



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores
de una institución educativa de Chongoyape, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Chimoy Cruz, Ana Patricia (orcid.org/0009-0002-9398-8662)

ASESORES:

Dr. Lopez Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)

Dr. Moreno Muro, Juan Pablo (orcid.org/0000-0002-5236-7520)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ REGALADO OSCAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024", cuyo autor es CHIMOY CRUZ ANA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ REGALADO OSCAR DNI: 27374335 ORCID: 0000-0003-2393-1820	Firmado electrónicamente por: LREGALADO el 09- 08-2024 20:46:19

Código documento Trilce: TRI - 0840279



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHIMOY CRUZ ANA PATRICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 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
ANA PATRICIA CHIMOY CRUZ DNI: 70525808 ORCID: 0009-0002-9398-8662	Firmado electrónicamente por: ACHIMOYC el 31-07- 2024 18:10:11

Código documento Tríce: TRI - 0840280

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mi madre; por ser mi ejemplo de perseverancia y superación. Y a mi abuela en el cielo, que dejó en mi corazón una huella imborrable.

Ana Patricia

Agradecimiento

Agradezco profundamente al maestro Oscar por su valiosa guía y apoyo durante la realización de esta maestría.

La autora.

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.....	24
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 V. de Aiken de Gestión del talento humano	16
Tabla 2 V. de Aiken de Identidad docente	17
Tabla 3 Confiabilidad de las variables Gestión del talento humano e identidad docente	18
Tabla 4 Baremación de la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones	19
Tabla 5 Nivel de las dimensiones de Gestión del Talento Humano	20
Tabla 6 Nivel de la identidad docente y sus dimensiones.....	21
Tabla 7 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	21
Tabla 8 Correlación entre Gestión del talento humano y las dimensiones de identidad docente	22
Tabla 9 Correlación entre gestión del talento humano y la Identidad docente.....	23

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de la Gestión del talento humano y la identidad docente	10
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que promueve una educación inclusiva y equitativa. Con un enfoque cuantitativo, se estudió a 45 docentes de los niveles inicial y primaria. La recolección de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios diseñados para medir la percepción de los docentes sobre la gestión del talento humano y su identidad profesional. Los resultados indican que una gestión del talento humano eficaz está fuertemente asociada con una mejor percepción y fortalecimiento de la identidad docente. Este hallazgo sugiere que implementar estrategias de gestión del talento humano, como la formación continua, el reconocimiento profesional y el apoyo administrativo, puede contribuir significativamente al desarrollo profesional y personal de los docentes. En conclusión, se evidencia una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la identidad docente, subrayando la importancia de prácticas de gestión efectivas para potenciar la identidad profesional de los docentes y, por ende, la calidad educativa en Chongoyape.

Palabras clave: Formación de docentes, enseñanza profesional, gestión del personal, educación.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and teaching identity in teachers at an educational institution in Chongoyape, 2024, in the context of Sustainable Development Goal 4, which promotes inclusive and equitable education. With a quantitative approach, 45 teachers from the initial and primary levels were studied. Data collection was carried out through surveys and questionnaires designed to measure teachers' perception of human talent management and their professional identity. The results indicate that effective human talent management is strongly associated with a better perception and strengthening of teaching identity. This finding suggests that implementing human talent management strategies, such as continuous training, professional recognition and administrative support, can significantly contribute to the professional and personal development of teachers. In conclusion, a positive and significant relationship is evident between human talent management and teacher identity, highlighting the importance of effective management practices to enhance the professional identity of teachers and, therefore, educational quality in Chongoyape.

Keywords: Teacher training, professional teaching, personnel management, education.

I. INTRODUCCIÓN

La formación educativa es fundamental para el desarrollo personal y una sociedad próspera, plantear una administración efectiva del recurso humano y la construcción de una fuerte identidad docente es esencial para asegurar una enseñanza de calidad.

El "Informe Mundial sobre los Docentes" destaca la creciente urgencia de incorporar 44 millones de maestros para la educación globalmente antes del 2030, con aproximadamente el 70% de este requerimiento en el nivel secundario, señalando la necesidad de reemplazar más de la mitad de los docentes actuales. África Subsahariana enfrenta un desafío mayor, necesitando alrededor de 15 millones de nuevos docentes (UNESCO, 2023). La creciente necesidad de nuevos docentes, representa un desafío para la identidad profesional de los educadores, siendo crucial que las políticas educativas fomenten una percepción positiva y valorada de los docentes, influenciando directamente en su talento e identidad profesional (Blanco, 2022).

La insatisfacción laboral entre los docentes, causada por la falta de reconocimiento, disparidad salarial, largas jornadas laborales y condiciones físicas desfavorables, puede llevar a un mayor abandono de la profesión (Martínez et al., 2020). Es crucial que la gestión del personal en el sector educativo aborde estos factores, implementando estrategias para mejorar el reconocimiento, ofrecer salarios justos, equilibrar la carga laboral y mejorar las condiciones de trabajo. Al centrarse en estas áreas, se puede aumentar la satisfacción laboral y conservar a los profesionales de la educación, garantizando así una fuerza laboral docente más estable y comprometida (Limaymanta y Turpo, 2021).

En Perú, la mayoría de los docentes trabaja en el sector público, con una minoría en el ámbito privado. La mayoría de los docentes tiene entre 30 y 49 años, sugiriendo experiencia y estabilidad (Verástegui, 2021). Esta distribución plantea desafíos y oportunidades para la formación y gestión de la identidad docente, destacando la necesidad de políticas de desarrollo profesional y bienestar para mantener y motivar a estos profesionales en un entorno educativo en constante cambio (Amanque, 2021).

El ausentismo docente en América Latina es un problema crítico que afecta la calidad educativa. En Ecuador y Honduras, el ausentismo alcanza el 15%, y en Perú, el 13%. Además, prácticas inadecuadas en el aula contribuyen a la pérdida de hasta un 20% del tiempo de instrucción (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019). En Chile, México y Perú, los docentes muestran bajos niveles de conocimiento. Para enfrentar este desafío, es esencial mejorar las condiciones laborales, ofrecer desarrollo profesional y motivar a los docentes en la práctica pedagógica (Elacqua et al., 2018). El ausentismo es un problema considerable, que interfiere directamente con la calidad de la educación, ya que una parte significativa del tiempo de instrucción se pierde, lo que se traduce en menos días de educación por semana (UNESCO, 2020).

La estrategia de administración del talento humano de los profesores ayudará a mejorar la calidad educativa y a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los docentes desempeñan un papel vital en el ODS 4, que promueve una calidad educativa con equidad e inclusión. Este objetivo se ve fortalecido a través de la identidad docente, logrando así la sostenibilidad y la transformación de las sociedades (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2018).

En la institución educativa de Chongoyape, 45 docentes se distribuyen entre los niveles de inicial y primaria, presentando una situación que refleja ciertos desafíos en su estructura laboral y académica. De estos docentes, solo 8 son contratados, mientras que el resto goza de una posición nombrada. En términos de formación, 10 de estos profesionales poseen un grado de maestría, mientras que los demás son licenciados en educación. Esta realidad subraya la necesidad de equilibrar la estabilidad laboral y la capacitación avanzada entre el cuerpo docente para potenciar la educación.

Ante esto, se plantea la siguiente incógnita: ¿Hay una relación entre la gestión del talento humano y la identidad docente en los profesores de una escuela en Chongoyape en 2024?

La investigación se fundamentó teóricamente en la intersección de varias teorías: la Teoría de la gestión del talento humano de Chiavenato, la Teoría del Capital Humano de Becker, y la Teoría de la Identidad Social de Henri Tajfel y John Turner. Esta última teoría, desde una perspectiva psicológica, analiza cómo las personas forman su identidad en relación con los grupos a los que pertenecen,

teniendo en cuenta que las habilidades de los docentes estuvieron influenciadas por factores internos y externos.

La investigación se justificó metodológicamente al establecer relaciones medibles entre estas variables. Este enfoque permitió analizar de manera objetiva la posible influencia de las habilidades del ser humano en la identidad de los profesionales capacitados en docencia a través de cuestionarios estructurados. La metodología correlacional brindó información precisa y cuantificable para identificar patrones y tendencias significativas, contribuyendo a una comprensión objetiva de esta relación para informar futuras prácticas educativas e investigaciones.

La investigación sobre talento humano e identidad docente tuvo una justificación práctica importante en la educación pues se identificó una problemática en una institución educativa, la cual se diagnosticó mediante cuestionarios elaborados para tal fin. A nivel social, esto pudo informar políticas educativas que valorarán el talento docente, promoviendo un entorno equitativo y de calidad para todos.

El objetivo general fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa en Chongoyape en 2024. Para lograrlo, se propusieron los siguientes pasos: a) describir el proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir la gestión del talento y la identidad docente, b) evaluar el nivel de gestión del talento humano y la identidad docente, y c) determinar la relación entre la gestión del talento humano y las diferentes dimensiones de la identidad docente.

La hipótesis general de la investigación se planteó de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la identidad del docente en una institución educativa de Chongoyape.

Las investigaciones previas a este estudio fueron fundamentales para entender la dirección que tomó la línea de investigación propuesta, dándonos un marco de referencia sobre las variables de interés.

En la investigación hecha por Trejos et al. (2024) sostuvieron que los profesionales de la educación se beneficiaron de la competencia, empatía y trabajo en equipo, su estudio destacó que la interacción efectiva entre docentes y equipos impulsó el crecimiento personal y profesional, este enfoque propuso mejorar la administración del talento, incentivando su alto rendimiento.

Alanya et al. (2021) presentaron en su estudio resultados que demostraron una sólida correlación entre la gestión del talento humano y el rendimiento docente. Mediante un enfoque descriptivo y correlacional, encuestaron a un grupo significativo de docentes, mostrando que una gestión efectiva del talento humano mejoró tanto el ambiente educativo como los resultados académicos, especialmente en la educación primaria.

Por otro lado, en una investigación realizada por Quiroz y Torres (2020), se investigó la vinculación entre la administración de recursos humanos y las habilidades profesionales de los maestros, sin intervenciones experimentales. Sus descubrimientos resaltan la importancia de implementar estrategias de capacitación y políticas educativas para elevar el desempeño docente.

Vilchez et al. (2024) desarrollaron un modelo integral de gestión del talento humano para respaldar a los docentes en una institución educativa en Chiclayo. Se resaltó la importancia de intervenciones efectivas y del compromiso colaborativo entre docentes y directivos para implementar propuestas exitosas y mejorar el entorno educativo y el desarrollo profesional de manera efectiva.

