



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en una
institución educativa pública de Chorrillos, Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de La Educación

AUTOR:

Rojas Vasquez, Juan (orcid.org/0009-0008-1782-5486)

ASESORAS:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en una institución educativa pública de Chorrillos, Lima 2024", cuyo autor es ROJAS VASQUEZ JUAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 02- 08-2024 21:12:16

Código documento Trilce: TRI - 0845417





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS VASQUEZ JUAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en una institución educativa pública de Chorrillos, Lima 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
JUAN ROJAS VASQUEZ DNI: 06980483 ORCID: 0009-0008-1782-5486	Firmado electrónicamente por: ROJASVJ el 02-08- 2024 06:04:26

Código documento Trilce: TRI - 0845416



Dedicatoria

La producción del trabajo presentado es dedicada a todo educador que según su vocación se esmera por honrar los fundamentos de su profesión.

In Memoriam, a mi padre, al señor
Crisóstomo Rojas Félix

Agradecimiento

A la UCV, a todos los docentes y profesionales involucrados en la perfección del presente documento.

A parte de familia y círculos de amistad que decidió apoyar la culminación del presente estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Gestión del Talento Humano y dimensiones.</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Desempeño laboral docente y dimensiones.</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 3. Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 4. Correlación entre la gestión del talento humano y la comunicación.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 5. Correlación entre la gestión del talento humano y el liderazgo.</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 6. Correlación entre la gestión del talento humano y la motivación.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 7. Correlación entre la gestión del talento humano y la seguridad.</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 8. Correlación entre la gestión del talento humano y la seguridad.</i>	<i>22</i>

Resumen

En este estudio se determina la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima, en el año 2024, lo cual es fundamentado en el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, cuyo propósito es fomentar una educación de calidad, equitativa e inclusiva, proporcionando así a las personas las herramientas necesarias para interrumpir el ciclo de pobreza. Se desarrolló como un estudio básico, cuantitativo en su enfoque, de diseño no experimental y análisis transversal, validando dos instrumentos para cada una de las variables sobre una muestra poblacional de 94 docentes. Entre sus resultados centrales se encontró que existe una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente ($p=0,002<0,05$; $r=0,309$). Se concluye que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador traería consigo una mejora en el desempeño laboral docente.

Palabras clave: *Gestión del personal; talento; rendimiento de la educación; docente; enseñanza pública.*

Abstract

This study determines the relationship between human talent management and the work performance of teachers in a public educational institution in the district of Chorrillos, Lima, in the year 2024, which is based on the fourth Sustainable Development Goal of the United Nations, whose purpose is to promote quality, equitable and inclusive education, thus providing people with the necessary tools to interrupt the cycle of poverty. It was developed as a basic study, quantitative in its approach, with a non-experimental design and cross-sectional analysis, validating two instruments for each of the variables on a population sample of 94 teachers. Among its central findings, it was discovered that there is a significant relationship between the management of workers' innate abilities and teachers' job performance ($p=0.002<0.05$; $r=0.309$). It is concluded that an improvement in the management of workers' innate abilities would bring about an improvement in teachers' job performance.

Keywords: *Personnel management; talent; education performance; teacher; public education.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en un entorno en que la economía global se torna cada vez más compleja, se presentan elementos desafiantes para las instituciones educativas, tales como atraer, evaluar, capacitar y retener con éxito a colaboradores talentosos. Las prácticas de gestión del talento humano son el proceso integral de planificación, contratación, desarrollo, gestión y compensación de los empleados en toda la organización. Contar con un grupo de personal talentoso siempre ha sido fundamental para el éxito, mayor productividad y ahorro de costos. Retener y desarrollar a los empleados talentosos es el factor crucial de éxito en la organización, lo cual se deriva de una diversidad de elementos entre los cuales se encuentran el salario y los beneficios (Joshi et al., 2023).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son fundamentales, y el cuarto de ellos plantea como meta la promoción de una educación de calidad, equitativa e inclusiva, cuyo papel central sea proporcionar a las personas los elementos necesarios para interrumpir el ciclo que genera un entorno de pobreza (Naciones Unidas, 2023). Los cambios en el ámbito social hacen necesaria la realización de un estudio a profundidad de la gestión del talento humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador) en el ámbito docente para mejorar el desempeño, las condiciones laborales y la motivación.

Es esencial recuperar la pasión por el trabajo docente, priorizando la motivación intrínseca sobre la extrínseca, ya que los incentivos económicos no garantizan resultados satisfactorios. Las organizaciones educativas deben reconocer a los docentes como seres humanos con capacidades y necesidades individuales. La motivación, descuidada por los líderes pedagógicos, es crucial para el éxito laboral. Se necesita que los líderes educativos desarrollen habilidades motivacionales para impulsar el rendimiento intrínseco de los docentes y enfrentar los desafíos del entorno actual (Castañeda, 2021). En Colombia, las deficiencias en la comunicación interna están causando malestar entre el profesorado, desafiando su rendimiento laboral. Se atribuye a una retroalimentación ineficaz que no aborda las necesidades del equipo (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019).

En el entorno nacional peruano, los mecanismos de promoción y evaluación de los profesores, si bien incluyen pruebas de desempeño docente o para cargos jerárquicos, siguen considerando puntajes por el desempeño de cargos jerárquicos sin ninguna evaluación paralela que condicione tales puntos (Andina, 2022). La focalización competitiva con otras instituciones parece ser prioritaria sobre el fortalecimiento interno. La verdadera motivación entre los profesores no se percibe. Los premios e incentivos formales, que predominan, no están generando mejoras en el desempeño docente. La gestión del personal en la institución educativa se encuentra en un estado de ineficacia. Asimismo, en un plantel situado en el distrito de Chorrillos se observan debilidades en el desempeño de los educadores y a la vez una gestión deficiente en lo que respecta al manejo de herramientas para la mejora del talento de los mismos, tales como la selección y contratación, desarrollo profesional, implementación de la enseñanza e interacción con los estudiantes.

Todo ello deriva en establecer que las debilidades en el desempeño de los educadores son un llamado a la acción para que las instituciones educativas revisen y fortalezcan su manejo de las capacidades innatas del trabajador. Implementar procesos adecuados de selección, contratación, formación continua, evaluación y retroalimentación, junto con la creación de un entorno que promueva la comunicación, la colaboración y el reconocimiento del trabajo bien hecho, son claves para desarrollar el potencial de los educadores y dotar de calidad al quehacer educativo de las nuevas generaciones. De esta manera, el problema de investigación en su forma general se configura de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024? Asimismo, sus problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación, liderazgo, motivación, seguridad y orden/limpieza en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024?

La justificación teórica de este estudio reside en la utilidad de sus planteamientos, pruebas de hipótesis y conclusiones como fuente informativa y de debate para futuras investigaciones. Se destaca la importancia del análisis teórico en el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño en el trabajo de los educadores, especialmente para entidades públicas como el Ministerio de

Educación, en su misión de mejorar continuamente su servicio a la población. Desde una perspectiva práctica, se busca conocer los niveles de manejo de las capacidades innatas del trabajador y desempeño en la labor del educador, proporcionando estrategias de capacitación y mejora del servicio. Esto beneficia a directivos y docentes al superar dificultades y debilidades, mejorando la calidad respecto a la satisfacción a partir de la atención del cliente directo e indirecto. Además, la justificación metodológica asegura la validez y confiabilidad de los métodos empleados, mientras que la justificación social resalta el impacto positivo en la sociedad, especialmente en la mejora de la infraestructura educativa tras desastres naturales.

El objetivo central del trabajo investigativo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Asimismo, sus objetivos específicos son cinco, respecto a la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y las cinco dimensiones del desempeño docente: comunicación, liderazgo, motivación, seguridad y orden/limpieza en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Entre los antecedentes internacionales, Uvidia (2021) presentó un análisis sobre la asociación del desempeño de los educadores con el manejo de las capacidades innatas del trabajador. Resultados: A partir de los resultados inferenciales, se determinó la evidencia de una asociación media entre las variables evaluadas. Se evidenció un predominio del nivel medio en un 53% tanto en la variable de manejo de las capacidades innatas del trabajador como en la variable de desempeño en el trabajo. Con un grado de confianza del 99%, se logró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) a nivel moderado de 0,534, con un grado de significancia con valor de 0,05 ($p < 0,01$), demostrando una correlación moderada y significativa.

Sarbazvatan et al. (2022) estudiaron la importancia del grado en que se asocian variables clave, como el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el rendimiento laboral de profesores de educación física en Azerbaiyán Oriental, Irán. Resultados: Los resultados mostraron que el manejo de las capacidades innatas del trabajador (adquisición de talento, evaluación y descubrimiento de talento, desarrollo

y formación de talento, y retención del mismo) tiene un papel positivo y significativo en el desempeño práctico de los profesores de educación física en la provincia de Azerbaiyán Oriental ($p < 0,05$). Conclusiones: El 38% de la variación en el desempeño de la actividad profesional del maestro se explica a partir de las variables de adquisición, evaluación, descubrimiento, desarrollo, formación y retención del talento.

Con el fin de indagar el grado de asociación estadística entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el rendimiento académico de docentes, Jaramillo y Silva (2022) llevaron a cabo un estudio reciente en una institución universitaria en Venezuela. Resultados: Se identificaron errores en los métodos empleados para realizar el reclutamiento, la capacitación y la evaluación del rendimiento. Además, según los hallazgos, se observaron deficiencias en las tácticas utilizadas para promover la colaboración, la dedicación laboral y el compromiso compartido. Conclusiones: Se sugiere la necesidad de abordar de manera más efectiva tanto el aprendizaje como la enseñanza en el ámbito de la organización educativa a partir de estos hallazgos. De acuerdo con los resultados, se observa que el enfoque pedagógico convencional del personal de la institución está teniendo un impacto negativo en la productividad académica.

Cejas et al. (2021) indagaron acerca del liderazgo docente en el contexto del manejo de las capacidades innatas del trabajador en educación superior en Ecuador. El estudio, explicado en un artículo científico, realizó un análisis profundo de la faceta del liderazgo docente dentro del sistema de educación superior ecuatoriano, considerando el papel fundamental que este desempeña en la mejora de los procesos educativos. Resultados: Se observaron tres tipos de liderazgo entre los docentes: liderazgo instruccional, liderazgo distribuido y liderazgo universitario. La mayoría de los docentes encuestados no se perciben a sí mismos como líderes, o al menos no son reconocidos como tales en áreas específicas de los procesos educativos en los que están involucrados. Conclusiones: El compromiso, la responsabilidad y la implicación activa de los profesores universitarios en sus campos de especialización son altamente valorados. Se considera que esto los habilita para llevar a cabo acciones concretas y fomentar la participación activa en la mejora de la situación actual. En el contexto actual, se considera esencial que los profesores universitarios estén dotados de un sólido liderazgo en educación.

En el trabajo investigativo realizado por Borsic et al. (2020), se planteó el análisis de las asociaciones entre la inteligencia emocional y el desempeño en las funciones de la plana docente universitaria ecuatoriana, así como la comparación de sus diferencias sociodemográficas. Resultados: Se identificaron disparidades demográficas, como género, edad, nivel educativo y experiencia docente, entre grupos en relación con el manejo de las capacidades innatas del trabajador, el desempeño profesional docente y los niveles de inteligencia emocional. Se observó también que un patrón lineal y limitado caracteriza la conexión entre la inteligencia emocional y el manejo de las capacidades innatas del trabajador, así como con el desempeño en el trabajo. Conclusiones: El manejo de las capacidades innatas del trabajador, crucial para los objetivos organizacionales, aborda aspectos personales, mejorando la eficiencia en selección y capacitación. Se reconoce su importancia en la evaluación de los niveles de inteligencia emocional y el bienestar laboral, siendo fundamental su implementación en instituciones de educación superior para mejorar el desempeño docente.

