

Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Integradas de La Victoria, 2024

por MONICA VANESSA YAURI ESPINOZA

Fecha de entrega: 04-ago-2024 07:11p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2427290553

Nombre del archivo: TESIS_M_NICA_-888-EFFATA.pdf (548.37K)

Total de palabras: 9445

Total de caracteres: 50572



Universidad César Vallejo

²

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en
Instituciones Educativas Integradas de La Victoria, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Yauri Espinoza, Mónica Vanessa (orcid.org/0009-0000-7839-962X)

¹

ASESORES:

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

Dra. Mendoza Retamozo, Noemi (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

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

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano, en adelante GTH, es un componente vital en cualquier entidad, y en el ámbito educativo, su relevancia es aún más pronunciada. Este proceso incluye la atracción, desarrollo, motivación y retención de personal altamente capacitado y comprometido. Una GTH eficiente en las instituciones educativas (IE) asegura que los docentes no solo posean las habilidades y conocimientos necesarios, sino que también estén alineados con los objetivos y valores institucionales. El desempeño docente, por otro lado, es un elemento determinante en la calidad educacional. La efectividad de los educadores en el aula tiene efecto directamente en el aprendizaje y desarrollo de los educandos y una GTH bien implementada facilita el desarrollo especializado continuo de los docentes.

A nivel internacional, Verdugo y Vásquez (2020) examinan los desafíos económicos que las empresas confrontan en cuanto a la gestión del personal talentoso, junto con la imperante necesidad de recortar costos y gastos. Igualmente, destacan las falencias en los procesos administrativos originadas por la falta de recursos tecnológicos y formación adecuada. Por otra parte, La UNESCO (2021) informa que en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela ha habido una reducción en el presupuesto destinado a la formación de docentes. Asimismo, en toda Latinoamérica se ha observado una disminución en la inversión para la capacitación en metodologías y tecnologías innovadoras. Según el informe de la UNESCO (2022), en América Latina y el Caribe hay una escasez de profesores con la formación adecuada, con una proporción de un docente por cada 25 estudiantes en preescolar, primaria y secundaria, lo que destaca la necesidad urgente de optimizar la capacitación docente.

En el contexto internacional, la enseñanza de calidad y una GTH en los profesores, ayuda a la mejora de los indicadores en el interés académico de los educandos, los cuales, podrán ser observados en las diferentes pruebas internacionales como el llamado PISA; puesto que, actualmente los primeros lugares en educación lo ocupan los centros educativos de China, Singapur, Macao de China y Hong Kong y en Latinoamérica los indicadores obtenidos estuvieron entre el 70% a 50% mostrando un bajo rendimiento (Bos et al., 2019). De la misma manera en los países de Brasil, Argentina, Perú y Ecuador se encuentran incorporando estrategias

de GTH que puedan aportar a un rendimiento más eficiente en los docentes y por ende en los alumnos (Realpe, 2020).

En Perú para contrarrestar la situación fitosanitaria por la COVID-19 se incorporó el denominado Aprendo en Casa, con el propósito de poder llegar a todas las zonas del país y los estudiantes puedan recibir su educación (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021). A pesar de los conocidos beneficios de la educación híbrida, su implementación ha sido deficiente debido a la falta de recursos necesarios para los docentes. Las autoridades muestran una despreocupación por desarrollar una gestión eficiente del talento humano, lo que impide que los profesores reciban la instrucción y motivación necesarias para mejorar sus capacidades e innovar, afectando la calidad de la instrucción, especialmente en el sector público (Rojas et al., 2020)

En cuanto a lo indicado, es importante decir que en las escuelas de La Victoria se evidencia cierta falta de compromiso por parte de algunos docentes hacia su institución, así como una comunicación limitada entre colegas. Algunos de ellos muestran desinterés en su actualización profesional, considerándola una pérdida de tiempo y recursos. Además, es común encontrar docentes desmotivados, con habilidades limitadas en la enseñanza y poco conocimiento sobre estrategias y recursos educativos. Estos profesionales a menudo muestran una renuencia a participar en actividades educativas, evadiendo responsabilidades y mostrando poco apoyo entre colegas, lo que genera divisiones dentro de las instituciones. Estas actitudes dificultan el logro de las metas de las instituciones.

El cuarto Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se centra en la GTH y el rendimiento docente en la educación. Busca afirmar una educación equitativa, inclusiva y de buena calidad, ofreciendo ocasión de aprendizaje continuo para todos. Para ello, es esencial que los maestros estén bien capacitados, motivados y apoyados, lo que permite ofrecer una educación de calidad a los educandos.

Por ello, se formuló el problema general: ¹ ¿Cuál es la relación entre la GTH y el desempeño docente en las IEI de La Victoria, 2024? ² Además, se plantearon los siguientes problemas específicos: ³ ¿Cuál es la ⁴ vínculo entre la GTH y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en IEI de La Victoria, 2024?

La justificación teórica se basa en la necesidad de investigar las diversas dimensiones, metodologías y teorías que vinculan las variables que se realiza la investigación, impactando directamente en el desempeño de los estudiantes. Este estudio pretende profundizar en esta interacción para mejorar la GTH por parte del equipo directivo. Los resultados identificarán debilidades y fortalezas, optimizando la gestión organizacional y las prácticas de liderazgo para mejorar el desempeño docente y el rendimiento educativo estudiantil. Clasificada como una investigación básica de nivel descriptivo correlacional, este estudio establece relaciones entre variables y sugiere futuras investigaciones. Además, permite comparar los resultados con estudios anteriores y futuros que empleen métodos similares de recolección y tratamiento de datos.

En este contexto, el objetivo general es determinar el vínculo entre la GTH y el desempeño de los maestros de las IEI de La Victoria, 2024. Los objetivos específicos detallados son: Establecer el vínculo entre la GTH y la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las IEI de La Victoria, 2024.

De la misma manera se establecen la hipótesis general, la GTH se relaciona con el desempeño de los maestros de las IEI de La Victoria, 2024. Las hipótesis específicas son: la GTH se vincula con la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión escolar articulada con la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las IEI de La Victoria, 2024.

Se mencionan estudios internacionales anteriores, como el de Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023), que investigaron la vinculación entre ciertas variables y su impacto en la calidad educativa de una escuela. Este estudio, de tipo acción, incluyó a sesenta participantes. Basado en una investigación de campo, se emplearon encuestas y se validaron los datos mediante el Coeficiente de Spearman. Los hallazgos evidenciaron una vinculación sobriamente positiva entre la selección de personal, la calidad del trabajo y la colaboración, así como una vinculación positiva entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo y la colaboración.