Fuentes et al. (2020) realizaron una investigación documental sobre la identidad docente en maestros de instrucción primaria en México, con el objetivo de exponer elementos conceptuales, determinar perspectivas de estudio e identificar enfoques categoriales en artículos científicos. Este trabajo bibliográfico fue clave para estructurar un marco teórico sólido.

Rivas (2023) analizó la identidad docente de maestros de educación primaria utilizando un método de análisis de contenido, subrayó que, en los docentes en entrenamiento, los aspectos sociales y educativos jugaron un papel crucial en la construcción de su identidad. Los docentes en servicio fueron notablemente afectados por políticas públicas, integración en comunidades de aprendizaje y factores socio-culturales.

Vanegas y Fuentealba (2019) subrayaron la importancia de la reflexión y la aplicación de prácticas pedagógicas en la formación y crecimiento continuo de los docentes abordando desafíos que afectaron la identidad del docente a través de la práctica pedagógica. Estos hallazgos proporcionaron información para mejorar los programas de formación docente y promover un desarrollo efectivo en los docentes.

Garrido et al. (2023) investigaron la evolución de la formación de educadores de párvulos en Chile, explorando la influencia de la identidad nacional y corrientes pedagógicas europeas en su formación. Figueroa (2023) plantearon la disyuntiva entre promover la equidad en la sociedad o adoptar modelos imperiales centrados en intereses comerciales, lo que pudo excluir a minorías. Esta reflexión fue crucial para que cada educador definiera su identidad en un contexto de desafíos actuales.

Silva (2023) investigó la relación entre cultura organizacional e identidad profesional concluyendo que la identidad profesional se encontraba en un nivel medio en su mayoría. Se respaldó en los modelos teóricos de Schein y el modelo práctico reflexivo, brindando una base sólida y proporcionando un diagnóstico útil que puede orientar futuras investigaciones.

Dentro de las corrientes que fundamentan el estudio tenemos a la Teoría del Capital Humano, propuesta por Becker (1983), que consideró la inversión en habilidades y conocimientos de los colaboradores como una activación estratégica para las empresas. Becker argumentó que la educación y la formación beneficiaron tanto a los individuos como a las organizaciones al elevar la productividad y el rendimiento económico.

Por otro lado, la Teoría de la Gestión del Talento Humano, desarrollada por Chiavenato (2009), se define como la administración de un equipo humano competente y comprometido, sus conocimientos, destrezas y disposiciones son lo que lo define. Esta gestión implica la implementación de políticas que promuevan el crecimiento organizacional, abarcando actividades el reclutamiento, la selección, la formación, gratificación y análisis del rendimiento.

En el ámbito educativo, el enfoque en los recursos humanos, considerando el talento individual, resaltó la importancia de aspectos como la planificación, selección, incentivos, contratación y la salud laboral del personal (Ramírez et al., 2019). Estos fundamentos teóricos abrieron oportunidades para evaluar y mejorar las prácticas educativas en la institución de Chongoyape, destacando la necesidad de adaptar estas estrategias al contexto local para resaltar la formación educativa y reconfortar la identidad docente (Chiavenato, 2009; Martínez et al., 2021).

La Gestión del Talento Humano buscó maximizar el valor empresarial mediante el desarrollo de las capacidades y epistemologías de los colaboradores. Destacaron la importancia de un proceso continuo que se focalizó en cada

colaborador individualmente, reconociendo sus necesidades únicas (Eslava 2004, como se citó Lezema, 2017). Esta atención permitió capitalizar el potencial de cada individuo y transmitirlo efectivamente a los equipos, generando resultados positivos para todos los implicados. Estos enfoques resaltaron la relevancia estratégica de la gestión del talento humano para potenciar el valor de la organización y el desarrollo de habilidades para lograr resultados exitosos (Castillo 2009, como se citó en Huamán, 2015).

La gestión del talento humano incluyó una serie de procesos fundamentales, comenzando por la estructuración de las destrezas humanísticas. Fue vital planificar las actividades y el acompañamiento continuo para los docentes, estableciendo tiempos definidos para hacer un seguimiento adecuado del desempeño, lo que incluyó el diseño de las tareas que realizan dentro de la empresa, orientando y apoyando su rendimiento (Chiavenato, 2009)

Fue esencial brindar actualizaciones y oportunidades de aprendizaje constantes para potenciar la dimensión desarrollo de las personas. La educación continua y la capacitación jugaron un papel clave en el fortalecimiento de habilidades y talentos para afrontar diversas situaciones (Villarreal y Zayas, 2021). Este proceso de desarrollo se logró a través de un aprendizaje constante y adaptación del comportamiento. Esto se complementa con la faceta de recompensar a las personas, la cual involucró la provisión de incentivos tales como compensaciones económicas, reconocimiento público, autonomía en el trabajo, oportunidades de formación académica de los profesionales, mejoras en la seguridad laboral (Mujica y Guzmán, 2021).

La retención del personal fue otra dimensión clave en la gestión del talento humano, centrada en mantener a los individuos clave para alcanzar los objetivos institucionales. Esto se logró asegurando condiciones adecuadas que mantuvieran al personal satisfecho y comprometido (Bernal et al., 2020). Además, la auditoría del personal fue otra dimensión importante que consistió en la evaluación continua de los enfoques empleados para evaluar el avance y los cambios en el rendimiento de los profesores. Esta evaluación incluyó la evaluación de sus habilidades y actitudes en relación con sus responsabilidades, metas y logros alcanzados, así como su desarrollo de habilidades y competencias (Gonzales, 2009).

Con respecto a la variable Identidad Docente, se encontró que la Teoría de la Identidad Social respaldó esta variable pues sugirió que una parte del autoconcepto de una persona se formó a través de su identidad social, la cual incluyó el conocimiento y el valor emocional asociado a la pertenencia a ciertos grupos sociales, contribuyendo así a la formación de su autoconcepto. En el caso de los educadores, esto afectó su identidad profesional y sus interacciones dentro de la comunidad educativa (Scandroglio et al., 2008).

La identidad docente fue un concepto complejo que surgió de la interacción de diversas dimensiones psicosociales. Se basó en la percepción que los educadores tenían de su papel profesional, influenciada por su formación, experiencia, valores personales y entorno sociocultural (Cantón y Tardiff, 2018). Esta perspectiva reconoció la naturaleza dinámica de la identidad docente, que se moldeó en respuesta a políticas educativas y la interacción con otros. La práctica reflexiva se destacó como crucial para la profesionalización de la docencia al combinar aspectos metodológicos y teóricos esenciales para la formación de maestros. Este enfoque promueve un ciclo continuo de mejora y aprendizaje, crucial para abordar los desafíos educativos actuales y maximiza el resultado del educando (Moreno et al., 2020).

La profesionalidad docente implicó elementos vitales para la efectividad del trabajo educativo. Esto abarcó el dominio sólido de conocimientos académicos, la dedicación al bienestar estudiantil, la participación en una comunidad profesional, la habilidad práctica en estrategias pedagógicas, la autonomía en las decisiones fundamentadas en las vivencias y la disposición a la reflexión constante para adaptarse y crecer profesionalmente (UNESCO, 2004).

Cuando se refiere al dominio académico Hargreaves et al. (2003) manifestaron que fue fundamental que los docentes poseyeran un conocimiento profundo en su área de especialización. Esto no solo implicó estar actualizados en los contenidos y metodologías de la materia, sino también la habilidad de comunicar ese conocimiento de manera efectiva a los estudiantes. Un docente competente debía ser un experto en su campo y ser capaz de transmitir esa experiencia a sus alumnos.

Otra de las dimensiones que planteó la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura fue la dedicación al bienestar estudiantil,

refiriéndose a que los docentes efectivos se preocuparan por el bienestar integral de sus alumnos (UNESCO, 2004). Esto fue más allá del rendimiento académico e incluyó aspectos emocionales y sociales. Fue importante que los educadores se enfocaran en el desarrollo global de sus estudiantes, ofreciendo soporte no solo en lo académico, sino también en su crecimiento personal (Fullan y Hargreaves, 2000).

La participación en la comunidad profesional como dimensión, se produjo cuando la colaboración con otros docentes enriqueció la práctica educativa. Interactuar con colegas, compartir experiencias, participar en grupos de discusión, talleres y conferencias fueron elementos clave para el crecimiento profesional. Aprender de otros docentes y mantenerse actualizado en las tendencias educativas contribuyó al desarrollo continuo (Krichesky y Murillo, 2012)

Se enfatizó la importancia de que los docentes aplicaran estrategias pedagógicas efectivas en el aula (Pamplona et al., 2019). La enseñanza se consideró un arte que demanda habilidades específicas planificar, llevar a cabo y valorar el proceso de aprendizaje. Adaptar las metodologías educativas a las necesidades individuales de los estudiantes fue crucial para asegurar un aprendizaje significativo (Villarroel y Bruna, 2017).

Finalmente, la autonomía en las decisiones está basada en las vivencias y la reflexión propuso que la reflexión sea una herramienta clave para el crecimiento profesional. La habilidad para reflexionar sobre cómo se enseña, tanto en tiempo real (reflexión en la acción) como retrospectivamente (reflexión sobre la acción), permitió a los educadores ajustarse, mejorar su enseñanza y continuar evolucionando como profesionales (Pamplona et al., 2019).

Fuentes et al. (2020) analizaron la identidad docente en tres dimensiones clave: personal, profesional y situacional. La dimensión personal reflejó la autopercepción y la vida fuera del trabajo; la profesional abordó políticas educativas y prácticas pedagógicas; y la situacional consideró los apoyos institucionales y la interacción con colegas. Fue importante permitir a los docentes participar en actividades de desarrollo profesional para mejorar su bienestar (Day, 2019).

Según el dominio cuatro del Marco del Buen Desempeño Docente, el crecimiento del profesionalismo e identificación en la docencia implica la capacitación tanto individual como colectiva de los maestros en relación con su rol y responsabilidades dentro del sector educativo. Además, se enfatiza la promoción

de la interacción con colegas y estudiantes en diversos entornos educativos (MINEDU, 2012).