Dentro de los antecedentes nacionales se resaltan los aportes de los siguientes autores: Pérez (2022) llevó a cabo un estudio, que forma parte de una investigación de posgrado, centrándose en la comprensión de la dinámica entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el rendimiento en el trabajo en el contexto educativo de Atalaya, región Ucayali. Resultados: Se ha observado una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables en estudio como resultado del análisis de prueba de hipótesis, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,724 y un nivel de significancia estadística correspondiente a $p=0,000019$, el cual es menor a 0,05. Es importante destacar que esta asociación es lineal, lo que implica que un mayor enfoque en el manejo de las capacidades innatas del trabajador muestra una asociación directa con un incremento en el rendimiento laboral. Conclusiones: Se ha descubierto una sólida conexión entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño en el ejercicio profesional, demostrando que una mayor atención en el manejo de las capacidades innatas del trabajador conlleva a una mejora sustancial en el rendimiento en el ámbito laboral.

Cubas (2022) llevó a cabo un estudio para evaluar estadísticamente el grado de asociación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el

rendimiento en el trabajo del personal administrativo de una universidad estatal en Chachapoyas, Amazonas. Este trabajo forma parte de una tesis de posgrado. Resultados: Se constató una relación significativa considerable entre las variables tras el análisis, con un valor de $X^2 = 11,789$ y un nivel de significancia de $p = 0,003 < 0,05$. Además, se encontraron relaciones significativas entre habilidades gerenciales y desempeño en el entorno laboral (con un valor de $X^2 = 6,745$ y $p = 0,034 < 0,05$), así como entre motivación en el trabajo y desempeño en la práctica laboral (con un valor de $X^2 = 13,322$ y $p = 0,001 < 0,05$). Sin embargo, no se observó una asociación significativa entre la administración del conocimiento y el desempeño en el ejercicio profesional (con un valor de $X^2 = 4,439$ y $p = 0,109 > 0,05$). Conclusiones: Estos hallazgos destacan la demostración de un comportamiento correlacional entre las variables evaluadas, excepto para la administración del conocimiento, donde no se encontró una asociación significativa con el desempeño en el entorno laboral.

Por su parte, Alanya et al. (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de realizar mediciones en las que el desempeño profesional del profesorado en un plantel en Pachacamac se pudiera relacionar con el manejo de las capacidades innatas del trabajador. Resultados: El estudio reveló evidencia de una conexión significativa entre las variables analizadas. Además, se observó una correlación altamente positiva, siendo notable el coeficiente de Spearman obtenido, como estadístico de correlación, el cual alcanzó un valor de 0,851. Conclusiones: Tras analizar los resultados, se logra evidenciar una relación estadística o asociación entre el desempeño de la labor educativa y el manejo de las capacidades innatas del trabajador. Además, se observa que la hipótesis alterna planteada encuentra respaldo en los resultados obtenidos, lo cual conduce al rechazo de la hipótesis nula.

En el contexto de su investigación de posgrado, Balcázar (2021) llevó a cabo un estudio para examinar la relación asociativa y estadística entre el rendimiento laboral de los educadores de una universidad en Huacho y el manejo de las capacidades innatas del trabajador. Resultados: Se identificaron políticas y prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador. Los resultados revelaron correlaciones significativas ($r = 0,584$, Sig $< 0,05$) entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la preparación educativa del profesorado, respaldando la hipótesis alternativa. La responsabilidad del maestro en el desarrollo educativo

también se vio afectada por el manejo de las capacidades innatas del trabajador ($r = 0,525$, $\text{Sig} < 0,05$). Además, se encontró que el manejo de las capacidades innatas del trabajador favorece la identificación con la institución por parte de los profesionales educadores ($r = 0,633$, $\text{Sig} < 0,05$). Tales hallazgos ponen de relieve la relevancia de una administración efectiva en el marco del manejo de las capacidades innatas del trabajador en el ámbito educativo para mejorar la preparación y el compromiso del profesorado. Conclusiones: A partir de los resultados encontrados, es posible respaldar la idea de que el manejo de las capacidades innatas del trabajador en los maestros tiene un impacto positivo en la preparación del trabajo educativo, la administración y el compromiso profesional de los maestros encuestados.

Castañeda (2021) publicó un artículo de investigación con el propósito de promover el avance del rendimiento profesional de los docentes y estimular el crecimiento de la capacidad de motivar y el grado de competitividad de la organización educativa en Lambayeque, Perú, lo cual es posible lograr mediante la propuesta de un modelo de manejo de las capacidades innatas del trabajador centrado en la motivación intrínseca. Resultados: La exploración de carácter original respecto a particularidades relevantes relacionadas con el manejo de las capacidades innatas del trabajador, el desempeño de los maestros y la motivación intrínseca en diversos contextos, a nivel global y en ámbitos más específicos como local, nacional y latinoamericano, fueron incluidas como eje para el desarrollo del estudio. En este sentido, se ha centrado en la creación de una propuesta vanguardista que resalte las particularidades de un manejo de las capacidades innatas del trabajador basado en la estimulación intrínseca, integrando dimensiones innovadoras surgidas de la interrelación entre estos conceptos.

El manejo de las capacidades innatas del trabajador abarca la atracción, selección, desarrollo, motivación y retención de empleados estratégicos (Alles, 2006). Para el talento humano docente, Ibrahim y Al-Omari (2020) subrayan la importancia de adecuar estrategias educativas para alcanzar objetivos institucionales y promover el progreso académico. Martha Alles (2006) enfatiza que el manejo de las capacidades innatas del trabajador va más allá de la selección inicial, incluyendo el desarrollo continuo de competencias y la creación de un entorno motivador. Esto

asegura que los empleados no solo cumplan con requisitos técnicos, sino que también contribuyan al éxito organizacional mediante habilidades adaptativas y comportamientos adecuados.

En este sentido, el manejo de las capacidades innatas del trabajador, surgido en los años 90 y ahora crucial en entornos competitivos, se centra en atraer, seleccionar, desarrollar y retener empleados clave (Alles, 2006). La teoría del Intercambio Social y las teorías X e Y de McGregor ofrecen perspectivas sobre cómo motivar y gestionar empleados: el intercambio social destaca respuestas recíprocas a acciones favorables, mientras que las teorías X e Y contrastan enfoques hacia la autonomía y motivación intrínseca vs. el control y la motivación extrínseca. El manejo de las capacidades innatas del trabajador hoy debate entre estrategias de alto rendimiento y gestión inclusiva, reconociendo a todos los empleados como activos de talento. Los incentivos monetarios, aunque efectivos para algunos bajo la teoría X, deben complementarse con enfoques que promuevan la autorrealización y el compromiso en un entorno laboral dinámico y competitivo.

Para Jassar y Alsaed (2021), el manejo de las capacidades innatas del trabajador es fundamental para enfrentar los desafíos empresariales del siglo XXI, permitiendo construir un grupo interno de talento estratégico. Esto impacta positivamente en el desempeño financiero, la calidad del servicio y la capacidad de respuesta ante crisis externas (Shaikh, 2023). Además, reduce costos al desarrollar talento interno y optimizar la integración de nuevos empleados. En un entorno empresarial complejo, el talento es crucial para resolver problemas y adaptarse a cambios tecnológicos y de mercado. La retención y adquisición de talento son desafíos clave para los profesionales de recursos humanos, convirtiendo el manejo de las capacidades innatas del trabajador en una prioridad estratégica para el desarrollo sostenible de las organizaciones en el mercado actual.

La integración en la cultura organizacional y el aseguramiento de la permanencia del talento humano dentro de la identidad corporativa se logran mediante la provisión, formación, desarrollo, motivación y retención del personal, en el contexto de las dimensiones del manejo de las capacidades innatas del trabajador (Alles, 2006). El manejo de las capacidades innatas del trabajador abarca atracción y selección de personal idóneo para roles organizacionales clave, incluyendo

planificación de recursos humanos y reclutamiento (Alles, 2006). Según Collings et al. (2018), la provisión es esencial para alcanzar metas institucionales, integrando mercado laboral y necesidades internas (Al-Dalahmeh, 2020), optimizando oferta y demanda de talento. La gestión del entrenamiento y desarrollo en recursos humanos implica fortalecer habilidades y competencias mediante programas continuos (Alles, 2006). Collings et al. (2018) destacan la importancia de resolver problemas y fomentar el desarrollo académico del personal. Al-Dalahmeh (2020) enfatiza la planificación cuidadosa y la capacidad de los directivos para mejorar el rendimiento organizacional a través del entrenamiento efectivo.

La gestión del desarrollo humano implica promover el crecimiento integral del personal con programas de carrera y desarrollo organizacional (Alles, 2006). Clemente (2018) destaca la importancia de incrementar las oportunidades para individuos clave, mientras que Al-Dalahmeh (2020) enfatiza las alianzas educativas para potenciar habilidades y motivación laboral, esenciales para metas organizacionales. La gestión de la motivación en recursos humanos busca incentivar y mantener alto el rendimiento mediante estrategias económicas y no económicas, reconocimientos y condiciones laborales favorables (Alles, 2006). Faraz et al. (2021) destacan su papel crucial en el compromiso psicológico y proambiental del personal, mientras que Balcerzyk y Materac (2019) subrayan su importancia para estimular comportamientos productivos en la organización.

El mantenimiento en el manejo de las capacidades innatas del trabajador abarca la retención de empleados talentosos mediante la gestión del clima laboral, prevención de conflictos, administración de beneficios y evaluación del desempeño (Alles, 2006). Chiavenato (2019) subraya la creación de condiciones estables y satisfactorias para promover colaboración y bienestar organizacional. Como definición, se refiere al desempeño en el entorno laboral como las conductas y actitudes exhibidas por los empleados, fundamentales para que los objetivos sean alcanzados (Chiavenato, 2019). El impacto directo en los logros de la organización se debe a cómo los colaboradores demuestran competencia en áreas como la limpieza, la organización, la seguridad, la motivación, el liderazgo y la comunicación en el ámbito del rendimiento laboral (Chiavenato, 2019).

Las teorías del desempeño en el entorno laboral abordan los diversos efectos de la motivación, diferenciándose en los elementos que consideran más relevantes para su generación y configuración. Luego de que Maslow en 1943 propusiera el Modelo de Jerarquía, destacando la autorrealización como motivación suprema, Herzberg en 1959 desarrollaría la teoría de la motivación-higiene, diferenciando entre variables motivacionales y de higiene en el entorno laboral, y McClelland en 1961 postularía la Teoría de las Necesidades Aprendidas, enfocada en la necesidad de logro, afiliación y poder.

Según Campbell (1990), el desempeño incluye tanto logros como acciones; asimismo, Armstrong (1991) añade que se trata de resultados y comportamiento. Por otro lado, mientras Alles (2005) destaca crecimiento personal, valor para la empresa y resultados, López et al. (2019) consideran el desempeño docente en datos fiables, resultados educativos y relaciones interpersonales. También el desempeño en el entorno laboral es considerado una construcción compleja y multidimensional, especialmente en el contexto del desempeño en el entorno laboral docente según Uvidia (2021).

Los docentes enfrentan desafíos al trabajar con grupos diversos, donde la motivación puede ser influenciada por factores como la procedencia, el estatus social y las experiencias. Idealmente, la motivación debería ser intrínseca, caracterizada por la autonomía (Oyarzún y Valdés-León, 2020). Factores como el entorno educativo y familiar, junto con componentes personales y contextuales, también influyen en la motivación para la educación (Rojas y Hernández, 2020). La capacidad de satisfacer las necesidades individuales condiciona el esfuerzo hacia los objetivos organizacionales (Robbins y Coulter, 2018). Los factores motivacionales son diversos y van más allá de las necesidades económicas, incluyendo la seguridad, el ego y otros motivadores profundos (Castañeda, 2021). Es esencial que las necesidades individuales estén alineadas con los objetivos organizacionales para mantener una motivación sostenida y lograr resultados favorables.