Lozada y Lozada (2023) se centraron en describir el contexto actual de la dirección y GTH en instituciones de salud privadas. Este estudio, de enfoque cuantitativo y descriptivo con un diseño no experimental, incluyó a 258

profesionales de un centro médico y utilizó un cuestionario. Los resultados mostraron que en el sector privado de salud existe un sistema de gestión que incorpora técnicas internas y externas, con un 40% de los empleados expresando insatisfacción con la gestión, evaluada en 0.750. Se concluyó que es esencial evaluar la situación en instituciones privadas para identificar áreas que requieren mejoras.

Velásquez (2020) estudió la vinculación entre las prácticas de enseñanza de los maestros y sus percepciones sobre la gestión educativa de los líderes escolares. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, se seleccionó al azar una muestra de 65 maestros. Para la recolección de datos se destinó un cuestionario. Los resultados mostraron un coeficiente ($r = 0.338$), indicando una correlación positiva entre las variables.

Fulquez et al. (2022) investigaron las deficiencias en la gestión del recurso humano mediante competencias socioemocionales. Este estudio, de naturaleza cuantitativa y diseño transversal sin experimentación, incluyó a 67 estudiantes y aplicó un cuestionario para la obtención de datos. Se encontró una vinculación directa ($p = 0.03$), concluyendo que hay bajos niveles de competencias socioemocionales, estrategias impropias para manejar el estrés y falta de recursos para lograr el bienestar psicológico.

En el estudio de Loo et al. (2021), se analizó cómo diversas variables afectan la calidad educativa en una institución específica. Se utilizó un diseño correlacional y la muestra estuvo conformada por 54 maestros y seis miembros del personal administrativo. La investigación se realizó mediante trabajo de campo y encuestas, analizadas con el coeficiente de Spearman. Cuyos resultados fueron una vinculación positiva significativa entre la GTH y el rendimiento de los maestros.

Ushiña y Colmenarez (2022) investigaron cómo el respaldo pedagógico de la dirección educacional afecta el rendimiento de los maestros. Utilizando una mirada cuantitativa en un estudio de campo con diseño transversal no experimental, la muestra incluyó a docentes en ejercicio de una escuela en Ecuador. Los datos se analizaron con estadísticas descriptivas, concluyendo que la gestión directiva no es eficaz ni eficiente en su apoyo pedagógico.

Villalobos et al. (2022) estudiaron la vinculación entre el rendimiento de los docentes y la ética del liderazgo educativo. El estudio fue de naturaleza cuantitativa y diseño correlacional. La muestra incluyó a 56 participantes, entre docentes y directores. El resultado fue una correlación de 0.763, lo que establece una alta

asociación de variables. Como conclusión, se recomendó mantener la efectividad en los indicadores que mostraron fortalezas y mejorar aquellos que presentaron deficiencias.

En investigaciones previas a nivel nacional, se revisaron estudios en repositorios institucionales, destacándose el trabajo de Pinazo y Concha (2024), que exploró la vinculación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional en escuelas. El estudio fue de naturaleza cuantitativa y diseño no experimental, la muestra incluyó a 44 docentes. Se encontró un coeficiente de correlación del 87.9%, indicando percepciones mayoritariamente regulares y poco adecuadas entre las variables. Se concluyó que persisten problemas en el proceso de elección de personal, lo que afecta la motivación, la falta de programas de formación continua, las dificultades para retener a colaboradores talentoso y la nulidad de mecanismos eficientes de monitoreo por parte de los gestores.

Reyes y Melgar (2024) descubrieron una asociación favorable entre la administración del TH y el desempeño de los maestros. Este estudio, basado en el enfoque positivista, empleó una metodología cuantitativa con un diseño básico, correlacional y transversal, excluyendo componentes experimentales. La muestra fue integrada por 75 maestros, y se empleó el coeficiente de Rho de Spearman, que reveló una vinculación de 0.761. La conclusión principal fue que existe una positiva vinculación entre la GTH y el desempeño de los maestros.

Toribio et al. (2023) examinaron la conexión entre la GTH y la calidad de la educación híbrida. La investigación se desarrollo bajo con un diseño observacional y correlacional básico, utilizando un cuestionario administrado a 328 docentes. Se encontró que el 43.30% de los educadores evidenciaron un nivel regular en la calidad educativa, se evidenció una vinculación directa positiva entre estas variables, con un valor Rho de 0.912, llevó a la conclusión de que el establecimiento de procesos eficaces de inducción, selección, capacitación y la provisión de incentivos contribuyen a proporcionar un servicio educacional que cumpla con los estándares requeridos.

Armas y Bardales (2020) examinaron las características de la gestión educativa en el facilitamiento del aprendizaje en las escuelas. Mediante de un diseño no experimental, los resultados destacaron que el 60% de las investigaciones en este campo enfatizan la importancia de la práctica docente de elevada calidad como un factor necesario para el éxito educacional y su efecto en la mejora de los estudiantes.

Se concluyó de que la gestión educativa implica procesos organizativos que fusionan la gestión y la educación.

Chávez-Vassallo et al. (2020) desarrollaron una estrategia de incentivos con el propósito de optimizar el desempeño profesional de los profesores. A través de un enfoque descriptivo y propositivo, participaron 20 docentes. Los resultados evidenciaron que el 40% de los participantes nunca habían experimentado un sentido de responsabilidad hacia la institución educativa, y el 55% manifestó sentirse satisfecho con su trabajo solo en ocasiones. Se llegó a la conclusión de que los docentes muestran signos de falta de motivación, lo que afecta su efectividad laboral.

La fundamentación teórica de la gestión del talento ha dado lugar a la aparición de diversos autores que han definido el concepto en diferentes etapas del desarrollo de la teoría organizacional. Un ejemplo es Fayol (1949), quien describió el control como el proceso de verificar si se cumplen las normas establecidas y si se sigue el programa de acción adoptado para el uso del recurso. Esta perspectiva fue respaldada por McGregor (1957), quien creó empeño en la insuficiencia y la importancia de fomentar y desarrollar al personal, en lugar de considerarlos meros "objetos" encargados de realizar tareas rutinarias. McGregor abogó por evitar que los empleados se perciban como simples ejecutores de procedimientos mecánicos, cuyas actividades estén desvinculadas de sus intereses profesionales y personales y que únicamente se motiven por recompensas económicas, como sugiere la teoría X (Paredes et al., 2022).