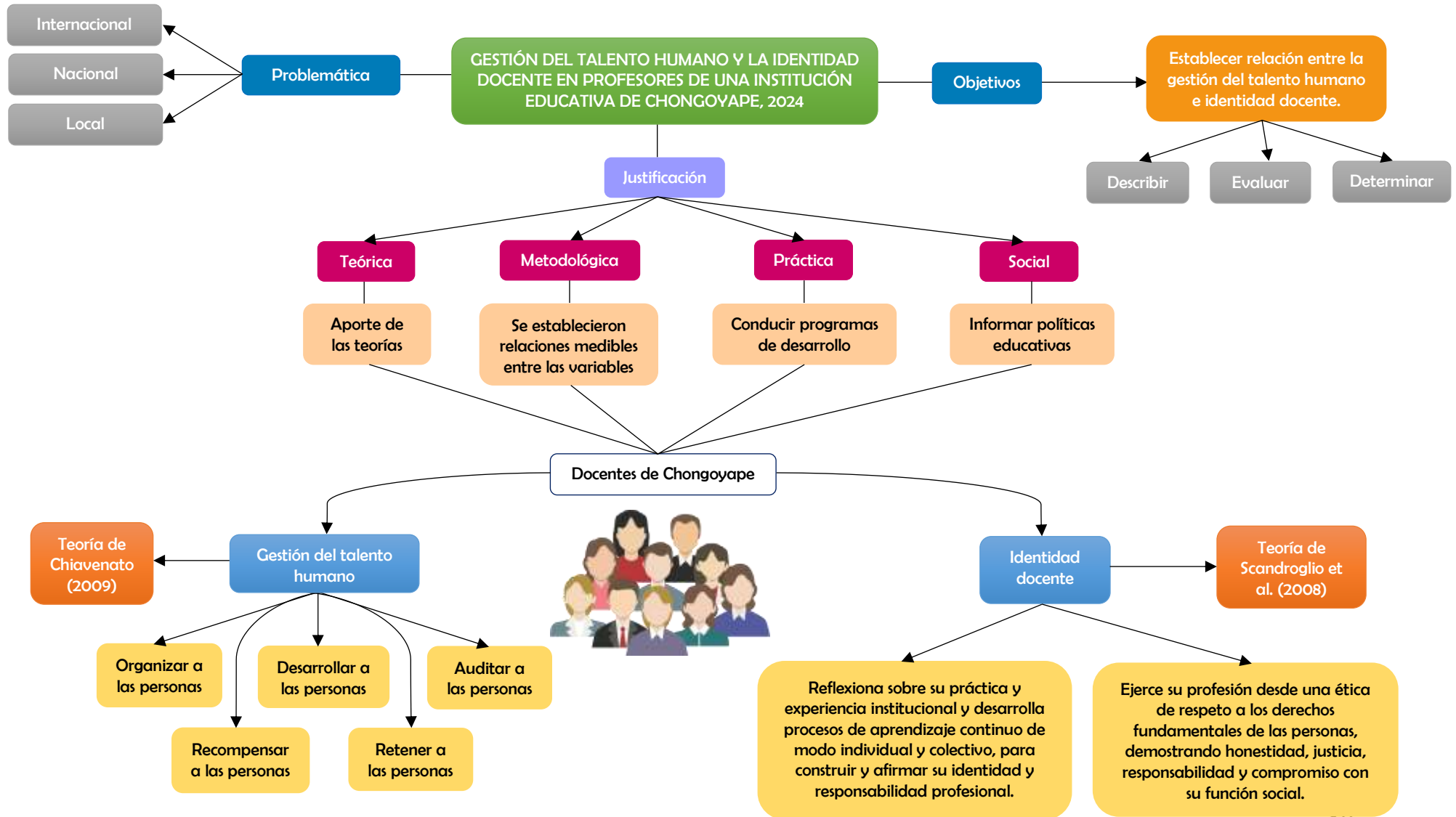
En el contexto de la investigación, se exploraron las dimensiones de la identidad docente según el Marco del Buen Desempeño, específicamente dos competencias del dominio 4 que alentaron a los docentes a reflexionar sobre su práctica y experiencia en una institución educativa. Además, se promovió un aprendizaje continuo tanto a nivel individual como colectivo, considerándolo fundamental fortalecer la identidad profesional y el compromiso ético en la enseñanza (Callealta et al., 2020). educativo enriquecedor y efectivo. Además, se destacó la adopción de una ética que respete las normativas legales esenciales en los individuos, caracterizada por los valores en el marco del funcionamiento sociológico (Martínez et al., 2020).

Según Ripoll (2021), la primera dimensión resaltó la relevancia de la reflexión sobre el accionar de los maestros y la experiencia adquirida en una institución educativa. Esta dimensión promueve un aprendizaje continuo a nivel personal como también el colaborativo de varias personas, reconociendo que el crecimiento profesional es un proceso continuo y colaborativo. Hernández et al. (2020) subrayan que estos elementos son fundamentales para construir y fortalecer la identidad profesional y la responsabilidad docente. Al fomentar la reflexión y el aprendizaje constante, se buscó mejorar cómo se enseña y aumentar el compromiso de los educadores con su labor, contribuyendo así a un ambiente educativo enriquecedor y efectivo.

La segunda dimensión destacó la importancia de que los docentes practiquen su profesión con una ética fundamentada en el respeto de las normas jurídicas que respaldan a cada uno de los seres humanos. Esto involucró actuar de manera honesta, justa, responsable y comprometida con su función social (Cantón y Tardiff, 2018). Más allá de la transmisión de conocimientos, se enfocó en promover valores dentro del entorno educativo. Al demostrar estas cualidades éticas, los docentes no solo contribuyeron al aprendizaje de los estudiantes, sino también a su desarrollo integral como ciudadanos éticos y responsables en la sociedad (Maldonado et al., 2021).

Figura 1

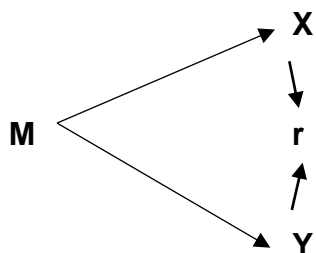
Esquema de la Gestión del talento humano y la identidad docente



II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básica, adopta un enfoque cuantitativo que se establece en la captación y exploración de la base numérica para realizar una descripción, explicación y predicción de los fenómenos (Arias, 2012). Este enfoque utiliza métodos estadísticos para identificar patrones y tendencias, ofreciendo una visión objetiva y cuantitativa de los fenómenos estudiados (Cohen y Gómez, 2019).

El diseño descriptivo no experimental de corte transversal se centra en la descripción y el análisis de fenómenos en un momento específico sin manipular variables ni intervenir activamente. Este diseño permitió recolectar datos en un único período, caracterizando la situación existente mediante la observación y medición de variables en una muestra representativa sin alterar las condiciones naturales



M: muestra

X: Gestión del talento humano

Y: Identidad docente

r: Posible relación entre las variables

El estudio tuvo un alcance correlacional descriptivo, explorando relaciones entre variables sin establecer causalidad, se emplearon variables cuantificables y datos recopilados con múltiples métodos. Se utilizó análisis estadístico y correlacional, considerando limitaciones éticas y del estudio (Gonzales et al., 2020). La elección de este diseño para el estudio se justificó por la naturaleza exploratoria del mismo y la necesidad de obtener una instantánea detallada de la gestión del talento docente en un momento específico (Hadi et al., 2023). Este enfoque es ideal para abordar aspectos como el crecimiento y la retención del talento humano en entornos educativos de Lambayeque, ya que permitió capturar la situación actual de manera precisa y objetiva. Al no influir en los procesos naturales de las variables,

se obtuvo una visión realista y representativa de la situación en cuestión (Hernández, 2018).

Las variables de estudio fueron delimitadas de la siguiente manera: La variable uno, la Gestión del Talento Humano, definida según Chiavenato (2009), es la gestión de un equipo humano competente y comprometido, sus conocimientos, habilidades y actitudes son aspectos que lo distinguen. Esta gestión implica la implementación de políticas para fomentar el crecimiento organizacional, se incluyen actividades tales como contratar, seleccionar, capacitar, remunerar y evaluar el desempeño. La variable dos, la Identidad Docente, delimitada según el Marco del Buen Desempeño Docente, se define como el desarrollo de la identidad y profesionalidad docente. Esto implica la instrucción personal y grupal de los maestros, que se caracteriza por percepciones, valores, creencias y prácticas relacionadas con su rol educativo (MINEDU, 2012).

La variable de Identidad docente se operacionaliza mediante dos dimensiones principales. La primera implica reflexionar sobre la práctica docente y fomentar un aprendizaje continuo, claves fundamentales para forjar la identidad y responsabilidad profesional. También abarca practicar la profesión de manera ética y respetuosa, honestidad, justicia y compromiso social.

La segunda dimensión se centra en que el profesor debe practicar su profesión con una ética que honre los derechos fundamentales, actuando con las mismas cualidades éticas mencionadas anteriormente.

En cuanto al estudio, la población consistió en 45 docentes que trabajan en los niveles inicial y primaria de una institución educativa en Chongoyape. Se incluyeron todos los profesores que laboran dentro de la institución educativa, excluyendo aquellos que no firmaron el consentimiento informado.

Una encuesta es un mecanismo de exploración que estructura la recolección sistemática de información a través de incógnitas estereotipadas que van direccionadas a un grupo de personas objetivo, con el propósito de obtener información sobre sus opiniones, actitudes, conocimientos o comportamientos respecto al tema en estudio (Gallardo, 2017).

El primer instrumento utilizado en el estudio, centrado en la gestión del talento humano, consistió en un cuestionario basado en la Teoría de Gestión del Talento Humano de Chiavenato. Este cuestionario incluyó 38 ítems diseñados para

evaluar dimensiones como organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría del personal.

Para la variable de Identidad Docente, se empleó un cuestionario desarrollado por la investigadora, fundamentado en el Marco del Buen Desempeño Docente. Los cuestionarios fueron validados por expertos y se administraron de manera individual, permitiendo inferir conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

La validación por juicio de expertos fue sometido al coeficiente V de Aiken que destacó considerar explícitamente el número de expertos participantes, lo que proporcionó una medida más precisa y ajustada de la relevancia ítem-constructo, particularmente útil en estudios donde la cantidad de evaluadores varía (Galicia et al., 2017).

Para garantizar la confiabilidad de los instrumentos, se efectuó un ensayo inicial utilizando una muestra piloto con una población con similares características, a la cual se le aplicó ambos cuestionarios para someterlo a la confiabilidad por Alfa de Cronbach, arrojando un coeficiente cercano a 1, lo que asegura la consistencia interna de los instrumentos. El análisis de fiabilidad demostró un alto grado de confiabilidad para ambos instrumentos: "Gestión del talento humano" y "Identidad docente", asegurando su aplicabilidad en futuras investigaciones (Tuapanta et al., 2017).

Es importante mencionar que la determinación de los baremos de un instrumento puede variar según las necesidades específicas del investigador y adaptarse a diferentes contextos. Algunas variables pueden contar con instrumentos previamente validados y con baremos establecidos, los cuales deben ser correctamente citados y referenciados. Con respecto a la verificación y confiabilidad de las herramientas de investigación, es esencial ajustar estos procesos según los requisitos particulares del estudio (Montañez y Palma, 2023).

