuste de salarios basado en los resultados, encuestas de satisfacción salarial.
Bonificaciones	Motivar y recompensar a los docentes por su desempeño y logros.	Establecer un sistema de bonificaciones basado en evaluaciones de desempeño, logros académicos y proyectos especiales.	Fondos para bonificaciones, criterios de evaluación de desempeño, formularios de solicitud de bonificación.	Equipo de recursos humanos, coordinadores académicos	Registros de bonificaciones otorgadas, análisis del impacto en el desempeño, encuestas de satisfacción de los docentes.
Beneficios Adicionales	Ofrecer un paquete de beneficios atractivos que mejore la calidad de vida de los docentes.	Proveer seguros de salud, becas para estudios de postgrado, y descuentos en matrículas para hijos de los docentes.	Políticas de seguros, convenios con instituciones educativas, formularios de inscripción a beneficios.	Equipo de recursos humanos, administración del colegio.	Tasa de uso de beneficios, encuestas de satisfacción, informes de impacto en la retención de docentes.
Reconocimiento y Recompensa	Fomentar una cultura de reconocimiento y aprecio por el trabajo de los docentes.	Implementar programas mensuales y anuales de reconocimiento para destacar logros, dedicación y años de servicio.	Certificados de reconocimiento, premios, eventos de celebración.	Equipo de recursos humanos, administración del colegio.	Registros de premios y reconocimientos otorgados, encuestas de satisfacción, análisis del impacto en la moral y motivación de los docentes.

d. Estrategias y Actividades de Relaciones Laborales

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Comunicación Abierta	Fomentar una comunicación transparente y abierta entre la administración, directores y los docentes.	Organizar reuniones mensuales entre la administración, directores y los docentes y mantener un canal de comunicación anónimo para feedback.	Sala de reuniones, plataforma de comunicación anónima (e.g., buzón de sugerencias en línea), formularios de feedback.	Administración del colegio, equipo de recursos humanos.	Minutas de reuniones, análisis de feedback anónimo, encuestas de satisfacción sobre la comunicación.
Participación en Decisiones	Involucrar a los docentes en la toma de decisiones sobre políticas escolares y cambios curriculares.	Crear comités mixtos de docentes y directivos para discutir y decidir sobre temas relevantes.	Formularios de inscripción a comités, salas de reuniones, agendas de reuniones.	Administración del colegio, directores y coordinadores académicos.	Actas de reuniones de comités, encuestas de satisfacción, implementación de decisiones conjuntas.
Resolución de Conflictos	Establecer un proceso claro y justo para la resolución de conflictos laborales.	Implementar un protocolo de resolución de conflictos, incluyendo mediación y asesoramiento.	Manual de protocolo de resolución de conflictos, mediadores capacitados, formularios de reporte de conflictos.	Equipo de recursos humanos, mediadores designados.	Registro de conflictos y resoluciones, encuestas de satisfacción post-resolución, análisis de tiempo de resolución de conflictos.
Bienestar Laboral	Promover el bienestar físico y mental de los docentes.	Implementar programas de bienestar, como talleres de manejo del estrés, actividades físicas y recreativas, esparcimiento y programas de salud mental.	Materiales de taller, facilitadores de bienestar, espacios para actividades físicas y recreativas.	Equipo de recursos humanos, coordinadores de bienestar.	Asistencia a programas de bienestar, encuestas de satisfacción, evaluaciones de impacto en la salud y bienestar.

11. Presupuesto

Clasificador de gastos	Materiales	Costo unitario S/.	Cantidad	Costo final S/.
Bienes				
2. 3. 1 5. 1 2	Papel boom	36.00	8 millares	288.00
	Lapiceros	2.00	50 unidades	100.00
	Plumones	2.50	50 unidades	125.00
	Papelotes	1.00	70 unidades	70.00
	Cartulinas	2.00	100 unidades	200.00
Servicios				
2. 3. 2 2. 2 1	Teléfono	50.00	6 meses	300.00
2. 3. 2 2. 2 3	Internet	150.00	6 meses	900.00
2. 3. 1 5. 4 1	Electricidad	100.00	6 meses	600.00
2. 3. 2 1. 2 99	Movilidad	30.00	50unidades	1500.00
Total				S/. 4083.00