Alles (2007) propone un enfoque conceptual de la GTH, donde sostiene que la mejora del talento está conformada tanto por las habilidades como por los conocimientos de las personas que desempeñan roles específicos dentro de una organización. Del mismo modo, se reconoce que la GTH representa el recurso más valioso de una entidad y juega un papel crucial en su avance. Dominar la gestión efectiva de este capital humano es esencial para el éxito organizacional (Velandia et al., 2022). Para alcanzar este objetivo, es vital enfocarse en cuatro elementos clave: las destrezas de análisis, resolución de problemas, innovación y creatividad, junto con la capacidad de adaptación a diversas circunstancias y una mente emprendedora que fomente el logro de objetivos y la superación de obstáculos, son aspectos esenciales del talento humano (Olivos et al., 2022).

De igual manera, el talento humano se define como la combinación de habilidades, conocimientos y cualidades que los individuos poseen y que son

relevantes para desempeñarse con eficacia en un puesto de trabajo específico (Smith, 2023). En este contexto, el talento humano se comprende como la fusión de capacidades innatas y adquiridas que los individuos poseen y que son valoradas y aplicadas en trabajo (García, 2024). Además, el TH incluye las destrezas, aptitudes y competencias únicas de los individuos, las cuales pueden ser desarrolladas y fortalecidas a través de la capacitación y una gestión adecuada, con el objetivo de lograr las metas empresariales de manera eficiente y sostenible (Martínez, 2022). Sin embargo, una combinación de habilidades, conocimientos, experiencias y valores que los individuos poseen y que se aplican de manera efectiva en el ámbito profesional, contribuyendo al logro de las metas organizacionales y al desarrollo continuo de las instituciones (Pérez, 2021).

Igualmente, en la primera dimensión, denominada Organización de personas, se describe la organización de personas como el procedimiento mediante el cual se establecen, coordinan y administran los recursos humanos de una entidad con el propósito de mejorar el rendimiento tanto individual como grupal, fomentar el crecimiento profesional y lograr las metas organizacionales (Sánchez, 2023). Además, la organización de personas comprende el diseño de estructuras, procesos y políticas que regulan la contratación, desarrollo, motivación y retención del talento humano (Rodríguez, 2024).

Segunda dimensión: Compensación de personas, la compensación de personas se define como la agrupación de políticas, prácticas y sistemas utilizados por las organizaciones para retribuir económicamente a sus empleados por su contribución (García, 2023). Asimismo, la compensación de personas abarca el diseño, la ejecución y la valoración de sistemas de remuneración, incentivos y beneficios que buscan atraer, motivar y retener a los empleados talentosos, alineando así los intereses individuales con los objetivos estratégicos de la institución (López, 2024).

Tercera dimensión: Desarrollo de personas, se refiere al proceso continuo de aprendizaje, crecimiento y capacitación de indagación para mejorar las habilidades, competencias y culturas de los colaboradores en el ámbito laboral con el fin de potenciar su rendimiento, impulsar su desarrollo profesional y alcanzar al logro de los propósito de la entidad (Martínez, 2023). Igualmente, el desarrollo de personas abarca las iniciativas y programas destinados a impulsar el desarrollo profesional e

individual de los colaboradores incluyendo tanto el aprendizaje formal como el informal (González, 2024).

Con respecto a las bases teóricas relacionadas con el trabajo educativo, se ha evaluado la teoría constructivista cognitiva, que describe los procesos mediante los cuales los individuos construyen su propio conocimiento. Esta perspectiva concibe el aprendizaje como una actividad dinámica en el cual el sujeto construye precipitadamente su comprensión, en contraposición a la mera aplicación de conocimientos innatos o la reproducción de información preexistente (Dale, 2012; Piaget, 2009).

Por otro lado, la teoría conductista plantea que los procesos de aprendizaje pueden ser comprendidos a través de la observación de la conducta y su interacción con el entorno (Leiva, 2005). De acuerdo con Watson (1930) en una línea similar, se argumenta que el logro del aprendizaje implica el uso de refuerzos positivos en lugar de castigos, con el objetivo de promover un aprendizaje efectivo. Por otro lado, Skinner (1968) postuló que el aprendizaje a través de la experiencia que se va tomando en cuenta o adaptando, que pueden ser tanto gratificantes como desagradables. En contraste, Bandura (1987) una óptica cognitiva, se reconoce la relevancia del procesamiento mental de la información como un paso crucial previo a la emisión de una respuesta, y se comprende que este proceso es complejo (Leiva, 2005). El objetivo del proceso educativo se enfoca en desarrollar herramientas que capaciten a los estudiantes para obtener conocimientos de manera pertinente y apoyar en su propio aprendizaje (Valera, 2019).

Asimismo, Ausubel et al. (1983) sugirieron que, para ser eficaces, los recursos de aprendizaje deben ser relevantes para los educandos. Finalmente, Brunner (2001) sostiene que los diversos conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje cobran importancia al edificarse sobre el conocimiento previo y la experiencia individual de cada individuo.

Reyna (2022), Guizado et al. (2020), y Flores et al. (2021) han abordado el enfoque conceptual del desempeño docente, definiéndolo como la adherencia a las responsabilidades inherentes a la enseñanza, las cuales son influenciadas por factores vinculados con la comunidad educativa. El rendimiento de los maestros es un elemento crucial vinculado a la excelencia educativa; así, los líderes de las instituciones educativas tienen la responsabilidad de implementar estrategias pertinentes y eficaces para apoyar a los educadores en la superación de los desafíos

actuales (Alvarado et al., 2022). Igualmente, Huamán et al. (2021) abordaron el tema de la enseñanza durante la pandemia, destacando las dificultades que se han observado en ²relación con las habilidades digitales de los docentes.

De este modo, se analizó el papel que juega el docente en nuestra comunidad y cómo esto afecta su manera de enseñar a los estudiantes (Bocanegra, 2021). Por ende, el maestro debe estructurar su clase de tal manera que brinde a los alumnos la oportunidad de relacionar el nuevo contenido (Roa, 2021). Además, el desempeño docente abarcaría todas las acciones que este lleva a cabo con el propósito de motivar al estudiante y hacer que el proceso de enseñanza sea beneficioso para ambos; así, la práctica académica implica una serie de directrices a seguir (Ramos et al., 2021).