En el estudio se utilizaron programas estadísticos como Microsoft Excel (2019) para la baremación de los instrumentos y la determinación de los niveles de las variables, y JAMOVI (versión 2.3) para la estadística inferencial, incluyendo la obtención del coeficiente de correlación, el porcentaje de alfa de Cronbach y la verificación de juicios de expertos mediante la técnica V de Aiken. El trabajo se llevó a cabo conforme al código de ética y la guía de labores de la Universidad César

Vallejo N°081-2023-VI-UCV, siguió las normas APA séptima edición y utilizó Turnitin para garantizar la originalidad.

Los principios éticos que guiaron este estudio se basaron en la beneficencia, la justicia y el respeto. La beneficencia se aplicó asegurando que la investigación no causará perjuicio a los docentes y que conforma parte de dichos propósitos educativos de la institución. Se promovió la justicia minimizando las desigualdades de género y racial, y tratando a todos los participantes de manera equitativa según los estándares éticos. Se respetó la protección de la información de los participantes y se les permitió responder libremente a cada pregunta. Además, se enfatizó la relevancia de la contribución voluntaria de los directivos y docentes, sin ofrecer beneficios económicos ni imponer obligaciones.

III. RESULTADOS

A continuación, se presenta las tablas con los resultados obtenidos, organizados según los objetivos específicos de la investigación:

3.1. **Describir el proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir la gestión del talento humano y la identidad docente**

La validación se realizó mediante el modelo V de Aiken (1980), proponiendo que al calcular la validez de cada ítem se debe desarrollar mediante la siguiente fórmula:

$$V=S/(n(c-1))$$

Donde:

S: La sumatoria de sí

si: Valor asignado por el juez i

n: Número de jueces

c: Número de valores de la escala de valoración (2. En este caso)

La validez del contenido del criterio se establece al calcular el promedio, que equivale a la sumatoria de la validez total entre el número el número de ítems.

Para determinar el nivel de validez, se observan el siguiente rango según Robles (2018):

- a 0.80: Validez débil
- 0.81 a 0.90: Validez aceptable
- 0.91 a 1.00: Validez fuerte

Tabla 1*V. de Aiken de Gestión del talento humano*

Dimensiones	Nº de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Prom.
	1	1	1	1	1	1.00
	2	1	1	1	1	1.00
	3	1	1	1	1	1.00
Organizar a las personas	4	1	1	1	1	1.00
	5	1	1	1	1	1.00
	6	1	1	1	1	1.00
	7	1	1	1	1	1.00
	8	1	1	1	1	1.00
	9	1	1	1	1	1.00
	10	1	1	1	1	1.00
Recompensar a las personas	11	1	1	1	1	1.00
	12	1	1	1	1	1.00
	13	1	1	1	1	1.00
	14	1	1	1	1	1.00
	15	1	1	1	1	1.00
	16	1	1	1	1	1.00
	17	1	1	1	1	1.00
	18	1	1	1	1	1.00
Desarrollar a las personas	19	1	1	1	1	1.00
	20	1	1	1	1	1.00
	21	1	1	1	1	1.00
	22	1	1	1	1	1.00
	23	1	1	1	1	1.00
	24	1	1	1	1	1.00
	25	1	1	1	1	1.00
	26	1	1	1	1	1.00
Retener a las personas	27	1	1	1	1	1.00
	28	1	1	1	1	1.00
	29	1	1	1	1	1.00
	30	1	1	1	1	1.00
	31	1	1	1	1	1.00
	32	1	1	1	1	1.00
Auditar a las personas	33	1	1	1	1	1.00
	34	1	1	1	1	1.00
	35	1	1	1	1	1.00
	36	1	1	1	1	1.00
	37	1	1	1	1	1.00
	38	1	1	1	1	1.00
V de Aiken						1.00

La tabla 1 muestra la validación de la variable Gestión del Talento Humano basada en las evaluaciones de seis expertos. El resultado obtenido, con un V de Aiken de 1, indica una calificación dentro del rango de validez fuerte.

Tabla 2*V. de Aiken de Identidad docente*

Dimensiones	Nº de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Prom.
	1	1	1	1	1	1.00
	2	1	1	1	1	1.00
	3	1	1	1	1	1.00
Reflexiona	4	1	1	1	1	1.00
sobre su	5	1	1	1	1	1.00
práctica y	6	1	1	1	1	1.00
experiencia	7	1	1	1	1	1.00
institucional	8	1	1	1	1	1.00
	9	1	1	1	1	1.00
	10	1	1	1	1	1.00
	11	1	1	1	1	1.00
Ejerce su	12	1	1	1	1	1.00
profesión	13	1	1	1	1	1.00
desde una	14	1	1	1	1	1.00
ética de	15	1	1	1	1	1.00
respeto	16	1	1	1	1	1.00
	17	1	1	1	1	1.00
V de Aiken						1.00

En la tabla 2 se observó una V de Aiken = 1.00, el cual indica que el instrumento sobre "identidad docente " analizado por seis expertos se calificó dentro del rango de validez fuerte. El análisis muestra que ambos conjuntos de ítems han sido considerados altamente adecuados y pertinentes en todas las categorías por los evaluadores. Esto sugiere que los ítems seleccionados para estas dimensiones son válidos y robustos para su uso en evaluaciones del desempeño docente, en consonancia con los objetivos del "Marco del Buen Desempeño Docente" del MINEDU (2012).

Tabla 3*Confiabilidad de las variables Gestión del talento humano e identidad docente*

Gestión del talento Humano		Identidad docente	
Alfa de Cronbach	ω de McDonald	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
0.888	0.919	0.892	0.894

La tabla 3 muestra que los valores de Alfa de Cronbach y ω de McDonald para las escalas de Gestión del Talento Humano e Identidad docente indican una buena consistencia interna y fiabilidad en la medición de los respectivos constructos, como lo sostiene Tuapanta et al. (2017) al garantizar a través de este coeficiente la confiabilidad de los instrumentos. Para Gestión del Talento Humano, los valores fueron de 0.888 (Alfa de Cronbach) y 0.919 (ω de McDonald), mientras que para Identidad docente fueron de 0.892 (Alfa de Cronbach) y 0.894 (ω de McDonald). Los valores obtenidos para ambas escalas superan el umbral generalmente aceptado de 0.70 para considerar una buena consistencia interna, según los estándares de investigación en ciencias sociales. Estos resultados sugieren que las escalas son coherentes y confiables en la medición de sus respectivos aspectos, asegurando que los datos obtenidos a través de estas escalas son consistentes y válidos para evaluar los constructos respectivos. Así, las instituciones educativas pueden estar seguras de que estas herramientas de medición son precisas y útiles para apoyar la toma de decisiones y la mejora continua en la gestión educativa.

3.2. Evaluar el nivel de gestión del talento humano e identidad docente

Tabla 4

Baremación de la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones

Descripción	Niveles y rango		
	Alto	Medio	Bajo
Variable1. Gestión del talento Humano	[140-190]	[89-139]	[38-88]
Dim1. Organizar personas	[34-45]	[22-33]	[9-21]
Dim2. Recompensar personas	[27-35]	[17-26]	[7-16]
Dim3. Desarrollar personas	[34-45]	[22-33]	[9-21]
Dim4. Retener personas	[27-35]	[17-26]	[7-16]
Dim5. Auditar personas	[23-30]	[15-22]	[6-14]
Variable2. Identidad docente	[63-85]	[40-62]	[17-39]
Dim1. Gestión	[41-55]	[26-40]	[11-25]
Dim2. Nivel académico	[23-30]	[15-22]	[6-14]

La tabla 4 presenta los niveles de evaluación (Alto, Medio, Bajo) para la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones, con rangos específicos para cada nivel. Proporciona una guía clara para clasificar los resultados dentro de cada dimensión, lo que facilita la medición y comparación en el ámbito de la Gestión del Talento Humano (Montañez y Palma, 2023).

Tabla 5*Nivel de las dimensiones de Gestión del Talento Humano*

Niveles	Organizar a las personas		Recompensar a las personas		Desarrollar a las personas		Retener a las personas		Auditar a las personas		Gestión del talento humano	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	6	13,3	0	0,0	11	24,4	0	0	0	0
Medio	31	68,9	26	57,8	23	51,1	25	55,6	18	40	34	75,6
Alto	14	31,1	13	28,9	22	48,9	9	20,0	27	60	11	24,4
Total	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100

Se analizaron cinco dimensiones clasificadas en tres niveles: Bajo, Medio y Alto. En Organizar a las personas, la mayoría de los participantes están ubicados en el nivel Medio (68.9%), seguidos por un 31.1% en el nivel Alto y ningún participante en el nivel Bajo. En Recompensar a las personas, la mayor parte está en el nivel Medio (57.8%), con un 28.9% en el nivel Alto y un 13.3% en el nivel Bajo. Para Desarrollar a las personas, hay una distribución casi equilibrada con un 51.1% en el nivel Medio y un 48.9% en el nivel Alto, sin casos en el nivel Bajo. En Retener a las personas, la mayoría se encuentran en el nivel Medio (55.6%), seguido por un 24.4% en el nivel Bajo y un 20% en el nivel Alto. Para Auditar a las personas, la distribución muestra una mayoría en el nivel Alto (60%), seguido por el nivel Medio (40%) y sin participantes en el nivel Bajo, determinado por Microsoft Excel (2019).

Tabla 6*Nivel de la identidad docente y sus dimensiones*

Niveles	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional		Ejerce su profesión desde una ética de respeto		Identidad docente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	13,3	1	2,2	3	6.7
Medio	30	66,7	18	40	35	77.8
Alto	9	20	26	57,8	7	15.5
Total	45	100	45	100	45	100

La distribución de niveles en las dimensiones muestra que, en Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, la mayor parte de los participantes (66.7%) se halla en el nivel Medio, mientras que un 20.0% están en el nivel Alto y un 13.3% en el nivel Bajo. En contraste, para la dimensión Ejerce su profesión desde una ética de respeto, la gran parte de los participantes (57.8%) se encuentra en el nivel Alto, seguido por un 40.0% en el nivel Medio y tan solo un 2.2% en el nivel Bajo. En ambas dimensiones, la muestra total consta de 45 participantes, representando el 100% de cada grupo analizado., determinado por Microsoft Excel (2019).

Tabla 7*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

Variables	Gestión del talento humano	Identidad Docente
N	45	45
W de Shapiro-Wilk	0.889	0.873
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001

El valor W de 0.889 y un valor p menor que .001 indican que la distribución de la "Gestión del talento humano" se desvía significativamente de una distribución normal.