La comunicación en el manejo de las capacidades innatas del trabajador implica la habilidad de expresar, escuchar y transmitir ideas eficazmente, crucial para el desempeño en el entorno laboral y las evaluaciones de desempeño (Alles, 2006; Dalal et al., 2020; Downes et al., 2021). Chiavenato (2019) destaca su importancia

tanto en comunicación formal como informal dentro de la organización, fundamental para el éxito en el trabajo colaborativo y la resolución de problemas. El liderazgo en recursos humanos se centra en influir y motivar hacia metas organizacionales, enfrentando desafíos y generando ideas innovadoras (Alles, 2006; Dalal et al., 2020; Liu y Chiu, 2020). Chiavenato (2019) destaca su papel en la dirección estratégica y capacidad para inspirar y empoderar equipos hacia el éxito organizacional. La motivación en recursos humanos es crucial para el desempeño en el entorno laboral, relacionándose con conductas positivas y bienestar organizacional (Alles, 2006; Bakker y Demerouti, 2018; Downes et al., 2021). Chiavenato (2019) explica que incluye factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan la productividad, creatividad e innovación en el trabajo.

La seguridad laboral, según Alles (2006), refleja la protección física en el trabajo y el conocimiento del colaborador sobre sus funciones (Sari et al., 2020). Uvidia (2021) destaca su papel en respaldar la productividad y la confianza organizacional, abordando medidas de prevención de riesgos y un ambiente seguro (Chiavenato, 2019). El orden y la limpieza en el trabajo incluyen la organización del espacio y la presentación personal, cruciales para la percepción y desarrollo laboral (Alles, 2006; Roberts y David, 2020). Cano et al. (2019) destacan su impacto en la seguridad, especialmente en entornos educativos. Liu y Chiu (2020) sugieren su evaluación en el desempeño en el entorno laboral, enfocándose en eficiencia y bienestar (Chiavenato, 2019).

El desempeño docente en educación se vincula estrechamente con la motivación, influenciada por teorías como las de Maslow y Robbins, que destacan la autorrealización, seguridad y ego. La comunicación efectiva, el liderazgo inspirador y la seguridad laboral son claves según Alles (2005) y Downes et al. (2021), impactando el rendimiento educativo. Las instituciones deben crear un entorno que motive, alineando necesidades individuales con objetivos organizacionales, promoviendo el desarrollo profesional y reconociendo el buen trabajo. Comprender y fomentar la motivación docente es crucial para repotenciar el potencial educativo y el desarrollo de las nuevas generaciones.

Para la formulación de la hipótesis principal se considera lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Asimismo, de manera correspondiente, las hipótesis específicas consisten en la existencia de relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador con cada una de las cinco dimensiones del desempeño de los educadores: comunicación, liderazgo, motivación, seguridad y orden/limpieza, quienes laboran en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación realizado fue básico. Este tipo de investigación, según la descripción de Arias y Covinos (2021), se caracterizó por reunir fuentes de información y realizar diagnósticos que ayudaron a evaluar y explicar eventos relacionados con un problema. El propósito fue describir, explicar o descubrir cómo la gestión del talento humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador) afectaba el desempeño. La orientación o enfoque principal del estudio desarrollado fue de carácter cuantitativo, explicado por el hecho de que este se enfocó en entender cómo una variable como el manejo de las capacidades innatas del trabajador lograba ser afectada en relación con otra variable asociada de mucho interés en materia educativa, tal como la variable propuesta en esta investigación: el desempeño laboral docente. Por último, la investigación fue observacional en cuanto a su diseño, es decir, sin que implicaría intervención experimental. De acuerdo con la visión de De la Macorra (2021), se eligió un diseño de investigación de corte transversal debido a su enfoque en el tiempo, ya que la variable se evaluó en un lugar específico y en un solo momento temporal.

Respecto a las variables y su operacionalización, se pudieron diferenciar dos: Variable 1: Gestión del Talento Humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador): Fue el grupo de actividades relacionadas con la atracción, selección, desarrollo y retención del talento de los mejores empleados en posiciones organizacionales estratégicas (Alles, 2006). Variable 2: Desempeño Laboral: Se refirió al desempeño en el entorno laboral como las conductas y actitudes exhibidas por los empleados que fueron fundamentales para que los objetivos fueran alcanzados (Chiavenato, 2019).

Respecto a la población en general, en el marco de este estudio, se consideró un grupo de 124 individuos que desempeñaban funciones educativas en todos los niveles educativos y turnos. La homogeneidad, según la explicación de Ruiz y Valenzuela (2022), se definió por la similitud de atributos entre los miembros de una población, lo cual facilitó realizar inferencias sobre la población en su totalidad. La muestra poblacional que correspondió a la población mencionada fue de 94 participantes, cuyo procedimiento de cálculo se aplicó en el anexo 7.

Entre las técnicas e instrumentos idóneos en su utilidad con fines de recopilar datos para esta investigación se seleccionó la técnica de la encuesta a los educadores por medio del uso apropiado del cuestionario como instrumento de dicha técnica. Según lo establecido por López-Roldán y Fachelli (2017), la técnica de encuesta y su cuestionario vinculado implicaron preguntar de manera sistemática a los participantes para lograr obtener resultados y poder interpretarlos de manera inductiva o generalizada, ya que de esta manera se obtuvieron los pareceres o percepciones de un grupo específico de personas sobre el tema definido por el investigador. Los instrumentos utilizados fueron dos, destinados para cada variable, siendo estos el Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Cuestionario de Desempeño Laboral Docente.

Para esta investigación se validó el contenido con la aprobación de juicio de especialistas en las materias evaluadas. Asimismo, se desarrolló el análisis del grado de confiabilidad por medio del análisis de coherencia interna del Alfa de Cronbach. Se consideró confiable un instrumento de medición cuando, en las mismas circunstancias, se observaron resultados consistentes y predecibles al ser utilizado repetidamente. La replicación del mismo a diferentes personas o grupos evidenció su fiabilidad, ya que se anticipó la obtención de resultados similares en cada ocasión (Abarzúa, 2019). La confiabilidad para el Cuestionario de Gestión del Talento Humano fue de 0,987 y para el Cuestionario de Desempeño Laboral Docente fue de 0,944, lo cual se interpretó como una confiabilidad alta y aceptable para el uso de los instrumentos según su propósito. La evidencia de los valores hallados constó en el anexo 7.

Antes de poner en práctica la herramienta y recopilar información, se aseguró la aprobación de las autoridades educativas mediante una carta de presentación de parte del centro de estudios superiores. El consentimiento informado fue otorgado por cada participante del estudio, garantizando que su identificación se mantuviera preservada y promoviendo un clima de consideración y respeto. En el centro de esta investigación se encontró el establecimiento de directrices éticas tanto para el investigador como para el asesor, que abarcaron principios como la equidad, los estándares morales y la veracidad, según normó y rigió el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2022).

III. RESULTADOS

Se presenta a continuación el análisis descriptivo:

Tabla 1

Frecuencias descriptivas: Gestión del talento humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador) y dimensiones.

	Manejo de las capacidades innatas		D1: Provisión		D2: Entrenamiento		D3: Desarrollo		D4: Motivación		D5: Mantenimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	13,8	22	27,5	23	28,8	5	6,3	11	13,8	17	21,3
Medio	52	65,0	41	51,3	34	42,5	52	65,0	46	57,5	35	43,8
Alto	17	21,3	17	21,3	23	28,8	23	28,8	23	28,7	28	35,0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

Según se puede apreciar en la tabla que antecede, fue predominante el nivel medio del manejo de las capacidades innatas del trabajador con un 65,0%; al igual que en cuatro de sus cinco dimensiones con un 51,3%, 42,5%, 65,0%, 57,5% y 43,8% para el nivel medio de la provisión, entrenamiento, desarrollo, motivación y mantenimiento, respectivamente. Seguidamente, el nivel alto del manejo de las capacidades innatas del trabajador alcanzó un 21,3%, lo cual fue similar al 28,8% de su dimensión desarrollo, 28,7% de su dimensión motivación y al 35,0% de su dimensión mantenimiento. Por último, los niveles bajos o una menor calidad del manejo de las capacidades innatas del trabajador alcanzaron valores menores, es decir un 13,8%, así como en tres de sus cinco dimensiones, con un 6,3%, 13,8% y 21,3% del desarrollo, motivación y mantenimiento, los cuales alcanzaron un nivel bajo.

Tabla 2

Frecuencias descriptivas: Desempeño laboral docente y dimensiones.

	Desempeño laboral docente		D1: Comunicación		D2: Liderazgo		D3: Motivación		D4: Seguridad		D5: Orden / limpieza	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	7,5	12	15,0	12	15,0	17	21,3	6	7,5	6	7,5
Medio	24	30,0	18	22,5	23	28,7	24	30,0	41	51,2	24	30,0
Alto	50	62,5	50	62,5	45	56,3	39	48,8	33	41,3	50	62,5
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

Según se puede apreciar en la tabla que antecede, fue predominante el nivel alto del Desempeño laboral docente con un 62,5%; al igual que en cuatro de sus cinco dimensiones con un 62,5%, 56,3%, 48,8% y 62,5% para el nivel alto de la comunicación, liderazgo, motivación y orden/limpieza, respectivamente. Únicamente en la dimensión seguridad predominó su nivel medio con un 51,2%. Seguidamente, el nivel medio del Desempeño laboral docente alcanzó un 30,0%, lo cual fue similar a cuatro de sus cinco dimensiones, es decir al 22,5%, 28,7%, 30,0% y 30,0% de la comunicación, liderazgo, motivación y orden/limpieza, respectivamente. Únicamente para la dimensión seguridad el segundo predominante fue el nivel alto con un 41,3%. Por último, los niveles bajos o una menor calidad del Desempeño laboral docente alcanzaron valores menores, es decir un 7,5%, y de similar modo en todas sus cinco dimensiones, con un 15,0%, 15,0%, 21,3%, 7,5% y 7,5% de la comunicación, liderazgo, motivación, seguridad y orden/limpieza, los cuales observaron una pequeña proporción de empleados que consideraron un nivel bajo, tanto para la variable Desempeño laboral docente, como para todas sus dimensiones.

Asimismo, se presentó el análisis inferencial:

Una vez establecida la escala de medición para variables con datos numéricos en investigación científica, los datos fueron recolectados y analizados para determinar la veracidad de la hipótesis nula. Se plantearon dos tipos de suposiciones: la hipótesis nula, que sostuvo la falta de diferencia significativa o relación de carácter significativo entre las variables, y la hipótesis alternativa, que mostró la presencia de una relación entre ellas. Finalmente, se realizó una decisión respecto a la aceptación o rechazo de la hipótesis nula (Hadi et al., 2023).

El curso de acción estadística apropiado fue determinado por un proceso de cuatro fases denominado prueba de hipótesis. Los pasos comprendieron: 1) la enunciación de la hipótesis nula y alternativa, 2) la determinación del nivel de significancia, 3) la selección del método estadístico adecuado, y 4) el análisis de los datos recopilados seguido de la toma de una decisión (Galindo-Domínguez, 2020). Si se había establecido un nivel de significancia del 0,05 (5%) que se estaba dispuesto a aceptar, entonces la hipótesis nula fue mantenida si el p-valor obtenido en el análisis era mayor o igual a 0,05. Esto implicó que no se observaron diferencias significativas en la muestra. Por otro lado, cuando el p-valor obtenido en el análisis fue menor que

0,05, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alternativa fue aceptada, lo cual señaló la presencia de diferencias significativas en la muestra (Galindo-Domínguez, 2020).

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Tabla 3

Correlación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente.