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>
- Carvajal, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*. 12(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. 4(2), 107-123. Hemisferio y Polares. <file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYElDesempenoDocenteElCasoDeC-4457452.pdf>
- Glassman, M. Peri, J. y Kim, Y. (2021). Cohesion, collaboration and the struggle of creating online learning communities: Development and validation of an online collective efficacy scale. *Computers and Education Open*. 2(1). <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2021.100031>
- González (2021). Estudio de validez y confiabilidad del cuestionario nórdico estandarizado, para detección de síntomas musculoesqueléticos en población mexicana. *Universidad de Concepción*. 3(1). <https://doi.org/10.29393/EID3-1EVEG10001>
- Gruzina, Y., Firsova, I. y Strielkowski, W. (2021). Dynamics of Human Capital Development in Economic Development Cycles. *Economies*, 9(2), 67; <https://doi.org/10.3390/economies9020067>
- Koskimäki, M. Lähteenmäki, M., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., Koskinen, C., Mäki, H. Tuulikki, S. y Koivula, M. (2020). Continuing professional development among social- and health-care educators. *Scandinavian Journal of Caring*. <https://doi.org/10.1111/scs.12948>
- Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Rodríguez, M., Perla, D., Rodríguez, R., Aliaga, M. & Sánchez, S. (2023). Gestión del

talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13–21.
<https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>

Walter (2021). Human talent management model based on intrinsic motivation for the professional performance of teachers. *Sinergias Educativas*.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Validación de la propuesta

Ficha de validación de propuesta.

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024.		
Autor(a)	Fermin Chinchay, Luzmila	Programa	Maestría De Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Modelo de gestión del talento humano		
Denominación de la propuesta	Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Hilda Delicia Cabrejos Rodas		
Profesión	Docente	Grado académico	Dra. en Ciencias de la Educación
Institución en la que labora	UGEL Tarma		
Tiempo de experiencia laboral	30 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctora, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

92 Contenido de la propuesta	necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					95	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					95	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					95	
	Incluye fundamentos técnicos vinculados con el tema eje					95	
	Descripción detallada de la propuesta					95	
	Incluye pilares que garanticen sostenibilidad de la propuesta					95	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					95	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y					95	

92Contenido de la propuesta	necesario de acuerdo a la complejidad de la propuesta					94	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					94	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					94	
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					94	
	Descripción detallada de la propuesta					94	
	Incluye planes que garanticen sostenibilidad de la propuesta					94	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					94	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y					94	

	orientadas a solucionar el problema					97	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					97	
	Es inédita, auténtica, novedosa					97	
	Congruencia interna					97	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					97	

Nombre y Apellidos Hilda Delicia Cabezas Rojas

DNI 16708216

Teléfono 933031867

E-mail: hcabezasr@ugelshichayo.edu.pe



HILDA DELICIA CABEZAS ROJAS

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CABREJOS RODAS
Nombres	HILDA DELICIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16766216

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	06/05/17
Resolución/Acta	0116-2017-UCV
Diploma	052-009251
Fecha Matricula	21/08/2013
Fecha Egreso	31/12/2014

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001962313



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Activo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 09/07/2024 17:21:46-0503

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

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

Ficha de validación de propuesta.

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024.		
Autor(a)	Fermin Chinchay, Luzmila	Programa	Maestría De Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Modelo de gestión del talento humano		
Denominación de la propuesta	Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	César Enrique Prado Chafloque		
Profesión	Docente en Nivel Secundaria	Grado académico	Doctor en Educación
Institución en la que labora	10626 José César Solís Celis		
Tiempo de experiencia laboral	25		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctora, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente e 0 - 20	Regular r 21 - 40	Buen a 41 - 60	Muy Buen e 61 - 80	Excelente e 81 - 100	RECOMENDACIONES
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					93	
	Secciones que comprende					93	
	Jerarquización de cada sección					93	
	Interrelación o articulación entre componentes					93	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					93	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					93	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					93	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					93	
	Incluye los componentes					93	