El valor W de 0.873 y un valor p menor que .001 también indican que la distribución de la "Identidad Docente" se aleja notablemente de una distribución normal.

Conclusión: las variables gestión del talento humano y la identidad docente presentan una distribución normal, determinada por JAMOV (versión 2.3.).

3.3. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las diferentes dimensiones de la identidad docente

Tabla 8

Correlación entre Gestión del talento humano y las dimensiones de identidad docente

Gestión de talento humano y dimensiones de identidad docente	r Pearson	Significancia (p)	n
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	,864**	,001	45
Ejerce su profesión desde una ética de respeto	,615**	,001	45

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.864 indica una correlación positiva fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y la reflexión sobre la práctica y experiencia institucional de los docentes. Este alto valor sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, los docentes tienden a reflexionar más sobre su práctica y experiencia en la institución. La significancia estadística, con un valor de p de 0.001 menor que el nivel estándar de 0.05, respalda la solidez y alta significancia de esta correlación.

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.615 muestra una correlación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el ejercicio ético de la profesión, aunque menor que en la dimensión anterior. Esto indica que, al mejorar la gestión del talento humano, los docentes tienden a mantener una ética de respeto en su ejercicio profesional, aunque la relación puede ser menos fuerte que en la reflexión sobre la práctica. Asimismo, el nivel de significancia (p) de 0.001 confirma la relevancia y significancia estadística de esta relación, similar a lo observado en la primera dimensión.

El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre la Gestión del talento humano y la Identidad Docente mediante un análisis correlacional. Por consiguiente, se muestran los datos finales obtenidos que están detallados de este marco analítico.

Tabla 9

Correlación entre gestión del talento humano y la Identidad docente

Variable	r Pearson	Significancia (p)	n
Gestión del talento humano e Identidad Docente	0.934	,000	43

*Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001*

Los hallazgos de la tabla 9 revelaron una correlación muy fuerte y positiva entre la "Gestión del talento humano" y la "Identidad Docente" ($r= 0.934$). Esta correlación fue estadísticamente significativa ($p < .001$). Estos resultados sugieren que mejoras en la gestión del talento humano dentro de una institución educativa están fuertemente asociadas con una mejor percepción y fortalecimiento de la identidad docente. Las políticas y prácticas efectivas de gestión del talento humano pueden incluir aspectos como el apoyo institucional, la capacitación continua, las recompensas justas y el desarrollo profesional, y son cruciales para elevar el sentido de identidad y compromiso de los docentes. Este hallazgo subraya la importancia de desarrollar sólidas estrategias para administrar el talento para no solo mejorar el desempeño organizacional, sino también para fortalecer la identidad y el bienestar de los docentes.

IV. DISCUSIÓN

El proceso de validación del instrumento de gestión de talento humano y la identidad docente en la investigación demostró ser meticuloso y preciso. Se logró una validez fuerte con un V de Aiken de 1 tanto en la gestión del talento humano como en la identidad docente por seis expertos. Las fórmulas de Aiken (1980) y los estándares de Robles (2018) respaldaron la calidad de los instrumentos, confirmando su alto nivel de validez. La teoría de Galicia et al. (2017) enfatizó la importancia de considerar el número de expertos en la validación, subrayando la utilidad del coeficiente V de Aiken para obtener una medida precisa de la relevancia ítem-constructo en distintas situaciones.

El resultado obtenido de los valores de Alfa de Cronbach y ω de McDonald para las escalas de Gestión del Talento Humano e Identidad docente apunta a una sólida consistencia interna y fiabilidad en la medición de los constructos respectivos. Los valores de 0.888 y 0.919 para la Gestión del Talento Humano y 0.892 y 0.894 para la Identidad docente indican una alta coherencia en la medición de los aspectos evaluados. Esta consistencia refleja que los ítems de las escalas están estrechamente relacionados y miden de manera fiable los constructos en cuestión (Cohen y Gómez, 2019).

La teoría presentada incluyó una prueba piloto utilizando el Alfa de Cronbach como medida de fiabilidad en una muestra no probabilística de docentes, apoya los resultados obtenidos en términos de confiabilidad de los instrumentos. Este análisis de fiabilidad demostró un alto grado de consistencia interna para las escalas de "Gestión del Talento Humano" e "Identidad Docente", asegurando su utilidad y aplicabilidad en futuras investigaciones, tal como señala Tuapanta et al. (2017). En conjunto, estos hallazgos subrayan la robustez de las escalas utilizadas y su capacidad para ser empleadas de manera fiable en contextos de investigación educativa. Estos resultados se comparan con los de Quiroz y Torres (2020) quienes en su investigación realizaron estudios de validez y fiabilidad para asegurar el correcto empleo de los instrumentos de evaluación. Los resultados mostraron que tanto el Inventario de gestión del talento humano como el Inventario de competencias laborales docentes son instrumentos confiables, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,85 y 0,96 respectivamente.

La combinación de los niveles de evaluación de la Tablas 5, junto con los principios de Montañez y Palma (2023) sobre la determinación flexible de los baremos, proporcionó una sólida base para discutir la baremación de los instrumentos utilizados. Estas Tablas ofrecieron una estructura clara de niveles (Alto, Medio, Bajo) para la Gestión del Talento Humano y la Identidad docente, facilitando la medición y comparación. La teoría subrayó la importancia de adaptar los baremos según las necesidades de la investigación, garantizando una evaluación precisa y adecuada. Esta flexibilidad en la determinación de baremos, en conjunto con los niveles de evaluación, proporcionó un marco sólido para evaluar y clasificar de forma coherente la Gestión del Talento Humano y la Identidad docente, mejorando la validez y confiabilidad de los instrumentos en estudios educativos.

Al analizar los resultados obtenidos en la Tabla 6 sobre los niveles de la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones se observa una consistencia en la importancia de aspectos clave en el ámbito organizacional. La distribución de los participantes en niveles de desempeño en áreas como Organización, Recompensa, Desarrollo, Retención y Auditoría de personas refleja una tendencia hacia niveles medio y alto, una competencia y eficacia general sugeridas en la gestión del talento humano. Coincidentemente Vílchez et al. (2024) en su investigación destacaron la necesidad de mejorar el entorno educativo y el desarrollo profesional mediante prácticas integrales de gestión del talento humano, esencial para elevar el desempeño de los niveles medios a altos.

Estos hallazgos se entrelazan con las dimensiones propuestas por Chiavenato (2009), donde aspectos cruciales como la Selección, Capacitación y Desarrollo del personal emergen como pilares fundamentales en la gestión del talento humano. Identificar adecuadamente y reclutar a los candidatos, así como fomentar su constante aprendizaje y crecimiento, destaca la importancia de dedicar recursos al desarrollo del capital humano para asegurar un desempeño eficiente y lograr los objetivos organizacionales. En conjunto, estos resultados sugieren que una gestión efectiva del talento humano, que abarque desde la selección y capacitación hasta el desarrollo continuo de los empleados, tiene un efecto notable en el desempeño organizacional. Por lo tanto, enfocarse en estas áreas críticas

puede no solo mejorar el desempeño individual de los empleados, sino también mejorar la habilidad global de la organización para cumplir con sus metas y objetivos estratégicos.

Al analizar los resultados de los niveles de la variable identidad docente en las dimensiones considera su desempeño y lo lleva a cabo con una ética de respeto, se observa que, en la primera dimensión, la mayor parte de los participantes se encuentra en el nivel Medio (66.7%), mientras que, en la segunda dimensión, la mayoría se ubica en el nivel Alto (57.8%). Estos resultados reflejan una diferencia en la percepción y efectividad de las prácticas de la identidad profesional entre ambas dimensiones. Silva (2023) concluyó que la identidad profesional se situaba mayoritariamente en un nivel medio, lo que se alinea con los resultados de dimensión 1, sugiriendo que factores organizacionales y culturales influyen en esta percepción. Por otro lado, la predominancia de un nivel Alto en la dimensión 2 que sugiere que las prácticas y políticas en esta área están más desarrolladas, posiblemente debido a una mayor inversión en la capacitación y desarrollo profesional. Esto se relaciona con las conclusiones de Fuentes et al. (2020), que destacaron la importancia del apoyo institucional y las prácticas pedagógicas. Las diferencias entre analiza su trabajo y lo realiza con un enfoque de respeto ético subrayan la necesidad de intervenciones efectivas y colaborativas para elevar los rendimientos en todas las áreas. En conclusión, mientras que la dimensión 1 apunta a la necesidad de mejorar los apoyos situacionales, la dimensión 2 demuestra los beneficios de un sólido enfoque en el desarrollo profesional.

Ripoll (2021) también destacó la importancia de reflexionar sobre la práctica docente y reconocer el crecimiento profesional como un proceso continuo y colaborativo. Sin embargo, la predominancia de un nivel alto en la segunda dimensión sugiere que las prácticas y políticas éticas están más desarrolladas, posiblemente debido a una mayor inversión en capacitación y desarrollo profesional, aspecto subrayado por Fuentes et al. (2020). Cantón y Tardiff (2018) señalaron que ejercer la profesión desde una ética de respeto implica actuar con honestidad, justicia, y responsabilidad, consolidando valores fundamentales en el ambiente educativo. Maldonado et al. (2021) añadieron que estas cualidades éticas no solo benefician el aprendizaje de los estudiantes sino también su desarrollo

integral como ciudadanos responsables. Las diferencias entre reflexionar sobre la práctica y ejercer la profesión desde una ética de respeto subrayan la necesidad de intervenciones efectivas y colaborativas para elevar los niveles de desempeño en todas las dimensiones. Moreno et al. (2020) sostenían que estos elementos son fundamentales para construir y fortalecer la identidad profesional y la responsabilidad docente. Mientras que la primera dimensión destaca la necesidad de mejorar los apoyos situacionales y promover la reflexión continua, la segunda dimensión demuestra los beneficios de un enfoque robusto en desarrollo profesional y ética, realzando la importancia de un marco integral de apoyo y capacitación continua para los docentes. Los resultados apuntan a una comprensión profunda de la identidad docente y sus componentes críticos, la implementación de un enfoque equilibrado, que favorezca tanto la reflexión crítica como la ética profesional, es esencial para el reforzamiento de una identidad docente robusta y efectiva. Un compromiso a largo plazo con el desarrollo profesional, acompañado de un apoyo organizacional fuerte y cohesivo, puede transformar significativamente la capacidad de los docentes para reflexionar sobre su práctica y ejercerla con un profundo sentido ético.