		Manejo de las capacidades innatas del trabajador
	Coefficiente de correlación	0,309
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,002
	N	94

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

De la tabla anterior se pudo observar que el valor de significancia 0,002 era menor al margen de error de 0,050, por lo cual se admitió la hipótesis alterna, y se logró sostener que existía una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Además, se observó un nivel de correlación positiva débil con un valor de 0,309, que se encontraba en el rango de 0,26 a 0,50, el cual describía este nivel débil, según se mostraba en la tabla de interpretación del anexo 7.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Tabla 4

Correlación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación.

		Manejo de las capacidades innatas del trabajador
	Coeficiente de correlación	0,175
Comunicación	Sig. (bilateral)	0,092
	N	94

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

De la tabla anterior se pudo observar que el valor de significancia 0,092 fue mayor al margen de error de 0,050, por lo cual se rechazó la hipótesis alterna. Se concluyó que no existió relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Además, se observó un nivel de correlación positiva muy débil con un valor de 0,175 (entre 0,11 y 0,25), rango que describió este nivel muy débil, según la tabla de interpretación del anexo 7.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Tabla 5

Correlación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo.

		Manejo de las capacidades innatas del trabajador
	Coefficiente de correlación	0,212
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,040
	N	94

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

De la tabla anterior se pudo observar que el valor de significancia 0,040 fue menor al margen de error de 0,050, por lo cual se aceptó la hipótesis alternativa. Se concluyó que existió una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Además, se observó un nivel de correlación positiva muy débil con un valor de 0,212 (entre 0,11 y 0,25), rango que describió este nivel muy débil, según la tabla de interpretación del anexo 7.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Tabla 6

Correlación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación.

		Manejo de las capacidades innatas del trabajador
	Coefficiente de correlación	0,433
Motivación	Sig. (bilateral)	0,000
	N	94

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

De la tabla anterior se observó que el valor de significancia 0,000 era menor al margen de error de 0,050, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó que existió relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Además, se observó un nivel de correlación positiva débil con un valor de 0,433 (entre 0,26 y 0,50), rango que describía este nivel débil, según la tabla de interpretación del anexo 7.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Tabla 7

Correlación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad.

		Manejo de las capacidades innatas del trabajador
	Coeficiente de correlación	0,189
Seguridad	Sig. (bilateral)	0,068
	N	94

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

De la tabla anterior se observó que el valor de significancia 0,068 era mayor al margen de error de 0,050, por lo cual se rechazó la hipótesis alternativa. Se concluyó que no existió relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Además, se observó un nivel de correlación positiva muy débil con un valor de 0,189 (entre 0,11 y 0,25), rango que describía este nivel muy débil, según la tabla de interpretación del anexo 7.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el orden / limpieza en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el orden / limpieza en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024.

Tabla 8

Correlación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad.

		Manejo de las capacidades innatas del trabajador
Orden / limpieza	Coefficiente de correlación	0,116
	Sig. (bilateral)	0,265
	N	94

Nota: El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

De la tabla anterior se observó que el valor de significancia 0,265 era mayor al margen de error de 0,050, por lo cual se rechazó la hipótesis alterna. Se concluyó que no existió relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el orden/limpieza en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024. Además, se observó un nivel de correlación positiva muy débil con un valor de 0,116 (entre 0,11 y 0,25), rango que describía este nivel muy débil, según la tabla de interpretación del anexo 7.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general del presente trabajo investigativo, que busca determinar la relación entre la gestión del talento humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador) y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima, en el año 2024, se confirma la hipótesis principal. Los resultados, con un valor de significancia de $p=0,002$, menor a $0,050$, y un grado de correlación débil ($r=0,309$), indican que existe una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente.

Los estudios revisados muestran consistentemente una asociación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente, aunque varían en la intensidad de esta relación. Por ejemplo, Uvidia (2021) y Sarbazvatan et al. (2022) encontraron asociaciones significativas y positivas entre varios aspectos del manejo de las capacidades innatas del trabajador y el rendimiento laboral docente en diferentes contextos. Esto respalda la idea de que la adecuada gestión del talento puede impactar positivamente en la calidad del trabajo docente.

La teoría del capital humano, propuesta originalmente por Becker (1993) y actualizada por autores como Goldin (2016), ofrece un marco teórico sólido para comprender la importancia de la inversión en el talento humano. Goldin (2016) argumenta que la inversión en educación y desarrollo profesional no solo beneficia al individuo, sino que además favorece el crecimiento económico y social. En el contexto educativo, esto se traduce en que la inversión en el desarrollo profesional de los docentes puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación y, por ende, en el desarrollo de la sociedad.

Los estudios también destacan diversas facetas del manejo de las capacidades innatas del trabajador que influyen en el desempeño laboral. Desde la adquisición y desarrollo del talento hasta la retención y evaluación, cada aspecto parece jugar un papel crucial según las necesidades y particularidades de cada contexto educativo (Sarbazvatan et al., 2022). En este sentido, Collings et al. (2018) proponen un enfoque contextual del manejo de las capacidades innatas del trabajador, argumentando que las prácticas de gestión del talento deben adaptarse a las características específicas de cada organización y su entorno.

Es importante notar cómo el manejo de las capacidades innatas del trabajador se adapta y se relaciona con diferentes realidades educativas. Por ejemplo, Jaramillo y Silva (2022) identificaron deficiencias en las prácticas de reclutamiento y capacitación que afectaron negativamente la colaboración y el compromiso entre los educadores en Venezuela. Este contraste subraya la relevancia de adecuar las estrategias de manejo de las capacidades innatas del trabajador a las características específicas de cada institución o sistema educativo.

Los estudios previos revisados, como los de Pérez (2022), Alanya et al. (2021), y Balcázar (2021), han demostrado consistentemente que un adecuado manejo de las capacidades innatas del trabajador influye positivamente en el rendimiento laboral en diferentes contextos educativos. Estos hallazgos coinciden con la idea de que el manejo de las capacidades innatas del trabajador no solo mejora el desempeño individual, sino que también favorece la efectividad organizacional y la responsabilidad de los empleados. La correlación encontrada sugiere que las estrategias de reclutamiento, desarrollo y retención implementadas en la institución educativa pública de Chorrillos están impactando positivamente en cómo los docentes realizan su labor diaria. Esto puede traducirse en una mayor motivación, satisfacción laboral y compromiso con los objetivos institucionales, elementos esenciales para mejorar la calidad educativa y el ambiente de aprendizaje.

Es esencial que las instituciones educativas continúen investigando y adaptando sus estrategias de manejo de las capacidades innatas del trabajador para optimizar aún más el rendimiento laboral docente. Esto podría incluir la implementación de programas de desarrollo profesional continuo, políticas de reconocimiento y recompensa, y sistemas de retroalimentación efectivos que fortalezcan aún más la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral. El estudio proporciona evidencia empírica sólida que respalda la hipótesis de que la gestión efectiva del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral docente en la institución educativa pública de Chorrillos. Estos hallazgos subrayan la importancia estratégica del manejo de las capacidades innatas del trabajador para mejorar la calidad educativa y el ambiente laboral, aspectos cruciales para el éxito a largo plazo de cualquier institución educativa.

En base al primer objetivo específico, que busca determinar la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima, en el año 2024, los resultados, con un valor de significancia de $p=0,092$, mayor a $0,050$, y especificando un grado de correlación muy débil ($r=0,175$), permiten confirmar que no existe una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación.

Este resultado contrasta con la mayoría de los estudios revisados, en los que se encontraron asociaciones significativas entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y diversos aspectos del desempeño docente. Este hallazgo puede sugerir que, en este contexto particular, otros factores podrían estar influyendo más en la dinámica de comunicación que el manejo de las capacidades innatas del trabajador por sí solo. Los estudios revisados, como los de Uvidia (2021) y Sarbazvatan et al. (2022), muestran consistentemente una asociación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño laboral docente en diversos contextos. Uvidia (2021) encontró una correlación moderada entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño, mientras que Sarbazvatan et al. (2022) destacaron el papel positivo y significativo del manejo de las capacidades innatas del trabajador en el rendimiento de profesores de educación física. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión efectiva del talento para mejorar los resultados laborales en la educación.

Sin embargo, es importante considerar que la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y diversos aspectos del desempeño organizacional puede ser más compleja de lo que se pensaba inicialmente. Boselie et al. (2021) argumentan que el manejo de las capacidades innatas del trabajador en el sector público, incluidas las instituciones educativas, debe adaptarse a las particularidades de este contexto, considerando factores como la cultura organizacional, las estructuras jerárquicas y las limitaciones presupuestarias.

Jaramillo y Silva (2022) identificaron errores en las tácticas de gestión que afectan la colaboración y el compromiso laboral, lo cual podría estar relacionado con los resultados encontrados en el estudio sobre comunicación en Chorrillos. Esto resalta la complejidad de las interacciones entre el manejo de las capacidades innatas

del trabajador y otros aspectos organizacionales que influyen en el ambiente laboral y en las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas. En esta línea, Binti et al. (2022) sugieren que la efectividad de las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador puede depender en gran medida del contexto cultural y organizacional. Su estudio en instituciones de educación superior en Pakistán encontró que factores como el liderazgo y la cultura organizacional moderan la relación entre las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño organizacional.

Los estudios revisados también subrayan la relevancia de adecuar las estrategias de manejo de las capacidades innatas del trabajador a las particularidades de cada contexto educativo. Cejas et al. (2021) destacan la importancia del liderazgo docente, mientras que Borsic et al. (2020) señalan las disparidades demográficas y la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño. Estos aspectos subrayan la necesidad de enfoques personalizados y holísticos en el manejo de las capacidades innatas del trabajador para maximizar su efectividad en mejorar el desempeño docente. Además, Barreto (2020) argumenta que la comunicación en las instituciones educativas es un proceso complejo que va más allá de las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador. Su estudio en escuelas españolas destaca la importancia de factores como el clima organizacional y las estructuras de poder en la efectividad de la comunicación interna.

En contraste con otros estudios revisados, como los de Pérez (2022), Alanya et al. (2021), y Balcázar (2021), que encontraron asociaciones significativas entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y diferentes aspectos del desempeño laboral en contextos educativos, nuestro estudio específico en Chorrillos no pudo replicar estos hallazgos en relación con la comunicación. Esto sugiere que los efectos del manejo de las capacidades innatas del trabajador pueden variar dependiendo del contexto específico y las variables evaluadas. El resultado obtenido es coherente con la teoría de la contingencia en la gestión del talento propuesta por Vaiman et al. (2019), que argumenta que la efectividad de las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador depende de factores contextuales como la cultura organizacional, el entorno externo y las características específicas de la fuerza laboral.

Con base en el segundo objetivo específico, que busca determinar la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024, se puede confirmar la hipótesis principal. Los resultados, con un valor significativo de $p=0,040$, menor a $0,050$, y especificando un grado de correlación muy débil ($r=0,212$), indican que existe una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo. Aunque la correlación es débil, es estadísticamente significativa, lo que sugiere una asociación entre la gestión del talento humano y el ejercicio del liderazgo dentro del contexto específico estudiado.

Según Cejas et al. (2021), el liderazgo docente en el contexto del manejo de las capacidades innatas del trabajador es crucial para mejorar los procesos educativos. El estudio identificó tres tipos de liderazgo entre los docentes (instruccional, distribuido y universitario), resaltando que los profesores valoran el compromiso y la responsabilidad en sus áreas de especialización. Esto sugiere que un sólido liderazgo puede facilitar acciones concretas que promuevan mejoras significativas en la educación superior.