En otro estudio, Martínez et al. (2020) mencionaron que la evaluación del rendimiento de los docentes implica un procedimiento sistemático en el cual se recopilan informes fiables que muestran los logros educativos de los alumnos. De la misma forma, Cobo y Torres (2021) afirmaron que la labor del profesorado es de vital importancia, ya que, a través de su compromiso con los estudiantes, estos adquieren conocimientos. El maestro es primordialmente responsable de impartir conocimientos, fomentar valores y proporcionar una educación integral que resulta fundamental para los estudiantes. Por otro lado, Froment et al. (2021) argumentaron que la evaluación del profesorado es esencial para garantizar un alto desempeño, ya que proporciona evidencia que facilita y promueve el mejoramiento del proceso educativo

El primer dominio, conocido como la preparación de los estudiantes, se centra en la labor del docente para diseñar la planificación curricular, crear materiales educativos, utilizar estrategias de enseñanza y evaluar el progreso de los educandos. Es esencial que el docente comprenda las insuficiencias de aprendizaje de sus alumnos en términos tanto de contenidos disciplinares como pedagógicos (Minedu, 2014). Además, García (2023) describió la preparación para el aprendizaje como el grupo de acciones, enfoques y recursos que un individuo o entidad emplea para desarrollar las destrezas, conocimientos y actitudes necesarios para un aprendizaje eficaz. Por otro lado, López (2024) se refirió al proceso en el cual los individuos participan en actividades y prácticas diseñadas para mejorar su habilidad para adquirir y procesar nueva información de manera efectiva, lo que puede involucrar técnicas de organización, métodos de estudio y estrategias de autorregulación del aprendizaje.

La segunda dimensión, denominada enseñanza para el aprendizaje, resalta la relevancia de la capacitación del docente en lo que respecta a la enseñanza y el

proceso de aprendizaje. Esto implica tener un conocimiento sólido de los contenidos académicos, emplear diferentes métodos de enseñanza y evaluación, y establecer un entorno de aprendizaje inclusivo y estimulante que mantenga la motivación de los estudiantes de manera constante (Minedu, 2014). Según Martínez (2023), esta dimensión se refiere al proceso en el cual los educadores diseñan y facilitan experiencias de aprendizaje que promueven la adquisición de conocimientos. Además, Pérez (2024) la define como la planificación e implementación de actividades, recursos y estrategias pedagógicas centradas en el estudiante para facilitar la construcción activa del conocimiento.

La tercera dimensión, conocida como participación en la gestión escolar articulada a la comunidad, subraya la importancia de que el docente esté involucrado en la producción, implementación y evaluación del PEI. García (2023) indicó que esta dimensión implica una responsabilidad activa de los diversos entes de la comunidad educativa. López (2024) agregó que implica la colaboración entre la escuela y los diferentes actores del entorno local para identificar necesidades, establecer metas y diseñar estrategias que contribuyan a la mejora continua de la educación, incluida la promoción de la integración y el respeto a la diversidad.

La cuarta dimensión, conocida como desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los educadores, enfatiza la importancia de que el maestro recapacite sobre su quehacer pedagógico, participe en comunidades de aprendizaje profesional y se comprometa con acciones de crecimiento profesional (Minedu, 2014). Según Martínez (2023), se trata de un proceso continuo en el cual los educadores adquieren, fortalecen y consolidan sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores profesionales.

En el ámbito de la investigación, se plantea la hipótesis general (HG) de que hay una correlación entre la GTH y el rendimiento de los maestros en una IEI La Victoria durante el año 2024. Además, se detallan las hipótesis específicas (HE) de la siguiente manera: (a) Existe una vinculación entre la GTH y la preparación para el aprendizaje en una IEI La Victoria en 2024, (b) Hay una correlación entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje en una IEI La Victoria en 2024, (c) Se encuentra una correlación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en una IEI La Victoria en 2024, y (d) Existe una correlación entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro en una IEI La Victoria en 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación planificada se ubicó en el ámbito de la investigación tipo básica, que se centra en trabajos teóricos y experimentales con el propósito de adquirir conocimientos nuevos sobre los hechos observables y fenómenos, sin tener la intención inmediata de aplicarlos o utilizarlos de manera específica (OCDE, 2028).

De la misma forma, el enfoque fue cuantitativo, de acuerdo con los estudios realizados por Martínez (2023), se hace hincapié en la compilación y evaluación de datos numéricos con el propósito de describir, explicar o prever fenómenos. Esta metodología se apoyó en la medición imparcial de variables mediante herramientas estandarizadas y la aplicación de métodos estadísticos para examinar los datos obtenidos. Su objetivo es extrapolar los resultados a una población más extensa y establecer conexiones causales entre variables a través de diseños experimentales o no experimentales.

Además, el estudio se realizó utilizando un diseño no experimental transversal, conforme a los estudios de Rodríguez (2023), se trata de un método de investigación que recoge datos en un momento concreto para estudiar las relaciones entre variables en un único punto temporal. Esta estructura posibilita obtener una instantánea de una población o fenómeno en un momento específico. Se consideró de corte transversal porque se lleva a cabo la medición de variables en un único momento específico en el tiempo y espacio. Imagina que estás tomando una fotografía de un evento o situación en un momento particular; de manera similar, en este método, se capturó una instantánea de las variables que se están estudiando en un momento dado

La investigación fue de nivel o alcance descriptivo correlacional, según Pérez (2023), estudios de esta naturaleza tienen como fundamento identificar la vinculación entre dos o varias variables y discernir un patrón predecible dentro de una población.

Se establecerán las variables y su operacionalización. Una variable, para Ñaupas et al. (2014), hace referencia a las propiedades observables de la muestra que representan magnitudes que pueden cambiar de manera continua o discreta. El proceso de operacionalización implica que los estudiosos realicen acciones con el fin de recopilar información de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

Definición conceptual de la variable GTH, Alles (2007) argumenta que el progreso del talento se compone de las habilidades y los conocimientos del individuo

que ocupa una posición específica dentro de la empresa. El éxito en la carrera laboral está estrechamente ligado a los talentos que el empleado cultiva y aprovecha en su puesto. Los gerentes no solo deben desempeñar funciones de supervisión, sino también actuar como consejeros y mentores para sus empleados.

Definición operacional de la variable GTH, el proceso implicó definir la variable en cuestión, lo que nos llevó a establecer un método de medición objetivo. Además, se seleccionaron los instrumentos adecuados para recopilar información, utilizando la escala de Likert, que incluía 22 preguntas. A través de esta herramienta, se evaluaron aspectos como la organización de personas, la compensación, el desarrollo y la evaluación del personal.

La concepción conceptual de la variable desempeño de los maestros, según lo establecido por la Ley Servir (2016), se refiere a las características o atributos individuales que se manifiestan a través de acciones visibles que resultan en un desempeño laboral exitoso. Esta conceptualización implica la combinación de destreza, conocimiento y actitudes, que funcionan como el factor distintivo dentro de un contexto y una organización específicos.