Los resultados de la correlación de la variable gestión del talento humano y las dimensiones de identidad docente destacan gran significatividad. Según el análisis, existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la reflexión sobre la práctica y experiencia institucional de los docentes, de igual manera con la práctica ética de la docencia. Estos hallazgos destacan la importancia de una gestión eficiente del talento humano en el ámbito educativo, lo cual se alinea con investigaciones anteriores como las de Alanya et al. (2021) y Quiroz y Torres (2020). La Teoría de la Gestión del Talento Humano, presentada por Chiavenato (2009) fundamenta estos resultados al destacar la importancia de administrar un equipo humano competente y comprometido para impulsar el crecimiento de una organización. En el caso educativo, los recursos humanos y la atención al talento individual son aspectos clave para mejorar las prácticas educativas y fortalecer la identidad docente.

En cuanto a la variable Identidad docente, según Scandroglio et al. (2008) se observa la influencia de la teoría en la formación de la identidad docente. Esta

identidad se construye a través de diversos elementos psicosociales, como la percepción del rol profesional, la formación, la experiencia y los valores personales. La práctica reflexiva, según Moreno et al. (2020), juega un papel crucial en la profesionalización de la docencia, fomentando un ciclo de mejora y aprendizaje continuo para abordar los desafíos educativos y mejorar cómo aprenden los estudiantes. El hallazgo sugiere que una gestión del talento humano que fomente un sentido de pertenencia y reconozca la competencia y habilidades de los profesores puede contribuir significativamente a la construcción de una identidad docente sólida (Chiavenato, 2009). La fuerte correlación observada sugiere que la gestión del talento humano optimiza la ejecución en el trabajo y el ambiente laboral, al mismo tiempo que desempeña una función fundamental en cómo los docentes se identifican y se valoran dentro de su profesión.

La fuerte correlación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la identidad docente, propuestas en el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), encontrada en nuestro estudio es coherente con la literatura existente y las teorías relevantes. Estos resultados subrayan la influencia de una gestión perdurable del talento humano no solo para mejorar el desempeño educativo, sino también para fortalecer la identidad profesional de los docentes. La mejora del desempeño educativo se fortalecerá con una gestión perdurable y efectiva del talento humano tiene el potencial de mejorar la calidad del desempeño educativo, probablemente a través de factores como la motivación, el desarrollo profesional y el apoyo constante a los docentes; además, una buena gestión no solo mejora las competencias y el rendimiento, sino que también refuerza la identidad profesional de los docentes. Esto puede incluir un sentido de pertenencia, autovaloración y reconocimiento dentro de la comunidad educativa. Las implicaciones de estos hallazgos sugieren que las instituciones educativas deberían explorar la implementación de estrategias y acciones para la gestión del capital humano que no solo prioricen el rendimiento, sino también el crecimiento y la afirmación de la identidad docente.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los hallazgos presentados, existe una correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la identidad docente en este contexto específico. Esto implica que, a medida que se optimiza la administración del talento humano en la institución educativa de Chongoyape, también se fortalece la identidad de los docentes en términos de su reflexión sobre la práctica, su ética profesional y posiblemente otros aspectos relacionados con su identidad en el entorno educativo.

El proceso de asegurar que los instrumentos sean válidos y confiables de gestión del talento humano e identidad docente resultó fundamental para asegurar la firmeza y exactitud de la información recolectada. La descripción detallada de este proceso contribuyó a la robustez de la investigación y a la confianza en los resultados obtenidos.

El diagnóstico del nivel de gestión del talento humano y la identidad docente en los profesores de la institución educativa de Chongoyape dio una vista completa y detallada de la situación presente. Estos hallazgos sirvieron como base para revisar tanto los aspectos favorables como las áreas de mejora en ambos aspectos, lo que podría guiar futuras intervenciones y políticas educativas.

Se encontraron relaciones significativas entre la gestión del talento humano y diversas dimensiones de la identidad docente, como la consideración de la práctica y los principios éticos profesionales. Estos resultados respaldan la hipótesis general de la investigación, indicando que efectivamente existe una correlación importante entre la gestión del talento humano y la identidad del docente en la institución educativa de Chongoyape.

VI. RECOMENDACIONES

En vista de que una adecuada administración del talento humano impacta positivamente en la identidad docente, se recomienda al director de la institución implementar políticas y prácticas de gestión del talento humano que fomenten el desarrollo profesional y el bienestar de los docentes, así mismo fomentar espacios de reflexión y crecimiento personal para los docentes, reconociendo la importancia de su identidad profesional en el logro de los objetivos educativos.

A los docentes se recomienda participar activamente en cursos de formación continua y crecimiento profesional proporcionados por la institución, estableciendo prácticas reflexivas regulares para mejorar su rendimiento docente y nutrir su identidad profesional.

Se recomienda a la comunidad educativa promover prácticas que fortalezcan la gestión del talento humano, así como fomentar el desarrollo de una identidad docente sólida y alineada con los objetivos de la institución. La relación entre la gestión del talento humano y la identidad docente se posiciona como un aspecto crucial para impulsar la excelencia educativa y el crecimiento profesional de los educadores.

Con el objetivo de seguir explorando la relación entre la gestión del talento humano y la identidad docente, se sugiere a los futuros investigadores llevar a cabo investigaciones a largo plazo para analizar los efectos duraderos de una adecuada administración del capital humano en la identidad profesional de los docentes.

REFERENCIAS

- Alanya, J., Chambi T, Collantes, Y. y Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docente del Perú. *Revista Propuestas Educativas*, 3(6), 129-139. <https://goo.su/j2e0>
- Amanque, H. (2021). ¿Cuántos docentes laboran en el sistema educativo peruano según el INEI?. <https://goo.su/z7h9>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. 6^{ta} ed., Vol. 66. Editorial Episteme. <https://goo.su/vIPH>
- Becker, G. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Alianza editorial. <https://goo.su/vuDA8>
- Bernal, I., Pedraza, N., y Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 1–15. <https://revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Blanco, M. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *El Ágora U.S.B*, 22(1), 426–433. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/4694/4725>
- Callealta, L., Donoso, M., y Camuñas, N. (2020). El docente en la actualidad: competencias y formación inicial como ejes prioritarios en su construcción identitaria. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13(25), 84–98. <https://acortar.link/SQSqDV>
- Cantón, I. y Tardiff, M. (2018). Identidad profesional docente. *Estudios sobre educación*, 35, 611-613. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/55181/1/25858-95136-1-PB.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 2^{da}ed., Vol. 4. McGraw-Hill. <https://acortar.link/gQHPLu>
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). Metodología de la Investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños. <https://goo.su/wvQG>
- Day, C. (2019). Educadores comprometidos Qué son, qué hacen, por qué lo hacen y lo que verdaderamente importa. *Estudios Sobre Educación*, 36, 238–239.

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/56490/1/35367-100070-1-PB.pdf>

Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V. y Paredes, D. (2018). Profesión: Profesor en América Latina: ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? <https://acortar.link/POC2ga>

Figuroa, I. (2023). Identidad profesional de educadoras de párvulos: Huellas biográficas de su infancia y adolescencia. *Psicoperspectivas Individuo y sociedad*, 22(3), 1–15. <https://acortar.link/W4Lc5s>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019). Asistencia a la escuela. <https://www.unicef.org/mexico/asistencia-la-escuela>

Fuentes, R., Arzola, D., y Gonzáñles, A. (2020). La identidad profesional docente, un acercamiento a su estudio. *Revista de Investigación Educativa de La Rediech*, 11, 1-20. <https://acortar.link/VOhTIP>

Fullan, M. y Hargreaves, A. (2000). *La escuela que queremos. Los objetivos por los que vale la pena luchar*. 2^{da} ed. SEP. <https://n9.cl/wbgzn>

Galicia, L., Balderrama, J., y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. <https://lc.cx/gFI33I>

Garrido, L., Flores, G. y González, M. (2023). Identidad docente del/la educador/a de párvulos en Chile, una mirada desde el paradigma del sur. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3). <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1181/1506>

Gonzales, D. (2009). Estrategias de retención del personal. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portuga*, 45(156), 45–72. <https://lc.cx/lqFebt>

Gonzales, J., Gallardo, M. y Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237–247. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>

- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. 1^{era} ed. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://lc.cx/uLJW_H
- Hargreaves, A., Society, K. y Mar, J. (2003). Enseñar en la sociedad del conocimiento. <https://lc.cx/spMuUr>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://lc.cx/CpZ9LC>
- Huamán, F. (2015). Relación de la gestión del talento humano basada en el endomarketing para la retención de personal de la Empresa Maestro Perú tienda Huancayo en el año 2015-II. <https://lc.cx/ygabJp>
- Krichesky, G. y Murillo, J. (2012). Las comunidades profesionales de aprendizaje: Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 9(1), 65-83. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55118790005.pdf>
- Lezema, N. (2017). La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Endomarketing en la Superintendencia Nacional de Migraciones Jefatura Zonal Tacna 2019. <https://lc.cx/KTPIpL>
- Limaymanta, C., y Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas En Educación*, 21(1), 1–24. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/42494/44439>
- Maldonado, F., Solis, B., García, B. y Cupe, W. (2021). La ética profesional del docente universitario en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6(13), 136-148. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5513005>
- Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://mail.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/703>

- Martínez, R., Sánchez, A., Pérez, R. y García, G. (2021). Structural equations to analyze entrepreneur satisfaction as indicator of human resources management at the territorial level. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 10(6), 132-140. <https://www.ssbfn.net/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1283/994>
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. <https://lc.cx/HjSIM0>
- Montañez, J. y Palma, A. (2023). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajo de Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9284/13802>
- Moreno, O., Pérez, I. y Martínez, L. (2020). Reflexión de la práctica: la profesionalización del docente. *Revista Digital Universitaria*, 21(5). https://lc.cx/libe_7
- Mujica, R. y Guzmán, M. (2021). El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019. https://lc.cx/_aF7z2
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. <https://lc.cx/pr2UmZ>
- Pamplona, J., Cuesta, J., Cano, V. y Amigó, L. (2019). Estrategias de enseñanza del docente en las áreas básicas: una mirada al aprendizaje escolar. *Revista Eleuthera*, 21, 13-33. <https://lc.cx/wOsEbf>
- Quiroz, G., y Torres, M. (2020). Gestión del Talento Humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157-164. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*,