Además, Leithwood et al. (2020) argumentan que el liderazgo escolar es el segundo factor más influyente en el aprendizaje de los estudiantes después de la enseñanza en el aula. Su investigación destaca la importancia de un liderazgo que apoye y desarrolle prácticas de enseñanza de alta calidad, cultive un sentido de confianza relacional y construya una cultura escolar productiva. Los hallazgos de Uvidia (2021), Sarbazvatan et al. (2022) y Borsic et al. (2020) respaldan indirectamente la importancia de una gestión efectiva del talento humano para mejorar el desempeño y la eficacia organizacional. Aunque estos estudios no se centran exclusivamente en el liderazgo, subrayan la relevancia del manejo de las capacidades innatas del trabajador en diversos aspectos del trabajo docente, incluida la mejora del desempeño y el bienestar laboral.

En esta línea, Hargreaves y O'Connor (2018) proponen el concepto de "profesionalismo colaborativo" como un enfoque para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Este enfoque enfatiza la importancia de la colaboración profunda entre educadores, lo cual requiere un liderazgo efectivo y una gestión del talento que fomente estas prácticas colaborativas. Pérez (2022) y Alanya et al. (2021)

encontraron asociaciones significativas entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el desempeño en el trabajo en contextos educativos, destacando una conexión sólida y positiva entre estas variables. Estos hallazgos se alinean con la teoría de la gestión estratégica del talento humano propuesta por Collings et al. (2018), que enfatiza la importancia de alinear las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador con los objetivos estratégicos de la organización.

En base al tercer objetivo específico, que busca determinar la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024, sus resultados según el valor significativo de $p=0,000$, menor a $0,050$, y especificando su grado de correlación débil ($r=0,433$), se puede confirmar la hipótesis principal, arribando a precisar que existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación

Según los resultados del estudio en Chorrillos ($p=0,000$, $r=0,433$), se encontró una correlación débil pero significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación dentro de la institución educativa pública. Esto sugiere que las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador pueden influir en la motivación de los educadores, lo cual es crucial para su desempeño y bienestar en el entorno laboral.

Los hallazgos de Uvidia (2021) y Sarbazvatan et al. (2022) respaldan indirectamente esta relación al demostrar que un efectivo manejo de las capacidades innatas del trabajador, que incluya la adquisición, evaluación, desarrollo y retención de talento, puede mejorar el desempeño laboral y la eficacia de los profesores. Esto, a su vez, puede afectar positivamente su nivel de motivación y compromiso en el trabajo educativo.

La confirmación de una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y motivación en el estudio de Chorrillos indica que implementar estrategias efectivas de manejo de las capacidades podría ser clave para promover un ambiente educativo más motivador y productivo. Esto puede incluir políticas institucionales que fomenten el reconocimiento, la capacitación continua, y

el desarrollo profesional de los docentes, aspectos que según Jaramillo y Silva (2022) son cruciales para mejorar la colaboración y el compromiso laboral.

Respecto a ello, Pérez (2022) y Alanya et al. (2021) encontraron asociaciones significativas entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el rendimiento en el trabajo en contextos educativos, destacando una conexión sólida entre estas variables. Por su parte, Balcázar (2021) identificó correlaciones significativas entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la preparación educativa, así como el compromiso profesional de los educadores, resaltando la relevancia de una administración efectiva en el marco del manejo de las capacidades innatas del trabajador en el ámbito educativo. Asimismo, Castañeda (2021) propuso un modelo de manejo de las capacidades innatas del trabajador centrado en la motivación intrínseca, evidenciando cómo diferentes enfoques pueden afectar el desempeño y la competitividad en organizaciones educativas.

Sería beneficioso profundizar en cómo diferentes enfoques del manejo de las capacidades innatas del trabajador, como el enfoque en la motivación intrínseca mencionado por Castañeda (2021), pueden optimizar aún más la motivación y el compromiso del personal educativo. Además, explorar cómo otras variables contextuales (como el clima laboral y la cultura organizacional) interactúan con el manejo de las capacidades innatas del trabajador para influir en la motivación podría proporcionar insights valiosos para mejorar las prácticas de gestión en entornos educativos.

A pesar de la correlación significativa, es importante considerar las características específicas del contexto educativo en Chorrillos y la naturaleza correlacional de los hallazgos. Futuras investigaciones podrían profundizar en cómo diferentes aspectos del manejo de las capacidades innatas del trabajador, como la capacitación y el desarrollo del talento, pueden impactar específicamente en la motivación de los docentes en diferentes niveles educativos y contextos culturales.

Según sus resultados, la investigación subraya la importancia de un manejo de las capacidades no solo para mejorar el desempeño académico y profesional de los educadores, sino también para fomentar su motivación y compromiso en el ámbito educativo. Estos hallazgos destacan la necesidad de políticas educativas que

reconozcan y promuevan la importancia estratégica del manejo de las capacidades innatas del trabajador como facilitadora del bienestar y la eficacia laboral en las instituciones educativas.

Los resultados en Chorrillos sugieren que el manejo de las capacidades innatas del trabajador puede influir positivamente en la motivación del personal educativo. Esto implica que las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención de personal pueden impactar directamente en el nivel de motivación observado entre los empleados de la institución educativa. Un personal motivado tiende a ser más comprometido y productivo, lo cual es crucial para el logro de los objetivos organizacionales en el ámbito educativo.

Desde un punto de vista teórico, estos hallazgos respaldan la idea de que el manejo de las capacidades innatas del trabajador no solo influye en el rendimiento laboral sino también en aspectos psicológicos y motivacionales de los empleados. La Teoría del Intercambio Social y las teorías de McGregor (Teoría X e Y) ofrecen marcos útiles para entender cómo las estrategias de manejo de las capacidades innatas del trabajador pueden alinear los intereses organizacionales con las motivaciones individuales de los empleados.

El estudio en Chorrillos ofrece una valiosa contribución al campo de la gestión educativa al demostrar una relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación en una institución educativa específica. Estos resultados subrayan la importancia estratégica de invertir en prácticas efectivas del manejo de las capacidades innatas del trabajador para fortalecer la motivación y el compromiso del personal educativo, aspectos fundamentales para mejorar el rendimiento y la calidad educativa en general. Esta comprensión puede guiar políticas y prácticas futuras orientadas hacia el desarrollo sostenible y el éxito organizacional en el sector educativo.

Con base en el cuarto objetivo específico, que busca determinar la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024, los resultados, con un valor significativo de $p=0,006$, menor a $0,050$, y un grado de correlación muy débil ($r=0,189$), permiten confirmar la hipótesis principal, precisando que no existe una

relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad. Esto sugiere que las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador implementadas en el contexto específico de la seguridad no están correlacionadas con mejoras medibles en este aspecto dentro de la institución.

Este hallazgo contrasta con la literatura reciente sobre la importancia del manejo de las capacidades innatas del trabajador en la creación de entornos de trabajo seguros. Por ejemplo, Probst et al. (2020) argumentan que las prácticas de recursos humanos de alto rendimiento, que incluyen aspectos del manejo de las capacidades innatas del trabajador, pueden mejorar la seguridad ocupacional al fomentar un clima de seguridad positivo. Sin embargo, su estudio se centró en entornos industriales, lo que podría explicar la discrepancia con nuestros resultados en un contexto educativo.

Los hallazgos de Uvidia (2021), Sarbazvatan et al. (2022), y Cejas et al. (2021) resaltaron la importancia del manejo de las capacidades innatas del trabajador en diversos aspectos del desempeño educativo, como el rendimiento laboral, la motivación y el liderazgo docente. Sin embargo, no abordan específicamente la relación entre el manejo de estas capacidades y la seguridad, lo que puede indicar que este aspecto no ha sido ampliamente explorado en la literatura previa o que sus efectos pueden ser menos directos y medibles. En el contexto de la seguridad escolar, Roth y Erbacher (2021) sugieren que la creación de un entorno escolar seguro implica una combinación compleja de factores, incluyendo políticas escolares, clima organizacional y participación comunitaria. Esto podría explicar por qué el manejo de las capacidades innatas del trabajador por sí solo no mostró una correlación significativa con la seguridad en nuestro estudio.

Los resultados sugieren que el manejo de las capacidades innatas del trabajador en esta institución educativa no está directamente asociado con mejoras en la seguridad. Esto podría deberse a varias razones, como políticas de seguridad independientes de las prácticas de manejo de dichas capacidades, falta de implementación adecuada de políticas de seguridad o factores externos que influyen en la percepción y realidad de la seguridad escolar. Es crucial que las instituciones educativas consideren estudios como este para revisar y ajustar sus estrategias de manejo de las capacidades innatas del trabajador de manera integral. Esto podría

incluir evaluaciones más detalladas de las políticas de seguridad existentes y cómo pueden integrarse mejor con las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador para mejorar tanto el bienestar laboral como la seguridad de todos los involucrados en el entorno educativo.

Con base en el quinto objetivo específico, que busca determinar la relación entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el orden y limpieza en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024, los resultados, con un valor significativo de $p=0,265$, mayor a $0,050$, y especificando un grado de correlación muy débil ($r=0,116$), permiten confirmar la hipótesis principal, precisando que no existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el orden y la limpieza. El manejo de las capacidades innatas del trabajador en el contexto educativo es fundamental para asegurar no solo el desempeño académico, sino también el entorno físico y organizacional de las instituciones. Este estudio específico se centra en evaluar la relación entre las prácticas de manejo de las capacidades innatas del trabajador y el mantenimiento del orden y la limpieza dentro de una institución educativa en Chorrillos, Lima.

V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador) y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública del distrito de Chorrillos, Lima 2024 ($p=0,002<0,05$; $r=0,309$). Esto indica que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador podría conllevar una mejora en el desempeño laboral docente.

No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la comunicación en la misma institución ($p=0,092>0,05$; $r=0,175$). Esto sugiere que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador no necesariamente implicaría una mejora en la comunicación como parte del desempeño laboral docente.

Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el liderazgo ($p=0,040<0,05$; $r=0,212$). Esto indica que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador podría conllevar una mejora en el liderazgo dentro del desempeño laboral docente.

Existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la motivación ($p=0,000<0,05$; $r=0,433$). Esto sugiere que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador podría resultar en una mejora en la motivación del desempeño laboral docente.

No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y la seguridad ($p=0,068>0,05$; $r=0,189$). Esto indica que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador no necesariamente implicaría una mejora en la seguridad del desempeño laboral docente.

No existe relación significativa entre el manejo de las capacidades innatas del trabajador y el orden/limpieza ($p=0,265>0,05$; $r=0,116$). Esto sugiere que una mejora en el manejo de las capacidades innatas del trabajador no necesariamente conlleva una mejora en el orden/limpieza del desempeño laboral docente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 07, a la que pertenece el plantel en estudio, que fortalezcan las estrategias de gestión del talento humano (manejo de las capacidades innatas del trabajador) enfocadas en el desempeño laboral docente. Es decir, se sugiere implementar programas de desarrollo profesional continuo, evaluaciones de desempeño transparentes y reconocimiento adecuado para fortalecer esta conexión positiva. Un estudio reciente de Sultan et al. (2021) examinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en instituciones educativas. Los resultados indicaron que el desarrollo profesional continuo y las evaluaciones de desempeño transparentes son elementos cruciales para mejorar la efectividad docente y el compromiso organizacional.

Se recomienda a los directivos del plantel en estudio revisar y ajustar las estrategias de comunicación organizacional. Es crucial mejorar la transparencia, la claridad y la efectividad en la comunicación interna dentro de la institución educativa. Investigaciones actuales, como las de Wang y Wang (2022), sugieren que una comunicación organizacional clara y transparente no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también facilita la adaptación organizacional y reduce el estrés percibido entre los empleados, incluidos los docentes.

Al director del plantel se le recomienda fomentar liderazgos efectivos basados en el manejo de las capacidades innatas del trabajador. Se debe promover el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los directivos y supervisores, asegurando que estén alineados con los objetivos estratégicos y los valores de la institución. Un análisis reciente de Daniëls et al. (2020) exploró cómo el liderazgo basado en las fortalezas individuales de los empleados puede mejorar la efectividad organizacional. Promover habilidades de liderazgo alineadas con las capacidades innatas de los docentes puede fortalecer la cultura escolar y mejorar la implementación de políticas educativas.