La definición operativa de la variable desempeño docente implica que se divide en cuatro dimensiones, las cuales a su vez se subdividen en indicadores, de los cuales se derivan los 20 elementos del instrumento. Estas áreas comprenden: Elaboración para el aprendizaje de los alumnos, ilustración para los aprendizajes de los alumnos, intervención en la gestión institucional y mejora en la profesión y la identificación del maestro. La información se analiza en un nivel ordinal mediante el uso de la escala de Likert (ver Tabla 1).

La población, según la descripción en los estudios de López (2023), se conceptualiza como el conjunto de seres que participan particularidades parecidas y que pueden ser objeto de estudio en un contexto específico. Esta investigación se centra en comprender las características, comportamientos y dinámicas de dicha población, así como en la formulación de generalizaciones sobre ella que serán 200 maestros de las escuelas.

La muestra, según las investigaciones de Pérez (2023), se refiere al proceso de seleccionar un subconjunto característico de una población más amplia con el fin de estudiarla y obtener conclusiones que puedan generalizarse a la población de origen. Asimismo, se empleó a 105 trabajadores de dicha institución mencionada.

Las herramientas y métodos utilizados para compilar datos, según la investigación de Gómez (2023), las técnicas de compilación de datos pueden ser cualitativas o cuantitativas. ¹ En este estudio se utilizó la encuesta como técnica, siguiendo la sugerencia de Carhuacho et al. (2019), quienes precisan que las encuestas se utilizan una vez y son pertinentes para obtener datos de forma eficiente.

El cuestionario constituye un conjunto de interrogantes sobre las variables susceptibles de medición ³ (Hernández y Mendoza, 2018). Para Ñaupas et al. (2014), este cuestionario se elabora mediante la formulación de preguntas escritas en hojas de respuestas, las cuales guardan relación con las hipótesis de investigación y, por ende, con los indicadores y variables del estudio. Se llevó a cabo la administración del cuestionario.

Validación de los instrumentos, de acuerdo con Rodríguez (2023), hace referencia ¹ al proceso metódico de evaluación de la fiabilidad, precisión y utilidad de un instrumento ² específico utilizado para la medición de una variable en estudio. En esta investigación se realizó validez de contenido, mediante juicio de experto quienes fueron docentes con grado de Doctor de la UCV. Asimismo, puntualizaron tres criterios por cada pregunta o ítems. Finalmente, las revisiones culminó quedando que los instrumentos son aplicables.

Según las investigaciones de Pérez (2023), la confiabilidad se define como el nivel de fiabilidad de un instrumento, método o técnica de medición. Este término se caracteriza por la capacidad de generar resultados consistentes y estables cuando se aplica repetidamente en condiciones similares. Asimismo, se aplicó una test piloto a 20 maestros para ver la fiabilidad de los instrumentos a través de Alfa de Cronbach, obteniendo cuyos valores de la variable talento humano (0.954) y desempeño docente (0.949). Es decir, de alta confiabilidad.

En relación a las metodologías empleadas para el análisis de, según lo expuesto por Henadez y Mendoza (2018), que las técnicas estadísticas son fundamentales para procesar los datos en una investigación cuantitativa. ³ Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que el procesamiento de datos se divide en dos partes, la primera, la descriptiva donde se procesan los datos y se presentan en tablas de frecuencia y gráficos de barras. Por otro lado, la segunda parte, la inferencial, es donde se somete a prueba de vinculación de Spearman y contraste las hipótesis. Ambos procedimientos se realizaron con SPSS 26

En los aspectos éticos, la investigadora respetó los derechos de autoría de la bibliografía consultada, tomando en cuenta los lineamientos del formato APA 7, tanto para las citas y referencias. Ha prevalecido la confiabilidad y el anonimato de los escolares que se involucraron, estos aspectos fueron fundamentales para que se lleve a cabo el estudio de indagación. Se aplicó el principio de autonomía, para asegurar que la colaboración de los escolares fuese de libre consentimiento y voluntario. Además, se siguió el principio de beneficencia, por lo cual se garantizó la protección y ausencia de perjuicio para los escolares partícipes en la investigación. Asimismo, se respetó el principio de justicia, por lo cual se garantizó un trato justo y equitativo para todas los estudiantes que constituyeron parte de la muestra.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla cruzada entre GTH vs. desempeño docente.

		Desempeño docente			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
GTH	Deficiente	21 20,0%	10 9,5%	0 0,0%	31 29,5%
	Regular	0 0,0%	30 28,6%	17 16,2%	47 44,8%
	Eficiente	0 0,0%	9 8,6%	18 17,1%	27 25,7%
Total		21 20,0%	49 46,7%	35 33,3%	105 100,0%

Con respecto a la tabla 1, se evidencia que el 28,6% de los docentes evidenciaron que se tiene un nivel regular de GTH y se hallan en un nivel de proceso de desempeño. Por otra parte, el 20,0% de los maestros manifestaron que se tiene un nivel deficiente de GTH y se ubicaron en el nivel de inicio de desempeño docente. Finalmente, un 17,1% de los maestros indicaron que se tiene un nivel eficiente de GTH y se encontraron en un nivel de excelente de desempeño.

Tabla 2

Tabla cruzada entre GTH vs. ²preparación para el aprendizaje de los educandos.

		Preparación para el aprendizaje de los educandos			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
Gestión del talento humano	Deficiente	11 10,5%	20 19,0%	0 0,0%	31 29,5%
	Regular	0 0,0%	34 32,4%	13 12,4%	47 44,8%
	Eficiente	0 0,0%	6 5,7%	21 20,0%	27 25,7%
Total		11 10,5%	60 57,1%	34 32,4%	105 100,0%

Con fundamento en los hallazgos de la tabla 2, se evidencia que el 32,4% de los docentes evidencian que se tiene un nivel regular de GTH y se hallan en un nivel de proceso de preparación para el aprendizaje de los educandos. Por otra parte, un 20,0% de los maestros indicaron que se tiene un nivel eficiente de GTH y se ubicaron en un nivel excelente de preparación para el aprendizaje de los educandos. Finalmente, un 19,0% de los maestros señalaron que se tiene un nivel deficiente de GTH, sin embargo, se hallan en un nivel de proceso de preparación para el aprendizaje de los educandos.