- 30(6), 167–176. <https://lc.cx/fNHd1S>
- Restrepo, M. (2024). Acoplamiento y coevolución en la gestión del talento humano de docentes universitarios. *Revista Temario Científico*, 4. <https://alinin.org/ojs/index.php/temariocientifico/article/view/103/366>
- Ripoll, M. (2021). Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 23(2), 286–304. <https://www.redalyc.org/journal/993/99366775006/html/>
- Rivas, E. (2023). Identidad docente del profesorado de educación primaria: estado del conocimiento en SciELO y DOAJ (2012-2022). *Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 14. https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/ie_rie_rediech/article/view/1820
- Scandroglio, B., López, J., y San José, M. (2008). 5. La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias - Social Identity Theory: A critical synthesis of its bases, evidence and controversies. *Psicothema*, 20(1), 80–89. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720112.pdf>
- Silva, G. (2023). *Cultura organizacional e identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Miracosta – Chota*. UCV. [Tesis de maestría]. <https://lc.cx/d7SZ0W>
- Tuapanta, J., Duque, M., y Mena, A. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Revista mktDescubre*, 37-48. <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktdescubre/article/view/141/143>
- UNESCO. (2004). PRELAC, un trayecto regional hacia la educación para todos. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137293>
- UNESCO. (2020). *Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832>
- Verástegui, W. (2021). EDUDATOS 32: Una aproximación a la Encuesta Nacional

- a Docentes de Instituciones Educativas (ENDO). <https://lc.cx/w7CdJT>
- Vanegas, C. y Fuentealba, A. (2019). Identidad docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138. <https://lc.cx/Rir9Ej>
- Vilchez, L., Recalde, G. y Ortega, M. (2024). Navegando hacia el éxito con un modelo de gestión del talento humano para el acompañamiento pedagógico. *Revista de Climatología*, 24, 496–503. <https://lc.cx/Vve-xv>
- Villarreal, E. y Zayas, F. (2021). Desarrollo humano y Educación: una perspectiva de la educación enfocada al desarrollo humano. *Revista Vértice Universitario*, 23(90). <https://revistavertice.unison.mx/index.php/rvu/article/view/31/31>
- Villarreal, V. y Bruna, D. (2017). Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: un estudio de caso que incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación Universitaria*, 10(4), 75–96. <https://lc.cx/G2Jlcz>

Anexos

Anexo 1. Variables y operacionalización

Operacionalización de la variable 1 “Gestión del talento humano”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica / Instrumento
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2009) sostiene que: Mencionar el talento humano procede al capital humano como recurso significativo, como patrimonio invaluable que una institución puede juntar para alcanzar la competencia y el éxito.	Se puede medir a través de sus dimensiones	Organizar a las personas	Promueve Planifica Organiza	(5): Siempre	Encuesta Cuestionario
			Recompensar a las personas	Reconoce Promueve Estimula	(4): Casi siempre	
			Desarrollar a las personas	Establece Gestiona Monitorea	(3): A veces	
			Retener a las Personas	Supervisa Mantiene Colabora	(2): Casi nunca	
			Auditar a las personas	Coordina establece utiliza	(1): Nunca	

Operacionalización de la variable 2 “Identidad docente”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica / Instrumento
Identidad docente	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (MINEDU 2014).	La Identidad docente se operacionaliza a través de sus dimensiones.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	Reflexiona en comunidad de profesionales Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional	(5): Siempre	Encuesta Cuestionario
			Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	(3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO Gestión del Talento Humano

Instrucciones: Estimados docentes el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre en qué nivel se encuentra la Gestión del talento Humano. Este cuestionario es anónimo, se recomienda responder con la sinceridad del caso a cada uno de los ítems, marcando con una (X) la alternativa que considere conveniente. (S): Siempre, (CS): Casi siempre, (AV): A veces, (CN): Casi nunca y (N): Nunca.

N°	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
Gestión del talento humano						
Organizar personas						
1	Se promueve las iniciativas de los docentes hacia la investigación de nuevas innovaciones pedagógicas.					
2	Organizan equipos de trabajo teniendo en cuenta el desempeño docente de la Institución Educativa					
3	Se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
4	Se considera en los docentes su preparación académica para el aprendizaje de los estudiantes.					
5	Planifican reuniones para analizar las estrategias de los procesos de enseñanza.					
6	Se evalúa en los docentes la participación en la gestión de la escuela y a la comunidad.					
7	Se fomenta la identidad con la institución educativa.					
8	Organizan grupos de inter aprendizaje de docentes por área.					
9	Se promueven comunidades de aprendizajes por área.					
Recompensar a las personas						
10	Se considera dentro del PEI una política interna de estímulos a los docentes.					
11	Se promueve un sistema de reconocimiento y estímulo según el desempeño docente.					
12	Se promueve eventos recreativos y de confraternidad para generar un buen clima					

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

Auditar a las personas

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

CUESTIONARIO

Identidad docente

Instrucciones: Estimados docentes el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre en qué nivel se encuentra la identidad docente. Este cuestionario es anónimo, se recomienda responder con la sinceridad del caso a cada uno de los ítems, marcando con una (X) la alternativa que considere conveniente. (S): Siempre, (CS): Casi siempre, (AV): A veces, (CN): Casi nunca y (N): Nunca.

N°	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
Identidad docente						
Dimensión: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional						
1	¿Con que frecuencia reflexiono de manera individual y colectiva sobre mi práctica pedagógica e institucional?					
2	¿Considero que la reflexión en grupo sobre mi práctica docente es beneficiosa para mi desarrollo profesional?					
3	¿Las discusiones en comunidades de profesionales han mejorado mi enfoque en el aprendizaje de todos mis estudiantes?					
4	¿Con que frecuencia participo activamente en experiencias de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades de mi rol y de los estudiantes?					
5	¿Consideras que estas experiencias están alineadas con tus necesidades profesionales actuales?					
6	¿Las experiencias de desarrollo profesional en las que participo tienen impacto en la mejora de la escuela en general?					
7	¿Con que frecuencia involucras a tus estudiantes en tu proceso de desarrollo profesional?					
8	¿Considero importante expresar una opinión informada y actualizada sobre las políticas educativas en mi entorno profesional?					
9	¿Me mantengo informado/ay actualizado/a sobre las políticas educativas vigentes a nivel local, regional y nacional?					
10	¿Considero que es importante para los docentes participar en la formulación de políticas educativas?					
11	¿Contribuyo en la formulación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional?					


Dimensión: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social						
12	¿Cuándo me enfrento a dilemas prácticos en la vida escolar, busco soluciones basadas en los principios éticos de mi profesión?					
13	¿Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente en mi práctica diaria?					
14	¿Considero importante resolver dilemas normativos en la vida escolar manteniendo la integridad ética como prioridad?					
15	¿Con que frecuencia actúo tomando decisiones que respetan los derechos humanos en mi trabajo con niños y adolescentes?					
16	¿Considero importante para mí tomar decisiones que respeten los derechos humanos y el bien superior del niño y el adolescente en todo momento?					
17	¿Con que frecuencia considero al principio del bien superior del niño y el adolescente como una guía fundamental en mis acciones y decisiones?					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión del Talento Humano a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Rosa Bertha de los Milagros Calmet Zúñiga
Documento de identidad	16468668
Años de experiencia en el área	38 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E.I. N° 004 "Angelitos de María"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	979616666
Firma	
Fecha	03 de junio de 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Identidad docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Identidad docente a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Rosa Bertha de los Milagros Calmet Zúñiga
Documento de identidad	16468668
Años de experiencia en el área	38 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E.I. N° 004 "Angelitos de María"
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	979616666
Firma	
Fecha	03 de junio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) 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 **CALMET ZUÑIGA**
Nombres **ROSA BERTHA DE LOS MILAGROS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16468668**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE CUMPA REYES**
Secretaria General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**
Director **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **03/12/2002**
Resolución/Acta **2128-2003-R**
Diploma **A465266**
Fecha Matricula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069097




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

Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 12:10:06-0500

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión del Talento Humano a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	José Manuel Riojas Cisneros
Documento de identidad	16481035
Años de experiencia en el área	38 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Director
Número telefónico	968586566
Firma	
Fecha	03 de junio de 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Identidad docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Identidad docente a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	José Manuel Riojas Cisneros
Documento de identidad	16481035
Años de experiencia en el área	38 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Director
Número telefónico	968586566
Firma	
Fecha	03 de junio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) 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	RIOJAS CISNEROS
Nombres	JOSE MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16481035

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	08/04/24
Resolución/Ácta	0212-2024-UCV
Diploma	052-240005
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	30/01/2024

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024




CÓDIGO VIRTUAL 0502869107




Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 12:16:39-0500

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión del Talento Humano a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	María del Pilar Bustamante de Ordinola
Documento de identidad	33560889
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	945126865
Firma	 Dr. Pilar Bustamante de Ordinola D.O.C.E. 1717
Fecha	03 de junio de 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Identidad docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Identidad docente a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	María del Pilar Bustamante de Ordinola
Documento de identidad	33560889
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	945126865
Firma	 Dr. Pilar Bustamante de Ordinola DOCEPTE
Fecha	03 de junio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) 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	BUSTAMANTE BUSTAMANTE
Nombres	MARIA DEL PILAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33560889

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	CAMPANA AÑASCO HERACLIO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	29/02/16
Resolución/Acta	0038-2016-UCV
Diploma	UCV24908
Fecha Matricula	15/03/2012
Fecha Egreso	25/07/2012

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002069114




Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 12:21:03-0500


ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión del Talento Humano a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Cecilia Herminia del Socorro Delgado Espejo
Documento de identidad	16484799
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	011 Juan Ugaz
Cargo	Docente
Número telefónico	969875964
Firma	
Fecha	03 de junio de 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Identidad docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Identidad docente a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Cecilia Herminia del Socorro Delgado Espejo
Documento de identidad	16484799
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	011 Juan Ugaz
Cargo	Docente
Número telefónico	969875964
Firma	
Fecha	03 de junio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) 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	DELGADO ESPEJO
Nombres	CECILIA HERMINIA DEL SOCORRO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16484799

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	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	11/09/18
Resolución/Acta	0298-2018-UCV
Diploma	052-041933
Fecha Matricula	05/08/2014
Fecha Egreso	10/08/2016

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024




CÓDIGO VIRTUAL 0502069117




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

Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 12:22:26-0500

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión del Talento Humano a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Rojas Paz
Documento de identidad	16698556
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Cargo	Secretario Académico de la Escuela de Posgrado de la UNJFSC
Número telefónico	987803821
Firma	
Fecha	06 de julio de 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Identidad docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Identidad docente a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Rojas Paz
Documento de identidad	DNI: 16698556
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Cargo	Secretario Académico de la Escuela de Posgrado de la UNJFSC
Número telefónico	987803821
Firma	
Fecha	06 de julio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) 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 **ROJAS PAZ**
Nombres **JORGE LUIS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16698556**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**
Rector **DÍAZ VALLADARES CESAR ARMANDO**
Secretario General **LINARES CABRERA VÍCTOR JOSELITO**
Director(A) **CAMPOS DÍAZ ÁNGEL HUGO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **16/05/22**
Resolución/Acta **0449-2022-CU-UNJFSC**
Diploma **028GD196800151**
Fecha Matrícula **12/04/2013**
Fecha Egreso **17/01/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002669123




Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 12:25:46-0500


ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión del Talento Humano a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Rosario Vasquez Samame
Documento de identidad	16780182
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Segunda especialidad profesional con mención en Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	San Lorenzo
Cargo	Tutoría
Número telefónico	952022744
Firma	
Fecha	02 de junio de 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Identidad docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Identidad docente a través de sus dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Rosario Vasquez Samame
Documento de identidad	16780182
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Segunda especialidad profesional con mención en Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	San Lorenzo
Cargo	Tutoría
Número telefónico	952022744
Firma	
Fecha	02 de junio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) 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	VASQUEZ SAMAME
Nombres	ROSARIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16780182

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Decano	NESTOR ALIPIO TENORIO REQUEJO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título de Segunda Especialidad Profesional	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCION EN GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	13/06/19
Resolución/Acta	177-2019-CU
Diploma	UNPRG-FACHSE-2019-4390
Fecha Matricula	01/06/2002
Fecha Egreso	31/07/2003

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Agosto de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0502869127



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

Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/08/2024 12:30:50-0500

Anexo 4. Análisis de consistencia interna

The screenshot shows the jamovi software interface. The main workspace displays descriptive statistics for two variables: D1V2 and D2V2. The statistics are presented in a table format.