El área encargada de los recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 07, a la que pertenece el plantel en estudio, debe implementar iniciativas de motivación basadas en el manejo de las capacidades innatas del trabajador. Es

recomendable diseñar e implementar programas de incentivos, reconocimientos y desarrollo profesional que impulsen la motivación intrínseca y extrínseca entre el personal educativo y administrativo. Según una publicación científica de Katili et al. (2021), los programas de motivación que reconocen y cultivan las fortalezas individuales pueden incrementar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Implementar iniciativas de motivación adaptadas a las capacidades innatas de los docentes puede tener un impacto positivo en el clima escolar y en los resultados educativos.

Los educadores del colegio analizado, en trabajo conjunto con sus autoridades, deben revisar las políticas y prácticas de seguridad en la institución. Es esencial fortalecer las políticas y prácticas de seguridad física, emocional y digital para garantizar un entorno seguro y de confianza para todos los miembros de la comunidad educativa. Un estudio de Walsh y Foster (2020) analizó la importancia de las políticas de seguridad física y emocional en entornos educativos. Encontraron que mejorar estas políticas no solo promueve un ambiente seguro, sino que también contribuye al bienestar emocional y al rendimiento académico de los estudiantes y del personal.

La comunidad educativa, que incluye educadores, directivos, estudiantes, egresados y administrativos, debe integrar un enfoque en la mejora de las condiciones de orden y limpieza. Se recomienda implementar programas de sensibilización, capacitación y mejora continua en la gestión de infraestructuras y condiciones de trabajo que promuevan un entorno limpio y ordenado, propicio para el aprendizaje y el bienestar. Investigaciones como las de Lazarides et al. (2020) han demostrado que un entorno escolar limpio y bien organizado puede mejorar la concentración de los estudiantes y reducir las distracciones. Implementar programas de mejora continua en la gestión de infraestructuras puede promover un entorno más favorable para el aprendizaje y el bienestar en las escuelas.

REFERENCIAS

- Abarzúa, A. (2019). *Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa. Cuadernillo técnico de evaluación educativa 2*. Centro de Medición MIDE UC, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE.
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A352.pdf>
- Al-Dalahmeh, M. (2020). Talent Management: A Systematic Review. *Oradea Journal of Business and Economics*, 2, 115–123.
<https://ideas.repec.org/a/ora/jrojbe/v5y2020ispecialp115-123.html>
- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). Vista de Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú | Revista de Propuestas Educativas. *Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706/1870>
- Alles, M. (2005). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360º*. Granica.
<https://es.scribd.com/document/182370151/Desempeno-por-competencias-360-Martha-Alles>
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Granica.
<https://es.scribd.com/document/356091445/95447177-Martha-Alles-Seleccion-por-Competencias-pdf>
- Andina. (2022). *Minedu modifica norma técnica sobre encargatura de profesores*. Agencia Peruana de Noticias Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-modifica-norma-tecnica-sobre-encargatura-profesores-916078.aspx>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. In *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoque Consulting EIRL.
https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos. Integrando el personal y la empresa*. Fondo Editorial Legis. <https://www.pdfdrive.com/strategic-human-resource-management-a-guide-to-action-d18644941.html#top>

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Noba Scholar.
https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/116456879/Multiple_Levels_in_Job_Demands_and
- Balcázar, L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho (Tesis de maestría)* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6203/Lily_Balcazar_Coca.pdf?sequence=1
- Balcerzyk, R., & Materac, J. (2019). Talent management as a concept of human capital management. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, 133, 7–18.
<https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.133.1>
- Barreto, A. (2020). The importance of internal communication and teamwork in higher education institution (literature review). *IJRAR- International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(2), 134–145.
https://ijrar.com/upload_issue/ijrar_issue_20544204.pdf
- Becker, G. (1993). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press, Ltd.
https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION
- Binti, N., Wider, W., Lajuma, S., Ahmad, A., Taib, N., & Joseph, A. (2022). Employee Retention in the Service Industry in Malaysia. *Frontiers in Sociology*, 7, 928951.
<https://doi.org/10.3389/FSOC.2022.928951/BIBTEX>
- Borsic, Z., Taco, R., Tamayo, A., & Haz, Y. (2020). Emotional Intelligence in the Human Talent Management to Improve Job Performance. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(37), 61–75.
<https://doi.org/10.29018/ISSN.2588-1000VOL4ISS37.2020PP61-75>

- Boselie, P., Thunnissen, M., & Monster, J. (2021). *Talent Management and Performance in the Public Sector*. Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315474687-16/talent-management-performance-public-sector-paul-boselie-marian-thunnissen-joost-monster>
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
<https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012>
- Cano, E., Tejada, J., Roegiers, X., Díaz-Barriga, F., Zabalza, M., Gabari, I., Muñoz, L., Lodeiro, L., Navio, A., Apañategi, J., Serván, M., & Soto, E. (2019). Monográfico de la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa: Evaluación por Competencias en la Educación Superior: Buenas Prácticas ante los Actuales Retos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 12(2).
https://www.researchgate.net/publication/336994561_Monografico_de_la_Revista_Iberoamericana_de_Evaluacion_Educativa_Evaluacion_por_Competiciones_en_la_Educacion_Superior_Buenas_Practicas_ante_los_Actuales_Retos
- Castañeda, W. (2021). Modelo de gestión del talento humano por motivación intrínseca para el desempeño profesional de los docentes. *Educational Synergies*, 6(2), 19–35.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31709>
- Cejas, M., Mendoza, D., Navarro, M., & Morales, J. (2021). Pedagogical leadership within the framework of human talent management: A comprehensive approach from the perspective of higher education in Ecuador. *Integration of Education*, 25(1), 8–21. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de Las Organizaciones* (10ma. edic). McGraw-Hill Interamericana Editores.
<https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-EI-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed#>

- Clemente, D. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 14 de la Ugel 07, 2018 (Tesos de maestría)* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31943>
- Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective: *Journal of Management*, 45(2), 540–566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020 (Tesis de maestría)* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza].
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2628>
- Dalal, R., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-Person Job Performance Variability Over Short Timeframes: Theory, Empirical Research, and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421–449. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-012119-045350>
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Heystek, J. (2020). School leaders' and teachers' leadership perceptions: differences and similarities. *Journal of Educational Administration*, 58(6), 645–660. <https://doi.org/10.1108/JEA-11-2019-0199/FULL/XML>
- De la Macorra, J. (2021). *Manual de Metodología de la Investigación*. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/65375/>
- Downes, P., Crawford, E., Seibert, S., Stoverink, A., & Campbell, E. (2021). Referents or role models? The self-efficacy and job performance effects of perceiving higher performing peers. *The Journal of Applied Psychology*, 106(3), 422–438. <https://doi.org/10.1037/APL0000519>
- Faraz, N. A., Ahmed, F., Ying, M., & Mehmood, S. (2021). The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior. *Corporate Social Responsibility and*

Environmental Management, 28(4), 1171–1184.

<https://doi.org/10.1002/CSR.2115>

Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>

Goldin, C. (2016). Human capital. In *Handbook of cliometrics* (pp. 55–86).

Heidelberg, Germany: Springer Verlag.

<https://scholar.harvard.edu/goldin/publications/human-capital>

Hadi, M. M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/INUDI.B.073>

Hargreaves, A., & O'Connor, M. (2018). *Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all*. SAGE Publications Ltd.

https://www.dreim.gob.pe/dreim/wp-content/uploads/2022/10/Hargreaves-Collaborative-Professionalism-ESP_compressed.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. Ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ibrahim, R., & Al-Omari, G. (2020). The effect of talent management on innovation: Evidence from Jordanian Banks. *Management Science Letters*, 10(6), 1295–1306. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.11.029>

Jaramillo, J., & Silva, Y. (2022). Human Talent Management and academic productivity in an institute of higher education. *Negotium. Revista Científica Electrónica de Negocios*, 52(18), 31–46.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6724851>

Jassar, S., & Alsaed, R. (2021). The Impact of Work Alienation in Organizational Commitment at the Ministry of Labor, Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(1).

<https://www.proquest.com/openview/c4557d8a6674f85c1c568cc2b00a159a/1?q-origsite=gscholar&cbl=29727>

Joshi, N., Patel, K., & Patel, M. (2023). A study of talent management and its impact on organisation. *International Research Journal of Modernization in Engineering*, 187, 187–198. <https://doi.org/10.56726/IRJMETS33343>

Katili, P., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454RI.QEMS319>

Lazarides, R., Dicke, A., Rubach, C., & Eccles, J. (2020). Profiles of motivational beliefs in math: Exploring their development, relations to student-perceived classroom characteristics, and impact on future career aspirations and choices. *Journal of Educational Psychology*, 112(1), 70–92. <https://doi.org/10.1037/EDU0000368>

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership and Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077/ASSET//CMS/ASSET/CD1AEC D9-CE0F-4612-978F-3866DF8CD65F/13632434.2019.1596077.FP.PNG>

Liu, C.-M., & Chiu, C.-K. (2020). Modeling turnover intention and job performance: the moderation of perceived benevolent climate. *Review of Managerial Science*, 14(3), 611–631. <https://doi.org/10.1007/S11846-018-0302-3>

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). La encuesta. In P. López-Roldán & S. Fachelli (Eds.), *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

López, J., Pozo, S., Fuentes, A., & Rodríguez, A. (2019). Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español. *Aula Abierta*, 48(3), 321–330. <https://doi.org/10.17811/RIFIE.48.3.2019.321-330>

Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*. Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/#:~:text=Para cumplir el objetivo 4,la transformación digital son esenciales.>

Oyarzún, R., & Valdés-León, G. (2020). Emociones, motivación y rendimiento académico: una propuesta para el desarrollo de habilidades orales en ingeniería desde la neuroeducación. *Centro Sur*, 4(2), 252–265.

<https://doi.org/10.37955/CS.V4I2.80>

Pérez, J. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022 (Tesis de maestría)* [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96898>

Probst, T., Chizh, A., Hu, S., Jiang, L., & Austin, C. (2020). Explaining the relationship between job insecurity and creativity: A test of cognitive and affective mediators. *Career Development International*, 25(3), 247–270.

<https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0118/FULL/XML>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13ra. ed.). Pearson Educación.

https://www.academia.edu/84145485/ROBBINSAdministracion_Robbins_Coulter_13e

Roberts, J., & David, M. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155.

<https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109702>

Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79–101.

<https://doi.org/10.21158/01208160.N87.2019.2452>

Rojas, E., & Hernández, M. (2020). Bachilleres, factores y políticas públicas hacia la educación superior. Caso Cachipay- Cundinamarca. *Sinergias Educativas*, 5(1), 2662–6661. <https://doi.org/10.37954/SE.V5I1.65>

- Roth, J., & Erbacher, T. (2021). *Developing Comprehensive School Safety and Mental Health Programs*. Routledge.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003150510>
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). Metodología de la investigación. In *Fondo Editorial UNAT*. Fondo Editorial UNAT. <https://doi.org/10.56224/EDIUNAT.4>
- Sarbavatan, J., Najafzadeh, M., Janani, H., & Barghimogadam, J. (2022). Investigating the Relationship between Talent Management and Improving the Job Performance of Male and Female Physical Education Teachers in East Azerbaijan Province. *Women and Family Studies*, 15(56), 23–35.
<https://doi.org/10.30495/JWSF.2021.1938666.1601>
- Sari, Y., Muhtarom, A., Nguyen, Q., & Ansir, A. (2020). Predictors of Job Performance: Moderating Role of Conscientiousness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(6), 135–152.
https://www.researchgate.net/publication/340429188_Predictors_of_Job_Performance_Moderating_Role_of_Conscientiousness
- Shaikh, N. (2023). The Effect of Talent Management Strategies on Fostering Innovation in Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), 962–968.
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i3/16687>
- Sultan, F., Vincent, C., & Aslam, F. (2021). Impact of HRM Practices on Teachers' Job Performance in Private Schools of Karachi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 2(1), 40–51.
<https://doi.org/10.52633/JEMI.V2I1.22>
- Uvidia, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020 (Tesis de maestría)* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62630>
- Vaiman, V., Sparrow, P., Schuler, R., & Collings, D. (2019). *Macro talent management: A global perspective on managing talent in developed markets*.