Tabla 3*Tabla cruzada entre GTH vs. enseñanza para los aprendizajes de los educandos.*

		Enseñanza para los aprendizajes de los educandos			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
GTH	Deficiente	21 20,0%	10 9,5%	0 0,0%	31 29,5%
	Regular	3 2,9%	33 31,4%	11 10,5%	47 44,8%
	Eficiente	0 0,0%	15 14,3%	12 11,4%	27 25,7%
Total		24 22,9%	58 55,2%	23 21,9%	105 100,0%

Con apoyo de la tabla 3, se puede evidenciar que el 31,4% de los maestros señalaron que se tiene un nivel regular de GTH y se ubicaron en un nivel de proceso de enseñanza para los aprendizajes de los educandos. Por otra parte, un 20,0% de los maestros indicaron que se tiene un nivel deficiente de GTH y se encontraron en un nivel de inicio de enseñanza para los aprendizajes de los educandos. Finalmente, un 14,3% de los docentes mencionaron que se tiene un nivel eficiente de GTH, sin embargo, se ubicaron en el nivel de proceso de enseñanza para los aprendizajes de los educandos.

Tabla 4*Tabla cruzada entre GTH vs. participación en la gestión de la institucionalidad.*

		Participación en la gestión de la institucionalidad			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
GTH	Deficiente	0 0,0%	28 26,7%	3 2,9%	31 29,5%
	Regular	2 1,9%	26 24,8%	19 18,1%	47 44,8%
	Eficiente	3 2,9%	6 5,7%	18 17,1%	27 25,7%
Total		5 4,8%	60 57,1%	40 38,1%	105 100,0%

Con fundamentos en la tabla 4, se evidencia que el 26,7% de los maestros indicaron que se tiene un nivel deficiente de GTH, sin embargo, se encontraron en un nivel de proceso de participación en la gestión de la institucionalidad. Por otra parte, un 24,8% de los maestros mencionaron que se tiene un nivel regular de GTH y se localizaron en un nivel de proceso de participación en la gestión de la

institucionalidad. Por último, el 18,1% de los maestros señalaron que se tiene un nivel regular de GTH, sin embargo, denotaron un nivel excelente de participación en la gestión de institucionalidad.

Tabla 5

Tabla cruzada entre GTH vs. desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros.

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros			Total
		Inicio	Proceso	Excelente	
GTH	Deficiente	25 23,8%	6 5,7%	0 0,0%	31 29,5%
	Regular	0 0,0%	36 34,3%	11 10,5%	47 44,8%
	Eficiente	0 0,0%	9 8,6%	18 17,1%	27 25,7%
		Total	25 23,8%	51 48,6%	29 27,6%

Con fundamentos de los resultados, se puede observar que el 34,3% de los maestros indicaron que se tiene un nivel regular de GTH y se ubicaron en un nivel de proceso de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por otra parte, un 23,8% es deficiente de GTH y se ubicaron en un nivel de inicio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro. Finalmente, un 17,1% de los maestros señalaron que se tiene un nivel eficiente de GTH, y denotaron un nivel excelente de desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro.

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,137	105	,000
Organización de personas	,118	105	,001
Compensación de personas	,107	105	,005
Desarrollo de personas	,158	105	,000
Desempeño docente	,100	105	,012
Preparación para el aprendizaje de los educandos	,113	105	,002
Enseñanza para los aprendizajes de los educandos	,098	105	,014
Participación en la gestión de la institucionalidad	,171	105	,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro	,094	105	,023

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 adjunta se evidencian los hallazgos de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, en la cual se detalla que gran parte de los puntajes de las variables y las dimensiones no se acercan a una distribución normal porque el sig. obtenido es $< 0,05$; por lo tanto la prueba estadística que se utilizó fue la no paramétrica: Prueba de Spearman.

2 Hipótesis general

H₀: No existe una correlación entre la GTH y el rendimiento de los maestros en las IEI de La Victoria durante el año 2024.

H_a: Existe una correlación entre la GTH y el rendimiento de los maestros en las IEI de La Victoria durante el año 2024.

Tabla 7

Prueba de correlación entre GTH y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	,834**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

Según la tabla 7, se determinó que el nivel de relación entre la GTH y el desempeño de los maestros, es de 0,834, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación positivo alto, con p valor $0.000 < 0,05$ por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a; por lo tanto, se afirma que existe una correlación entre la GTH y el desempeño docente en una IEI La Victoria durante el año 2024.

2 Hipótesis específica 1

H₀: No existe una correlación entre la GTH y la preparación para el aprendizaje en las IEI de La Victoria en 2024.

H_a: Existe una correlación entre la GTH y la preparación para el aprendizaje en las IEI del La Victoria en 2024.

3

Tabla 8**Prueba de correlación entre GTH y la preparación para el aprendizaje.**

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
3	Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
			,751** ,000 105

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

Según la tabla 8, se determinó que el nivel de asociación entre la GTH y la preparación para el aprendizaje es de 0,751, es por ello que se afirma que existe un nivel de asociación positivo alto, con p valor $0,000 < 0,05$ rechazándose así la H_0 y aceptándose la H_{E1} ; por lo que se puede afirmar que, existe una correlación entre GTH y la preparación para el aprendizaje en una IEI La Victoria en 2024.

2

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe una correlación entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje en las IEI de La Victoria, 2024.

H_a : Existe una correlación entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje en las IEI de La Victoria, 2024.

2

Tabla 9**Prueba de correlación entre GTH y la enseñanza para el aprendizaje**

		Enseñanza para los aprendizajes de los educandos	
	Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
			,733** ,000 105

Según la tabla 9, se ha determinado que el nivel de relación entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje es de 0,733, es por ello que afirma que existe un nivel de asociación positivo alto, con p valor $0,000 < 0,05$ se rechaza la H_0 y se procede a aceptar la H_{E2} ; por lo que se afirma que existe una correlación entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje en una IEI La Victoria en 2024.

² Hipótesis específica 3

H₀: No existe una correlación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en las IEI de La Victoria, 2024.

H_a: Existe una correlación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en las IEI de La Victoria, 2024.

Tabla 10

Prueba de correlación entre GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad

			Participación en la gestión de la institucionalidad
		² Coeficiente de correlación	,786 ⁴
Rho de Spearman	GTH	Sig. (bilateral)	,000
		N	105

De acuerdo a la tabla 10, se determinó que el nivel de asociación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad es de 0,786, por lo que se puede afirmar que existe un nivel de vinculación positivo alto, con p valor 0,000 < 0,05 ² se procede a rechazar la H₀ y consecuentemente se acepta la HE3; por lo tanto, se indica que, existe una correlación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en una IEI La Victoria en 2024.

³ Hipótesis específica 4

H₀: No existe una correlación entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro en las IEI de La Victoria, 2024.

H_a: Existe una correlación entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro en las IEI de La Victoria, 2024.