Descriptivas

Variables: D1V2, D2V2

Variables: Gestión del talento humano, Identidad docente

Descriptivas: Variables en columnas

Estadísticas:

- Tamaño de Muestra: N, Perdidos
- Valores del Percentil: Puntos de corte para 4, Percentiles: 25, 50, 75
- Dispersión: Desv. estándar, Varianza, Recorrido, Mínimo, Máximo, RJC
- Dispersión de Medias: Error est. de la Media, Intervalo de confianza para la Media: 95%, Más extremo: 5%
- Tendencia Central: Media, Mediana, Moda, Sima
- Distribución: Asimetría, Curtosis
- Normalidad: Shapiro-Wilk
- Valores atípicos: Más extremo: 5%

Descriptivas

	Gestión del talento humano	Identidad docente
N	43	43
Perdidos	0	0
Media	77.6	27.2
Mediana	77	23
Desviación estándar	24.4	6.74
Mínimo	40	19
Máximo	154	33
W de Shapiro-Wilk	0.887	0.838
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001

Referencias

- [1] The jamovi project (2022). jamovi, Version 2.2.0 [Computer Software]. Retrieved from <http://www.jamovi.org>
- [2] R Core Team (2022). R: A language and environment for statistical computing; (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/> [R packages retrieved from MRRAN snapshot 2022-01-01].
- [3] Revelle, W. (2018). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>
- [4] Kim, S. (2015). Spear Partial and Semi-Partial (Part) Correlation. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=spear>

Descriptivas

Identidad docente

Variables: Gestión del talento humano, D1V2, D2V2

Descriptivas | Variables en columnas | Tabla de frecuencias

Tamaño de Muestra: N Perdidos

Valores del Percentil: Puntos de corte gala: 4 Percentiles: 25 50 75

Dispersión: Desv. Estándar Mínimo Varianza Máximo Recorrido R/C

Dispersión de Medias: Error est. de la Media Intervalo de confianza para la Media: 95 % Más extremo: 5

Tendencia Central: Media Mediana Moda Suma

Distribución: Asimétrico Curtosis

Normalidad: Shapiro-Wilk

Valores atípicos: Más extremo: 5

Gráficas

	K de Pearson	df	Asimétrico	Curtosis
D1V2	0,864	45	—	—
D2V2	0,815	45	0,125	—

Descriptivas

	Gestión del talento humano	D1V2	D2V2
N	45	45	45
Perdidos	0	0	0
Media	77,6	35,7	23,0
Mediana	77	37	23
Desviación estándar	24,4	6,67	4,25
Mínimo	40	17	15
Máximo	154	45	30
W de Shapiro-Wilk	0,887	0,911	0,896
Valor p de Shapiro-Wilk	< ,001	0,002	0,067

Referencias

- [1] The jamovi project (2022). jamovi (Version 2.5) [Computer Software]. Retrieved from <http://www.jamovi.org>
- [2] R Core Team (2021). R: A language and environment for statistical computing (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <http://www.r-project.org/> [R package retrieved from MRAH snapshot 2022-01-01].
- [3] Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <http://cran.r-project.org/package=psych>
- [4] Kim, S. (2015). gcor: Partial and Semi-Partial (Part) Correlators. [R package]. Retrieved from <http://cran.r-project.org/package=gcor>

Identidad docente

Variables

- Gestión del talento humano
- D1V2
- D2V2

Variables de Control

Coefficientes de Correlación

- Pearson
- Spearman
- Tau b de Kendall

Hipótesis

- Correlacionada
- Correlación positiva
- Correlación negativa

Tipo de Correlación

- Parcial
- Semiparcial

Opciones Adicionales

- Mostrar significación
- Marcar correlaciones significativas
- N

Correlación Parcial

Correlación

		Identidad docente	D1V2	D2V2
Identidad docente	R de Pearson	—		
	valor p	—		
D1V2	R de Pearson	0.989	—	
	valor p	< .001	—	
D2V2	R de Pearson	0.963	0.915	—
	valor p	< .001	< .001	—

[4]

Correlación Parcial

Correlación

		Identidad docente	D1V2	D2V2
Gestión del talento humano	R de Pearson	—		
	valor p	—		
	Rho de Spearman	—		
	valor p	—		
D1V2	R de Pearson	0.989	—	
	valor p	< .001	—	
	Rho de Spearman	0.969	—	
	valor p	< .001	—	
D2V2	R de Pearson	0.963	0.915	—
	valor p	< .001	< .001	—
	Rho de Spearman	0.934	0.852	—
	valor p	< .001	< .001	—

[4]

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: **Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024**

Investigador (a) (es): Ana Patricia Chimoy Cruz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024**”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape. 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 con el permiso de la Institución Educativa N° 10007 Sagrado Corazón de María.

Describir el impacto del problema de la investigación

Al realizar una investigación de tipo correlacional se buscará la relación existente entre las variables Gestión del talento humano e Identidad docente, lo cual permitirá hacer un diagnóstico de la institución educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación, se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de manera remota. 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 Ana Patricia Chimoy Cruz e-mail: achimoyc@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: [*colocar nombres y apellidos*]

Fecha y hora: [*colocar fecha y hora*].

Para el presente trabajo se utilizó la herramienta de formularios de Google, se adjunta el enlace https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdScXh8l39zT5GTjADUpR83V2hHq6V2JwyEHqQmiYQkCXRN-A/viewform?usp=sf_link y la imagen de la pregunta donde el docente consiente participar del estudio.

Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024

Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y tiene la finalidad de recoger información sobre la Gestión del talento humano y la Identidad Docente. Este cuestionario consta de 55 preguntas que le llevarán un promedio de 10 minutos responder.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Por favor, indique si acepta voluntariamente contestar a este cuestionario según las condiciones previas: *

1. El participante tiene la habilidad de tomar decisiones propias.
2. El carácter voluntario de participar en el estudio.

Sí

No

Anexo 6. Reporte de similitud en Software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2427834133&ro=103&u=1088032488&lang=es

feedback studio Ana Patricia Chimoy Cruz Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024 /100 7 de 41

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Gestión del talento humano y la identidad docente en profesores de una institución educativa de Chongoyape, 2024
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación
AUTORA:
Chimoy Cruz, Ana Patricia (orcid.org/0009-0002-9398-8662)
ASESORES:
Dr. López Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)
Dr. Moreno Muro, Juan Pablo (orcid.org/0000-0002-5236-7520)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles
CHICLAYO - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
20 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	www.science.gov Fuente de Internet	<1 %
9	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	filad.com Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 8871 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 15°C Parc. soleado 16:27 5/02/2024

IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla											Ejerce su profesión desde una ética						D1	D2	IDENT.PROF E. DOCENTE
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	14	8	20
1	4	1	1	5	1	4	1	1	5	1	1	4	1	1	5	4	25	16	41
2	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	2	19	11	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	14	7	21
2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	4	2	1	1	1	3	2	20	10	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	14	8	22
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	16	9	25
1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	1	3	4	26	15	41
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	3	3	18	10	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	6	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	12	6	20
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	18	11	29
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	12	6	20
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	13	6	21
1	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	1	1	2	31	15	46
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	7	19
3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	15	11	26
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	16	9	25
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	14	6	22
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	14	6	22
5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	2	5	1	1	1	2	2	22	12	34
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	14	6	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	12	9	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	12	9	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	7	19
1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	18	10	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	7	19
1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	1	5	5	28	18	46
1	1	2	1	4	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4	5	20	14	34
1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1	4	20	13	33
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	16	10	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	7	19
5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	2	5	5	1	1	1	2	28	15	43
1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16	9	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	13	7	20
5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	2	5	5	5	1	1	2	36	19	55
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	15	8	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	7	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	12	9	21
1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	2	23	11	34
1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	5	1	2	23	11	34
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	2	21	10	31
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	15	9	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	15	10	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	15	6	21

Construcción de escala de valoración

Likert	Minimo	1	Niveles
	Máximo	5	
			3

		Var. 1	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	Dim. 4	Dim5.	-
Puntaje	Nº Preguntas	38	9	7	9	7	6	0
	Puntaje Mínimo	38	9	7	9	7	6	0
	Puntaje Máximo	190	45	35	45	35	30	0
	Rango	153	37	29	37	29	25	1
	Intervalo	51,00	12,33	9,67	12,33	9,67	8,33	0,33
BAREMO	Bajo (1)	38	9	7	9	7	6	0
		88	21	16	21	16	14	0
	Medio (2)	89	22	17	22	17	15	1
		139	33	26	33	26	22	0
	Alto (3)	140	34	27	34	27	23	1
		190	45	35	45	35	30	0

Elaborado por YO Tesista

<http://yotesista.com>

Para investigadores

Construcción de escala de valoración

Likert	Minimo	1	Niveles
	Máximo	5	

		Var. 2	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	Dim. 4	V2	-
Puntaje	Nº Preguntas	17	11	6				
	Puntaje Mínimo	17	11	6				
	Puntaje Máximo	85	55	30				
	Rango	69	45	25				
	Intervalo	23,00	15,00	8,33				
BAREMO	Bajo (1)	17	11	6				
		39	25	14				
	Medio (2)	40	26	15				
		62	40	22				
	Alto (3)	63	41	23				
		85	55	30				

Elaborado por YO Tesista

<http://yotesista.com>

Para investigadores