Routledge.

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FjZIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP14&dq=Vaiman,+V.,+Sparrow,+P.,+Schuler,+R.,+%26+Collings,+D.+G.+\(2017\)&ots=t3dr8HCdcq&sig=m6ho-MIIB2vsQXuB3CpnA7B8cZQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Vaiman%252C V.%252C Sparrow%252C P.%252C Schuler%25](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FjZIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP14&dq=Vaiman,+V.,+Sparrow,+P.,+Schuler,+R.,+%26+Collings,+D.+G.+(2017)&ots=t3dr8HCdcq&sig=m6ho-MIIB2vsQXuB3CpnA7B8cZQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Vaiman%252C V.%252C Sparrow%252C P.%252C Schuler%25)

Vicerrectorado de Investigación de la UCV. (2022). *Resolución de Consejo universitario N° 0470-2022/UCV*. Collegesidekick.Com.
<https://www.collegesidekick.com/study-docs/4241996>

Walsh, D., & Foster, J. (2020). A Contagious Other? Exploring the Public's Appraisals of Contact with 'Mental Illness.' *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2005.
<https://doi.org/10.3390/IJERPH17062005>

Wang, Y., & Wang, Y. (2022). Developing Creative Leadership in the Use of Digital Communication Tools: A Psychological Perspective. *Sustainability*, 14(19), 11796. <https://doi.org/10.3390/SU141911796>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variable 1: Gestión del Talento Humano	La Gestión del Talento Humano se define como el conjunto de actividades orientadas a atraer, seleccionar, desarrollar, motivar y retener a las personas adecuadas para contribuir eficazmente al logro de los objetivos y estrategias de una organización (Alles, 2006).	El manejo de las capacidades innatas del trabajador objetivo fundamental la retención del talento humano para que forme parte de la identidad empresarial y se forme en cuanto a la cultura de la empresa dentro de un clima laboral adecuado bajo cinco aspectos básicos: provisión, entrenamiento, desarrollo, motivación y mantenimiento (Alles, 2006).	Dimensión 1: Provisión	Indicador 1: Proceso de Selección	1, 2	Ordinal (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto Medio Bajo
				Indicador 2: Requerimiento de Personal	3, 4, 5		
				Indicador 3: Innovación de Personal	6, 7		
				Indicador 4: Eficacia	8, 9		
			Dimensión 2: Entrenamiento	Indicador 1: Desarrollo de competencias	10, 11, 12, 13		
				Indicador 2: Gestión de la calidad	14, 15, 16, 17, 18		
			Dimensión 3: Desarrollo	Indicador 1: Desarrollo Institucional	19, 20		
				Indicador 2: Identidad y Cumplimiento de Objetivos	21, 22		
				Indicador 3: Delegación de Funciones	23, 24		
			Dimensión 4: Motivación	Indicador 1: Estímulos	25, 26, 27		
				Indicador 2: Comportamiento	28, 29, 30		
				Indicador 3: Compensación	31, 32		
			Dimensión 5: Mantenimiento	Indicador 1: Beneficios	33, 34, 35		
				Indicador 2: Plan de carrera	36, 37, 38		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variable 2: Desempeño laboral	Son acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para en cuanto al logro de los objetivos (Chiavenato, 2019)	El desempeño laboral es la manifestación de la calidad de las actuaciones de los colaboradores o empleados de una empresa en comunicación, liderazgo, motivación, seguridad, orden y limpieza, lo que incide de manera directa en los resultados organizacionales (Chiavenato, 2019)	Dimensión 1: Comunicación	Indicador 1: Comunicación eficaz	1, 2	Ordinal (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto Medio Bajo
				Indicador 2: Expresión Temática	3, 4		
				Indicador 3: Estrategias Comunicativas	5		
			Dimensión 2: Liderazgo	Indicador 1: Inspiración en el grupo	6, 7		
				Indicador 2: Efectividad del líder	8, 9, 10		
			Dimensión 3: Motivación	Indicador 1: Disciplina	11, 12, 13		
				Indicador 2: Aportes a la gestión	14, 15		
			Dimensión 4: Seguridad	Indicador 1: Relaciones con el entorno	16, 17		
				Indicador 2: Percepción de seguridad	18, 19, 20		
			Dimensión 5: Orden / limpieza	Indicador 1: Orden	21, 22		
				Indicador 2: Aseo y presentación	23, 24, 25		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario de Gestión del talento humano

Estimado (a) docente opina sobre la **gestión del talento humano** de tu institución.

Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

Por favor, sea sincero

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: PROVISIÓN						
INDICADOR: SELECCIÓN DE PERSONAL						
1	El rector realiza el proceso de selección del personal docente de acuerdo a las necesidades de la unidad educativa.	1	2	3	4	5
2	El rector propone criterios de selección de personal docente a la instancia correspondiente.	1	2	3	4	5
INDICADOR: REQUERIMIENTO DE PERSONAL						
3	Evalúa la necesidad del personal docente que le falta para ofertar el servicio educativo.	1	2	3	4	5
4	El rector coordina con la instancia correspondiente el perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo que necesita.	1	2	3	4	5
5	El rector propone ante su superior los criterios de selección del personal docente que requiere de acuerdo a las normas de contratación de personal.	1	2	3	4	5
INDICADOR: INNOVACIÓN DE PERSONAL						
6	El rector identifica personal docente con capacidades innovadoras en la comunidad que podrían brindar un servicio educativo de calidad	1	2	3	4	5
7	El rector realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos.	1	2	3	4	5
INDICADOR: EFICACIA						
8	El rector logra sus metas en relación a la necesidad de personal docente que requiere.	1	2	3	4	5
9	El rector coordina de manera eficaz con las instancias superiores la provisión de personal docente.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: ENTRENAMIENTO						
INDICADOR: DESARROLLO DE COMPETENCIAS						
10	El rector evalúa las competencias que los docentes requieren para su desempeño.	1	2	3	4	5
11	El rector promueve la capacitación frecuente del personal docente de acuerdo a su nivel educativo.	1	2	3	4	5
12	El rector motiva a sus docentes para que continúen formándose constantemente.	1	2	3	4	5
13	El rector da el ejemplo con el desarrollo de sus competencias en áreas pertinentes a su liderazgo.	1	2	3	4	5
INDICADOR: GESTIÓN DE LA CALIDAD						
14	El rector promueve el trabajo colegiado para promover acciones innovadoras del conocimiento en beneficio de todo el personal docente.	1	2	3	4	5
15	El rector promueve una educación de calidad a través de los grupos de inter aprendizaje entre los docentes.	1	2	3	4	5
16	El rector después de una supervisión brinda el asesoramiento respectivo para mejorar la calidad del servicio educativo.	1	2	3	4	5

17	El rector con el conjunto del profesorado analiza periódicamente los resultados de los logros de aprendizajes	1	2	3	4	5
18	El rector después del análisis de resultados, propone sugerencias para mejorarlos o seguirlos fortaleciendo en los logros académicos de los estudiantes.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO						
INDICADOR: DESARROLLO INSTITUCIONAL						
19	El rector promueve la participación de los docentes en el desarrollo de la institución.	1	2	3	4	5
20	El rector genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional.	1	2	3	4	5
INDICADOR: IDENTIDAD Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS						
21	El rector se identifica de manera profesional con la unidad educativa.	1	2	3	4	5
22	El rector cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual.	1	2	3	4	5
INDICADOR: DELEGACION DE FUNCIONES						
23	El rector delega funciones entorno al desarrollo de la organización educativa.	1	2	3	4	5
24	El rector delega funciones considerando las competencias profesionales de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN						
INDICADOR: ESTÍMULOS						
25	El rector estimula la especialización profesional del docente.	1	2	3	4	5
26	El rector incentiva la innovación pedagógica.	1	2	3	4	5
27	El rector motiva promoviendo el desarrollo integral de los docentes.	1	2	3	4	5
INDICADOR: COMPORTAMIENTO						
28	El rector promueve el adecuado comportamiento de los docentes de la unidad educativa.	1	2	3	4	5
29	El rector impulsa el respeto a las normas de convivencia escolar en la unidad educativa.	1	2	3	4	5
30	El rector fortalece la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes.	1	2	3	4	5
INDICADOR: COMPENSACIÓN						
31	El rector realiza actividades de compensación por el trabajo realizado	1	2	3	4	5
32	El rector compensa a los docentes que logran resultados exitosos en beneficio de la unidad educativa	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO						
INDICADOR: BENEFICIOS						
33	El rector reconoce los beneficios sociales acordes a ley.	1	2	3	4	5
34	El rector otorga beneficios de reconocimiento a la labor realizada del profesorado en favor del desarrollo institucional.	1	2	3	4	5
35	El rector se preocupa por el bienestar del personal docente recompensando sus logros.	1	2	3	4	5
INDICADOR: PLAN DE CARRERA						
36	El rector comparte con los docentes el organigrama de la institución para sus futuras promociones.	1	2	3	4	5
37	El rector alienta para que sus docentes mejoren su hoja de vida.	1	2	3	4	5
38	El rector entrena a los docentes para futuros cargos de trabajo con mayor responsabilidad.	1	2	3	4	5

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión del Talento Humano

1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano
2. Autora	Uvidia Herrera, Mabel Alexandra
3. Fecha	2020
4. Objetivo	Medir la Gestión del Talento Humano mediante la opinión de los docentes de la institución
5. Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador 2020
6. Administración	Electrónica
7. Aplicación	Directa
8. Duración	15 minutos
9. Tipo de ítems	Enunciados
10. N° de ítems	38
11. Distribución	Dimensiones: D1: Provisión: 9 ítems D2: Entrenamiento: 9 ítems D3: Desarrollo: 6 ítems D4: Motivación: 8 ítems D5: Mantenimiento: 6 ítems
12. Escala valorativa	Escalas Likert Nunca (Valor 1) A veces (Valor 2) Siempre (Valor 3)
13. Nivel	Escala ordinal Bajo (Intervalo 38-88) Medio (Intervalo 89-139) Alto (Intervalo 140-190)

Instrumento 2. Cuestionario de Desempeño Laboral

A continuación, se ofrecen una serie de preguntas que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la cual trabaja. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada pregunta que aparecerá, marque su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otras personas y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

Por favor sea sincero:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN						
INDICADOR: COMUNICACIÓN EFICAZ						
1	Comunicas en forma clara tus ideas al resto de los trabajadores de tu institución.					
2	Trasmites las clases a tus estudiantes de manera motivadora e interesante.					
INDICADOR: EXPRESION TEMATICA						
3	Expresas con facilidad la temática en las asignaturas a tu cargo.					
4	Comunicas oportunamente los contenidos temáticos de las asignaturas a tus estudiantes.					
INDICADOR: ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS						
5	Utilizas diferentes estrategias comunicativas en tus clases para favorecer el aprendizaje significativo.					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO						
INDICADOR: INSPIRACIÓN EN EL GRUPO						
6	Prácticas refuerzos positivos en tus estudiantes para motivarlos a seguir aprendiendo.					
7	Generas en los estudiantes interés por construir sus propios aprendizajes.					
INDICADOR: EFECTIVIDAD DEL LÍDER						
8	Despiertas emociones positivas en tus estudiantes necesarias para el logro de sus aprendizajes.					
9	Fomentas un clima participativo en cada una de tus clases para propiciar la interacción de los estudiantes.					
10	Fomentas el desarrollo personal de tus estudiantes de manera permanente.					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN						
INDICADOR: DISCIPLINA						
11	Cumples puntualmente con los horarios de clase establecidos.					
12	Motivas a tus estudiantes para realizar proyectos de innovación en cada periodo académico.					
13	Motivas la participación activa de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.					

	INDICADOR: APORTES A LA GESTIÓN					
14	Contribuyes con aportaciones al logro de los objetivos de tu institución.					
15	Los trabajadores realizan aportes para mejora constante de la gestión en tu institución					
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD					
	INDICADOR: RELACIONES CON EL ENTORNO					
16	Mantienes buenas relaciones humanas con tu grupo de estudiantes.					
17	Propicias un ambiente adecuado para el desarrollo de las clases con tus estudiantes considerando sus diversos ritmos como estilos de aprendizaje.					
	INDICADOR: PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD					
18	La institución te brinda seguridad para trabajar en ella.					
19	Demuestras seguridad en el desarrollo de tus actividades con los estudiantes.					
20	Alientas a los estudiantes en actividades que los formen para prevenir diversos riesgos.					
	DIMENSIÓN 5: ORDEN Y LIMPIEZA					
	INDICADOR: ORDEN					
21	Ordenas tu salón de clases constantemente.					
22	Incentivas a que los estudiantes participen en el ordenamiento permanente del aula.					
	INDICADOR: ASEO Y PRESENTACIÓN					
23	Promueves que los estudiantes asean diariamente su área de trabajo.					
24	Te preocupas por mantener una buena presentación personal ante los estudiantes.					
25	Te preocupas por que tus estudiantes cuiden su presentación personal.					

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral

1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
2. Autora	Uvidia Herrera, Mabel Alexandra
3. Fecha	2020
4. Objetivo	Medir la Gestión del Desempeño Laboral mediante la opinión de los docentes de la institución
5. Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador 2020
6. Administración	Electrónica
7. Aplicación	Directa
8. Duración	15 minutos
9. Tipo de ítems	Enunciados
10. N° de ítems	25
11. Distribución	Dimensiones: D1: Comunicación: 5 ítems D2: Liderazgo: 5 ítems D3: Motivación: 5 ítems D4: Seguridad: 5 ítems D5: Orden y Limpieza: 5 ítems
12. Escala valorativa	Escalas Likert Nunca (Valor 1) A veces (Valor 2) Siempre (Valor 3)
13. Nivel	Escala ordinal Bajo (Intervalo 25-58) Medio (Intervalo 59-91) Alto (Intervalo 92-125)

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

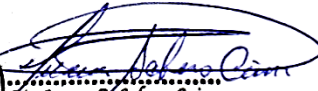

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable de la Gestión del talento humano en relación a las dimensiones de Provisión, Entrenamiento, Desarrollo, Motivación y Mantenimiento, mediante la opinión de los docentes de la institución educativa.
Nombres y apellidos del Experto.	Yonel Humberto Urquiaga Yparraguirre
Documento de identidad	32924080
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Director I.E. N° 7075 "JUAN PABLO II"
Número telefónico	996951324
Firma	
Fecha	21 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable de la Gestión del talento humano en relación a las dimensiones de Provisión, Entrenamiento, Desarrollo, Motivación y Mantenimiento, mediante la opinión de los docentes de la institución educativa.
Nombres y apellidos del Experto.	Juana Gloria Sobero Caira
Documento de identidad	06667288
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Subdirectora I.E. N° 7075 "JUAN PABLO II"
Número telefónico	977165521
Firma	  Mg. Juana G. Sobero Caira SUB-DIRECTORA
Fecha	21 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir la variable de la Gestión del talento humano en relación a las dimensiones de Provisión, Entrenamiento, Desarrollo, Motivación y Mantenimiento, mediante la opinión de los docentes de la institución educativa.
Nombres y apellidos del Experto	Nestor Cuba Huaytalla
Documento de identidad	10809726
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente I.E. N° 6097 – “MATEO PUMACAHUA”
Número telefónico	970444138
Firma	
Fecha	21 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral Docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Desempeño laboral docente, en relación a las dimensiones de Comunicación, Liderazgo, Motivación, Seguridad, Orden y Limpieza; mediante la opinión de los docentes de la institución educativa.
Nombres y apellidos del Experto.	Yonel Humberto Urquiaga Yparraguirre
Documento de identidad	32924080
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Director I.E. N° 7075 "JUAN PABLO II"
Número telefónico	996951324
Firma	 
Fecha	21 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral Docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Desempeño laboral docente, en relación a las dimensiones de Comunicación, Liderazgo, Motivación, Seguridad, Orden y Limpieza; mediante la opinión de los docentes de la institución educativa.
Nombres y apellidos del Experto.	Juana Gloria Sobero Caira
Documento de identidad	06667288
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Subdirectora I.E. N° 7075 "JUAN PABLO II"
Número telefónico	977165521
Firma	 Mg. Juana G. Sobero Caira -SUB-DIRECTORA
Fecha	21 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral Docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable de Desempeño laboral docente, en relación a las dimensiones de Comunicación, Liderazgo, Motivación, Seguridad, Orden y Limpieza; mediante la opinión de los docentes de la institución educativa.
Nombres y apellidos del Experto	Néstor Cuba Huaytalla
Documento de identidad	10809726
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente I.E. N° 6097 – “MATEO PUMACAHUA”
Número telefónico	970444138
Firma	
Fecha	21 de junio del 2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach del Cuestionario de Gestión del Talento Humano

NRO	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	G31	G32	G33	G34	G35	G36	G37	G38								
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4						
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2				
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2				
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2				
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
9	5	1	5	1	1	3	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	5	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1				
10	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
11	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4				
12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
13	1	1	4	2	1	2	2	3	4	4	3	2	4	5	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1					
14	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
15	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1				
17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5			
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
21	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3			
22	5	5	4	3	2	5	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
24	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3			
25	2	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
28	1	3	3	1	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
32	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
33	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
36	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
39	5	1	5	1	1	3	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	5	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
41	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4		
42	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
43	1	1	4	2	1	2	3	4	4	3	2	4	5	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	1	
44	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1																					

51	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3		
52	5	5	4	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
54	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
55	2	1	2	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
56	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
57	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	1	3	3	1	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
62	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
63	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
66	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
69	5	1	5	1	1	3	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	5	4	1	2	2	2	1	1	1	
70	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
71	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
72	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
73	1	1	4	2	1	2	2	3	4	4	3	2	4	5	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	
74	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
77	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
81	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3
82	5	5	4	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
84	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3
85	2	1	2	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
86	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
87	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	1	3	3	1	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
91	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
92	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
93	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Resultados de confiabilidad

Escala: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	38

51	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	
52	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	
55	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
61	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
62	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
65	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
66	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
70	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
71	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
72	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
73	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
74	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	5	3	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	
75	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
79	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	
82	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	
85	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
86	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
91	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
92	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	
93	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
94	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

Resultados de confiabilidad

Escala: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	25

Anexo 5: Consentimiento informado UCV



Título de la investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en una institución educativa pública de Chorrillos, Lima 2024.

Investigador: Juan Rojas Vásquez.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en una institución educativa pública de Chorrillos, Lima 2024”, cuyo objetivo es Demostrar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública de Chorrillos, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Mateo Pumacahua.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, donde se busca contribuir al desarrollo integral de los docentes y estudiantes, así como la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la institución Mateo Pumacahua. 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 el Investigador Juan Rojas Vásquez email: rojasvj@ucvvirtual.edu.pe y asesora Consuelo Del Pilar, Clemente Castillo_email: cclementec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____

Firma(s):

Gestión del talento humano y Desempeño laboral docente

B I U ↻ ✕

Descripción del formulario

Consentimiento informado

La elaboración de una tesis para obtener el grado académico es una tarea común y constante para los estudiantes. Por lo tanto, se desea determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral Docente.

La participación en este estudio es voluntaria y tendrá una duración aproximada de 15 a 20 minutos, la información se mantendrá de manera confidencial y será utilizada solamente con fines académicos. Asimismo, usted puede retirarse en cualquier momento, aunque se agradecería que complete el cuestionario completo.

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con Juan Rojas Vásquez (Responsable de la investigación), al correo: rojasvj@ucvvirtual.edu.pe

Muchas gracias por su participación.

Acepto completar el formulario *

Si

No

Enlace de Formulario Google: <https://forms.gle/yRtcJqxqRToqeHfn9>

Anexo 7: Análisis complementario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del Talento Humano	,135	94	,000
D1V1: Provisión	,089	94	,066
D2V1: Entrenamiento	,109	94	,008
D3V1: Desarrollo	,138	94	,000
D4V1: Motivación	,120	94	,002
D5V1: Desempeño laboral	,126	94	,001
V2: Desempeño laboral	,156	94	,000
D1V2: Comunicación	,178	94	,000
D2V3: Liderazgo	,196	94	,000
D3V2: Motivación	,150	94	,000
D4V2: Seguridad	,177	94	,000
D4V2: Orden / limpieza	,181	94	,000

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de significación de Lilliefors. El diseño de la tabla es de propia autoría utilizando el SPSS v.25

Se decidió utilizar la prueba de Spearman, diseñada para identificar los niveles de asociación entre variables categorizadas cualitativamente, debido a que algunas de las variables analizadas no presentaron normalidad. La prueba de Kolmogorov-Smirnov fue previamente empleada para verificar si la mayoría de las variables a analizar seguían una distribución normal, dado que la muestra de la población incluida en el estudio constaba de más de 50 individuos.

Interpretación del grado de correlación en rangos, según el valor del coeficiente de Spearman

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta</i> ("A mayor X , mayor Y " o "a menor X , menor Y ", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente: Hernández et al (2014)

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



32 ^{años}

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

Lima, 11 de junio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Yonel Humberto Urquiaga Iparraguirre.

Director(a) de la IE:

IE N° 7075 JUAN PABLO II.

Nº de Carta : 0110 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 11 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:


- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ROJAS VASQUEZ, JUAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CHORRILLOS, LIMA 2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

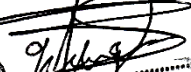
Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate




Mg. Yonel Humberto Urquiaga Iparraguirre
DIRECCIÓN

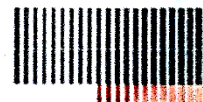
"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Yonel Humberto Urquiaga Yparraguirre, identificado con DNI N° 32924080, en mi calidad de Director de la Institución Educativa N° 7075 "Juan Pablo II", ubicada en la ciudad de Chorrillos.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Al señor Juan Rojas Vásquez, Identificado con DNI N° 06980483 del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Institución Educativa Juan Pablo II- N° 7075; con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- () Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal
DNI: 32924080
 Mg. Yonel H. Urquiaga Yparraguirre
DIRECTOR

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 06980483

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

Lima, 11 de junio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Dora Silvana Díaz Saba.

Directora de la IE:

IE JOSE DE LA RIVA AGÜERO Y OSMA.

Nº de Carta : 0108 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 11 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ROJAS VASQUEZ, JUAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CHORRILLOS, LIMA 2024.**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

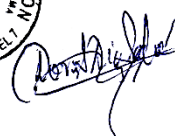
Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

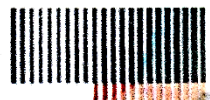




“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Dora Silvana Díaz Sabá, identificado con DNI N° 09377216, en mi calidad de Directora de la Institución Educativa "José de la Riva Agüero y Osma", ubicada en la ciudad de Chorrillos.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Al señor Juan Rojas Vásquez, Identificado con DNI N° 06980483 del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Institución Educativa José de la Riva Agüero y Osma; con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 09377216

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 06980483