Tabla 11

Prueba de correlación entre GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro	
Rho de Spearman	GTH	Ceficiente de correlación	,819**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

De acuerdo a la tabla 11, se determinó que el nivel de asociación entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros es de 0,819, por lo que se puede afirmar que existe un nivel de asociación positivo alto, con p valor 0,000 < 0,05 se procede a rechazar la H0 y consecuentemente se acepta la HE4; por lo tanto, se indica que, existe una vinculación entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros en una IEI La Victoria en 2024.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó como OG, ² determinar la asociación entre la GTH y el desempeño docente en una IEI La Victoria 2024, de lo cual al hacer uso de ² la estadística inferencial se logra determinar la prueba de HG, llegando a obtener un ³ Rho de Spearman=0,834, mostrando así que existe una correlación positivo alta, con un Sig.0,000 <0,05; por lo cual se rechazó la H0 para así aceptar la HG, por lo cual se determina que existe una correlación entre la GTH y el rendimiento docente en una IEI La Victoria durante el año 2024.

En el contexto educativo actual, la GTH ¹² es una base fundamental para el éxito de las instituciones. El desempeño docente, que es crucial para la calidad educativa, está íntimamente ligado a cómo se gestionan los recursos humanos. Este estudio aborda una necesidad imperante de comprender mejor esta relación para implementar estrategias que potencien el rendimiento académico y profesional de los docentes.

² Este resultado guarda cierta similitud al contrastarlo con el estudio de Reyes y Melgar (2024), quienes determinaron el vínculo entre la GTH y el desempeño de los maestros, utilizando un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y transversal, contando con el apoyo de 75 maestros, resultando una correlación Rho de 0.761, ¹³ concluyendo que existe una vinculación positiva entre la GTH y el desempeño de los maestros, destacando la importancia del capital humano en la efectividad educativa. De la misma manera, Fulquez et al. (2022) investigaron las deficiencias en la GTH mediante competencias socioemocionales, utilizando un estudio de enfoque cuantitativo y diseño transversal sin experimentación, contando con el apoyo de 67 estudiantes, resultando una correlación directa con un p_valor=0.03, concluyendo que hay niveles bajos de competencias socioemocionales, estrategias inadecuadas para manejar el estrés y falta de recursos para alcanzar el bienestar psicológico.

Es necesario precisar que las investigaciones mencionadas párrafos arriba tienen sustentos en las teorías de Alles (2007), quien sostuvo que la GTH está conformada por los conocimientos de las personas que desempeñan roles específicos dentro de una organización, afirmando que el progreso profesional de una persona está íntimamente relacionado con las habilidades que desarrolla y utiliza en su trabajo actual. Poo otra parte, Froment et al. (2021) argumentaron ² que la evaluación del

profesorado es esencial para garantizar un buen desempeño, ya que proporciona evidencia que facilita y promueve la mejora del proceso educativo.

Al hacer referencia a la HE1, se logra cumplir con el OE1 al realizar la prueba de contrastación de hipótesis de la variable GTH y la dimensión preparación para el aprendizaje de los educandos, llegando a obtener un $Rho = 0,751$, mostrando así que existe una vinculación positiva alta, con un $Sig = 0,000 < 0,05$, por tal motivo, se rechazó la H_0 , para así determinar que existe una vinculación entre la GTH y la preparación para el aprendizaje en una IEI La Victoria en 2024. Este resultado tiene cierta homogeneidad al compararlo con el estudio de Armas y Bardales (2020), quienes examinaron las características de la gestión educativa en el facilitamiento del aprendizaje en las escuelas, resultando que el 60% de las investigaciones en este campo enfatizan la importancia de la práctica docente de alta calidad como un factor fundamental para el éxito educativo. De igual forma, se tiene cierta similitud al compararlo con el estudio de Ushiña y Colmenarez (2022), quienes determinaron el impacto del respaldo pedagógico de la dirección escolar en el rendimiento de los docentes, concluyendo que la gestión directiva no es eficaz ni eficiente en su apoyo pedagógico, lo que limita la mejora del desempeño docente.

Es necesario mencionar que las investigaciones escritas anteriormente guardan respaldo en las teorías de Velandia et al. (2022), quienes sostuvieron que la gestión del talento humano representa el recurso más valioso de una entidad y juega un papel crucial en su avance. De igual forma, García (2023) describió la preparación para el aprendizaje como el conjunto de acciones, enfoques y recursos que un individuo o entidad emplea para desarrollar las destrezas, conocimientos y actitudes necesarios para un aprendizaje eficaz..

Al hacer referencia a la HE2, se logra cumplir con el OE2 al realizar la prueba de contrastación de hipótesis de la variable GTH y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los educandos, llegando a obtener un $Rho = 0,733$, mostrando así que existe una vinculación positiva alta, con un $Sig = 0,000 < 0,05$, por tal motivo, se rechazó la H_0 , para así determinar que existe una vinculación entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje en una IEI La Victoria en 2024. Este resultado obtenido tiene cierta similitud con el estudio de Toribio et al. (2023), quienes determinaron la conexión entre la GTH y la calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular en Perú, resultando que el 43.30%

² de los docentes evidenciaron un nivel regular en la calidad educativa, lo que sugiere una implementación deficiente de recursos tecnológicos y una falta de colaboración para alcanzar los objetivos institucionales, así también, la vinculación directa entre estas variables, con un valor de Spearman de 0.912, concluyendo que el establecimiento de procesos eficaces de selección, inducción, capacitación y la provisión de incentivos contribuyen a proporcionar un servicio educativo que cumpla con los estándares requeridos. De igual forma, el estudio de Velásquez (2020), guarda sienta relación ya que él buscó determinar la relación entre las prácticas de enseñanza de los maestros y sus percepciones sobre la gestión educativa de los líderes escolares, resultando un coeficiente $r = 0.338$, concluyendo que hay una vinculación positiva entre las variables.