Criterios	Descripción	Deficiente 0 - 20	Regula 21 - 40	Buen 41 - 60	May Buen 61 - 80	Excelent 81 - 100	RECOMENDACIONES
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					92	
	Secciones que comprende					92	
	Jerarquización de cada sección					92	
	Interrelación o articulación entre componentes					92	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					93	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					93	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, técnicas, pilares, principios y más)					93	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					93	
	Incluye los componentes					93	

	orientadas a solucionar el problema					96	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					96	
	Es medita, auténtica, novedosa					96	
	Congruencia interna					96	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					96	

Nombre y Apellidos: César Enrique Prada Echazuzul
 DNI: 16447351
 Teléfono: 947928619
 E-mail: cesoprada02@gmail.com

du/d

FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PRADA CHAFLOQUE
Nombre	CESAR ENRIQUE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	17447351

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de Expedición	10/06/17
Resolución/Acta	0240-2017-UJV
Diploma	052-014278
Fecha Matricula	01/01/2015
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001962306



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Mativo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 09/07/2024 17:18:21-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

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

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

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

Ficha de validación de propuesta.

FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
Título de la investigación	Modelo de gestión del talento humano para el desempeño docente en la Institución Educativa del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2024.		
Autor(a)	Fermin Chinchay, Luzmila	Programa	Maestría De Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión y Calidad Educativa		
Variable a ser evaluada	Modelo de gestión del talento humano		
Denominación de la propuesta	Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO			
Nombre del profesional experto	Maritz Esther Nerio Ganasco		
Profesión	DIRECTORA	Grado académico	DOCTORA EDUCACIÓN
Institución en la que labora	I.E. N° 10789 "SEÑOR DE LOS MILAGROS" ATUMPAMPA - INCAHUASI		
Tiempo de experiencia laboral	40 AÑOS		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctora, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

92 Contenido de la propuesta	necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta				94	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta				94	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta				94	
	Incluye fundamentos técnicos vinculados con el tema eje				94	
	Descripción detallada de la propuesta				94	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta				94	
	Incluye principios que contribuyen al desarrollo óptimo de la propuesta				94	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y				94	

92Contenido de la propuesta	necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					95	
	La introducción expone el tema central de la propuesta					95	
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					95	
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema de					95	
	Descripción detallada de la propuesta					95	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					95	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					95	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema de y					95	

	orientados a solucionar el problema					95	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					95	
	Es inédita, auténtica, novedosa					95	
	Congruencia interna					95	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					95	

Nombre y Apellidos Marta Esther Neza Carrasco

DNI 17413023

Teléfono 979947019

E-mail: menca.612@yahoo.es



Marta Neza

FIRMA

Marta Carrasco Merino Esteban
DNI - 17413023
DIRECCIÓN



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	NERIO DE ZEÑA
Nombres	MARITZA ESTHER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17413023

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	19/07/21
Resolución/Acta	0432-2021-UCV
Diploma	052-120206
Fecha Matricula	04/01/2018
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL: 0001982368



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de Agente administrado.
Fecha: 06/07/2024 17:30:40-0580

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2009-PCM.

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

Validación de la propuesta

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Secciones que comprende	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Jerarquización de cada sección	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Interrelación o articulación entre componentes	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes	95	93	94	94.00	1.00	94.000	VALIDO
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta	94	93	95	94.00	1.00	94.000	VALIDO

	La Introducción expone el tema central de la propuesta	94	92	95	93.67	1.53	93.667	VALIDO
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta	94	92	95	93.67	1.53	93.667	VALIDO
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje	94	92	95	93.67	1.53	93.667	VALIDO
	Descripción detallada de la propuesta	94	92	95	93.67	1.53	93.667	VALIDO
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta	94	93	95	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta	94	93	95	94.00	1.00	94.000	VALIDO
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema	97	93	95	95.00	2.00	95.000	VALIDO
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia	97	96	95	96.00	1.00	96.000	VALIDO
	Es inédita, auténtica, novedosa	97	96	95	96.00	1.00	96.000	VALIDO
	Congruencia interna	97	96	95	96.00	1.00	96.000	VALIDO
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales	97	96	95	96.00	1.00	96.000	VALIDO
	Promedio	95.15	93.4	94.6	94.38	0.89	94.383	VALIDO