Es preciso mencionar que las investigaciones previas tienen respaldo en la teoría de Smith (2023), quien sostuvo que el talento humano es la combinación de habilidades, conocimientos y cualidades que los individuos poseen y que son relevantes para desempeñarse con eficacia en un puesto de trabajo específico. De igual forma, Pérez (2024) define a la enseñanza para el aprendizaje como la planificación e implementación de actividades, recursos y estrategias pedagógicas centradas en el estudiante para facilitar la construcción activa del conocimiento, lo que incluye el uso de métodos participativos, la tecnología educativa y el fomento del pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Al hacer referencia a la HE3, se logra cumplir con el OE3 al realizar la prueba de contrastación de hipótesis de la variable GTH y la dimensión participación en la gestión escolar articulada a la comunidad, llegando a obtener un $Rho = 0,786$, mostrando así que existe una vinculación positiva alta, con un $Sig = 0,000 < 0,05$, por tal motivo se rechazó la H_0 , para así determinar que existe una vinculación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en una IEI La Victoria en 2024. Este resultado tiene cierta similitud al ser comparado con el estudio de Pinazo y Concha (2024), quienes determinaron la vinculación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional en instituciones educativas, resultando un coeficiente de correlación del 87.9%, indicando percepciones mayoritariamente regulares y poco adecuadas entre las variables, concluyendo que persisten problemas en el proceso de selección de personal, lo que afecta la motivación, la falta de programas de formación continua, las dificultades para retener a personal talentoso y la ausencia de mecanismos

efectivos de monitoreo por parte de los gestores. De igual forma, guarda cierta similitud con el estudio de Villalobos et al. (2022), quienes determinaron la vinculación entre el rendimiento de los maestros y la ética del liderazgo educativo en la Educación Media General del Municipio Mara, Zulia-Venezuela, resultando una correlación de 0.763, lo que indica una fuerte asociación de variables, concluyendo que, se recomendó mantener la efectividad en los indicadores que mostraron fortalezas y mejorar aquellos que presentaron deficiencias.

Cabe precisar que los estudios mencionados anteriormente guardan respaldo en las teorías de García (2024), quien sostuvo que el talento humano se comprende como la fusión de capacidades innatas y adquiridas que los individuos poseen y que son valoradas y aplicadas en el entorno laboral, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. De igual forma, López (2024) agregó que la participación en la gestión de la institucionalidad implica la colaboración entre la escuela y los diferentes actores del entorno local para identificar necesidades, establecer metas y diseñar estrategias que contribuyan a la mejora continua de la educación, incluida la promoción de la inclusión y el respeto a la diversidad.

Con referencia a la HE4, se logra cumplir con el OE4 al realizar la prueba de contrastación de hipótesis de la variable GTH y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro, llegando a obtener un $Rho = 0,819$, mostrando así que existe una vinculación positiva alta, con un $Sig = 0,000 < 0,05$, por tal motivo, se rechazó la H_0 , para así determinar que existe una correlación entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro en una IEI La Victoria en 2024. Por lo tanto, se demuestra que a medida se tenga una eficiente GTH, se obtendrá un impacto positivo en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una IEI La Victoria en 2024. Este resultado tiene cierta similitud al ser comparado con el estudio de Chávez-Vassallo et al. (2020), quienes desarrollaron una estrategia de incentivos con el propósito de mejorar el desempeño de los maestros, resultando que el 40% de los participantes nunca habían experimentado un sentido de responsabilidad hacia la IE, y el 55% manifestó sentirse satisfecho con su trabajo solo en ocasiones, concluyendo que los docentes muestran signos de falta de motivación, lo que afecta su efectividad laboral. De igual forma, guarda cierta similitud con el estudio de Lozada y Lozada (2023), quienes se centraron en describir la situación actual de la dirección y GTH en instituciones de salud privadas, resultando que en el sector privado de salud existe un sistema de

gestión que incorpora técnicas internas y externas, con un 40% de los empleados expresando insatisfacción con la gestión, evaluada en 0.750, concluyéndose que es esencial evaluar la situación en instituciones privadas para identificar áreas que requieren mejoras.

Cabe precisar que los estudios mencionados anteriormente guardan respaldo en las teorías de Pérez (2021), quien definió a la gestión del talento humano como una combinación de habilidades, conocimientos, experiencias y valores que los individuos poseen y que se aplican de manera efectiva en el ámbito laboral, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo continuo de las instituciones. De igual forma, Martínez (2023) mencionó con respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros, que se trata de un proceso continuo en el cual los educadores adquieren, fortalecen y consolidan sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores profesionales, lo cual incluye la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica y el compromiso con el aprendizaje permanente.

V. CONCLUSIONES

Según el objetivo general concluyó, en el ámbito de la GTH, se ha encontrado una correlación significativa con el rendimiento docente. Este hallazgo está respaldado por un análisis estadístico que muestra un valor p de 0.00, indicando una significancia extremadamente alta. Además, la relación es notablemente fuerte, con un coeficiente de vinculación Rho 0.834. Esto implica que una GTH está estrechamente asociada con el desempeño de los maestros.

En el primer objetivo específico, concluyó que el ámbito de la GTH se ha identificado una correlación significativa con la preparación para el aprendizaje. La relación es considerable y fuerte, con un coeficiente $Rho=0.751$, determinándose así que existe una correlación significativa entre la GTH y la preparación para el aprendizaje en la IEI La Victoria en 2024.

En el segundo objetivo específico, concluyó en el ámbito de la GTH, se ha encontrado una correlación significativa con la enseñanza para el aprendizaje. La relación es notablemente fuerte, con un coeficiente $Rho =0.733$. Con estos resultados, se rechaza la H_0 y se acepta la H_{E2} , determinándose así que existe una correlación significativa entre la GTH y la enseñanza para el aprendizaje en la IEI La Victoria en 2024.

En el tercer objetivo específico, concluyó en el ámbito de la GTH, se ha establecido una correlación significativa con la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad. La vinculación es considerablemente fuerte, con un coeficiente $Rho =0.786$, determinándose así que existe una vinculación significativa entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en la IEI La Victoria en 2024.

En el cuarto objetivo específico, concluyó en el ámbito de la GTH, se ha establecido una correlación significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros. La vinculación es considerablemente fuerte, con un coeficiente $Rho =0,819$; determinándose así que existe una correlación significativa entre la GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros en la IEI La Victoria en 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación, a los directivos priorizar estrategias de gestión que promuevan ² el desarrollo profesional y personal de los docentes. Esto incluye la implementación de programas de formación continua, mentorías y evaluaciones periódicas del desempeño.

Segunda recomendación, a los directivos diseñar e implementar programas específicos que preparen ² a los docentes para enfrentar los desafíos educativos. Esto puede incluir talleres de actualización pedagógica, uso de tecnologías educativas y técnicas innovadoras de enseñanza.

Tercera recomendación, a los directivos proporcionar recursos didácticos adecuados, fomentar prácticas de enseñanza centradas en el estudiante y promover ¹⁴ la evaluación formativa para mejorar continuamente la calidad de la enseñanza.

Cuarta recomendación, es vital crear oportunidades para que ³ los docentes participen activamente en la toma de decisiones y la gestión escolar. Esto puede lograrse mediante la creación de comités de docentes, espacios para el diálogo y la colaboración con la comunidad educativa.

Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Integradas de La Victoria, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	prezi.com Fuente de Internet	<1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.movimientocontralaintolerancia.com Fuente de Internet	<1%
8	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

www.eclac.cl

Fuente de Internet

<1 %

11

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

12

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado