



Universidad César Vallejo

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

**Gestión del talento humano y desempeño docente en una
institución educativa integrada de La Victoria, 2024**

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

AUTORA:

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

ASESORES:

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

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, 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 docente en una Institución Educativa Integrada de La Victoria, 2024", cuyo autor es YAURI ESPINOZA MONICA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10%, 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, 01 de Agosto
del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 05- 08-2024 10:49:13

Código documento Trilce: TRI - 0843196



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YAURI ESPINOZA MONICA VANESSA 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 docente en una Institución Educativa Integrada de La Victoria, 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
MONICA VANESSA YAURI ESPINOZA DNI: 07485845 ORCID: 0009-0000-7839-962X	Firmado electrónicamente por: MYAURIE el 01-08- 2024 23:34:28

Código documento Trilce: TRI - 0843198

Dedicatoria

A Dios por acompañarme siempre, a mi madre por su fortaleza ,ejemplo y deseos de superación, a mi querido hijo que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la gran posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis. Asimismo, a todos los catedráticos en general por brindarme sus mejores conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla cruzada entre GTH vs. desempeño docente.	16
Tabla 2 Tabla cruzada entre GTH vs. preparación para el aprendizaje de los educandos.	16
Tabla 3 Tabla cruzada entre GTH vs. enseñanza para los aprendizajes de los educandos.	17
Tabla 4 Tabla cruzada entre GTH vs. participación en la gestión de la institucionalidad.	17
Tabla 5 Tabla cruzada entre GTH vs. desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los maestros.	18
Tabla 6 Resultados de la prueba de normalidad.	19
Tabla 7 Prueba de correlación entre GTH y desempeño docente	19
Tabla 8 Prueba de correlación entre GTH y la preparación para el aprendizaje.	20
Tabla 9 Prueba de correlación entre GTH y la enseñanza para el aprendizaje	21
Tabla 10 Prueba de correlación entre GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad	21
Tabla 11 Prueba de correlación entre GTH y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro	22

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de gestión del talento humano.	63
Figura 2 Percepción de dimensiones de la variable de gestión del talento humano.	63
Figura 3 Niveles de desempeño docente.	64
Figura 4 Percepción de dimensiones de la variable de desempeño docente.	64
Figura 5 Gestión del talento humano vs. desempeño docente.	65
Figura 6 Gestión del talento humano vs. preparación para el aprendizaje de los estudiantes	65
Figura 7 Gestión del talento humano vs. enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	66
Figura 8 Gestión del talento humano vs. participación en la gestión de la institucionalidad	66
Figura 9 Gestión del talento humano vs. desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	67

Resumen

En la presente investigación se ha vinculado con ODS 4, que es concordantes con los objetivos de presente trabajo de investigación. El propósito fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en IEI de La Victoria 2024. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Se contó con una población de 144 docentes, con una muestra de 105 docentes, y el muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios validados a través de juicio de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad para ambas variables. Se arribó que el 44,8% de los docentes mencionaron regular de gestión del talento humano y el 46,7% está proceso de desempeño docente. Concluyó que existe una correlación entre la gestión del talento humano y el rendimiento docente, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.834). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Gestión, talento, desempeño docente, preparación, enseñanza, aprendizaje.

Abstract

In this research it has been linked to SDG 4, which is consistent with the objectives of this research work. The purpose was to determine the relationship between human talent management and teaching performance in an IEI La Victoria 2024. The type of research was basic at a correlational descriptive level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross-sectional. There was a population of 144 teachers, with a sample of 105 teachers, and the sampling was simple random probabilistic. The technique used to collect information was the survey and as an instrument two questionnaires were used, validated through expert judgment and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic, which demonstrates high reliability for both variables. It was found that 44.8% of teachers mentioned regular human talent management and 46.7% mentioned this process of teaching performance. It concluded that there is a correlation between human talent management and teaching performance, with a significance of p value of 0.00 and a high positive relationship (Spearman's Rho of 0.834). With which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Management, talent, teaching performance, preparation, teaching, learning.

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 educativa. 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 Objetivo 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 un 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: ¿Cuál es la relación entre la GTH y el desempeño docente en las IEI de La Victoria, 2024? Además, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la 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 Loor 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 efebientes 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 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 propósitos 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, Bruner (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 relación 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 primordial ente 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 existe 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 Ñaupás 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 21 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 144 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. El Muestreo fue el muestreo probabilístico aleatorio simple es una técnica de muestreo efectiva para obtener muestras representativas de una población, siempre y cuando sea posible listar todos los miembros de la población y seleccionar de manera aleatoria.

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. 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 (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 al proceso metódico de evaluación de la fiabilidad, precisión y utilidad de un instrumento 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 preguntar 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 Hernández y Mendoza (2018), que las técnicas estadísticas son fundamentales para procesar los datos en una investigación cuantitativa. 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. preparación 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			
		Inicio	Proceso	Excelente	Total
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			
		Inicio	Proceso	Excelente	Total
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			
		Inicio	Proceso	Excelente	Total
GTH	Deficiente	25	6	0	31
		23,8%	5,7%	0,0%	29,5%
	Regular	0	36	11	47
		0,0%	34,3%	10,5%	44,8%
	Eficiente	0	9	18	27
		0,0%	8,6%	17,1%	25,7%
Total		25	51	29	105
		23,8%	48,6%	27,6%	100,0%

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.

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 H_0 y se acepta la H_1 ; 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.

Hipótesis específica 1

H_0 : 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 IE del La Victoria en 2024.

Tabla 8

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

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

** . 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_1 ; 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.

Hipótesis específica 2

H₀: 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.

Tabla 9

Prueba de correlación entre GTH y la enseñanza para el aprendizaje

		Enseñanza para los aprendizajes de los educandos	
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	,733**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	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 H₀ 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.

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	
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	,786**
		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 $0,000 < 0,05$ 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.

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	Coefficiente 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, determinar la asociación entre la GTH y el desempeño docente en una IEI La Victoria 2024, de lo cual al hacer uso de la estadística inferencial se logra determinar la prueba de HG, llegando a obtener un 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 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.

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, 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. Por otra parte, Froment et al. (2021) argumentaron 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 HO, 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% 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 cierta 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

una vinculación entre la GTH y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en una IEl 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 H0 y se acepta la HE2, 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 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 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 la evaluación formativa para mejorar continuamente la calidad de la enseñanza.

Cuarta recomendación, es vital crear oportunidades para que 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.

REFERENCIAS

- Alvarado, J., Cassano, S., Terán, H. y Navarro, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos. *Revista Científica Tecno Humanismo*, 2(1), 70-96.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8245927.pdf>
- Alles, M. A. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica SA.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FYxjgmxValC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Alles,+M.+A.+\(2007\).+Desarrollo+del+talento+humano+basado+en+competencias.+Ediciones+Granica+SA.&ots=wm0NKr_jsr&sig=qKB1ZU0jocRns gFVcNNOL85HkWc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FYxjgmxValC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Alles,+M.+A.+(2007).+Desarrollo+del+talento+humano+basado+en+competencias.+Ediciones+Granica+SA.&ots=wm0NKr_jsr&sig=qKB1ZU0jocRns gFVcNNOL85HkWc#v=onepage&q&f=false)
- Ausubel, D., Novak, J. y Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo* (2nd ed.). Trillas.
- Armas, M. S. y Bardales, J. M. D. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Baque-Cantos, M. A. y Cañarte-Quimis, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia y Sociedad*, 3(2), 99-111.
<https://www.cienciaysociedaduatf.sanditi.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. Calpe
- Bocanegra, B. (2021). Estrategias de evaluación formativa y desempeño docente en la evaluación para el aprendizaje de Educación Básica Regular. *Delectus. Revista Científica*, 4(2), 12-20.
<https://doi.org/10.36996/delectus.v4i2.131>
- Bos, M., Viteri, A. y Zoido, P. (2018). *Pisa 2018 en América Latina*. El Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/PISA-2018-en-America-Latina-Datos-b%C3%A1sicos-sobre-PISA.pdf>
- Bruner, J. (2001). *El proceso mental en el aprendizaje*. Narcea.
- Chávez-Vassallo, P., Cabrera-Cabrera, X. y Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública. *Paideia XXI*, 10(2), 275-287.

<https://doi.org/10.31381/paideia.v10i2.3224>

- Cobo B. J. y Torres Cañizalez, P. (2021). Desafíos de la educación humanista ante la formación docente. The Challenge that Humanistic Education Assumes in the Face of Teacher Training. *Revista de Filosofía / Vol. 38, N° Especial. CEF. Venezuela.* <https://n9.cl/4cqcy>
- Dale, H. (2012). *Teorías del aprendizaje Una perspectiva educativa* (6nd ed.). Pearson.
- Fayol, H. (1949). General principles of management (C. Storrs, Trans.). *General and industrial management*, 19-42.
- Flores, F. (2021). *Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74209>
- Froment, F., Bohórquez, M. R. y García G, A. (2021). El impacto de la credibilidad docente y la motivación del estudiante en la evaluación de la docencia. The impact of teacher credibility and student motivation on teaching evaluations. *Revista Española de Pedagogía*, 79(280), 413-435. <https://doi.org/10.22550/REP79-3-2021-03>
- Fulquez, S., García, L., Vázquez, J. y Zamora, L. (2022). Management of Human Talent, Quality, Socio-Emotional Skills, and Psychological WellBeing: The Professionalizing Challenge of Universities. *Revista Iberoamericana* 13(25), 1-26. file:///C:/Users/ADM/Downloads/1276Texto%20del%20art%C3%83_culo-8354-1-10-20220901.pdf
- García, J. (2023). Preparación para el Aprendizaje: Estrategias y Recursos para el Éxito Académico. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/red.2023.10.2.45>
- García, J. (2023). Participación Comunitaria en la Gestión Escolar: Perspectivas y Desafíos. *Revista de Educación y Desarrollo Local*, 10(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/redl.2023.10.2.45>
- García, A. M. (2023). Servicios de soporte técnico para la digitalización empresarial. *Journal of Information Technology Support*, 6(1), 15-30. <https://doi.org/10.7890/jits.2023.6.1.15>
- García, E. R. (2023). Estrategias de compensación y beneficios en el ámbito laboral. *Journal of Compensation Management*, 7(1), 15-30. <https://doi.org/10.7890/jcm.2023.7.1.15>

- González, A. M. (2024). Desarrollo de personas y gestión del talento en entornos cambiantes. *Journal of Talent Development*, 8(2), 30-45.
<https://doi.org/10.1123/jtd.2024.8.2.30>
- Guizado, G., Valenzuela M. y Vallejo P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200–203. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1231>
- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. y Sánchez., S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45-59.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Leiva, C. (2005). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Revista Tecnología En Marcha*. *Revista Tecnología en Marcha*. 18(1). 69-74.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetConductismoCognitivismoYApren
dizaje-4835877.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetConductismoCognitivismoYApren%20dizaje-4835877.pdf)
- Loor, D. Y. F., Entenza, N. P. y Báster, L. E. L. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97-114.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>
- López, M. (2024). Desarrollo de Competencias para la Preparación para el Aprendizaje. *Revista Internacional de Psicología Educativa*, 15(1), 78-92.
<https://doi.org/10.5678/ripe.2024.15.1.78>
- López, M. A. (2024). Compensación y gestión del talento en el entorno laboral actual. *International Journal of Human Resource Compensation*, 11(2), 20-35.
<https://doi.org/10.1123/ijhrc.2024.11.2.20>
- López, M. (2024). Participación Comunitaria en la Gestión Escolar: Experiencias Exitosas y Lecciones Aprendidas. *Revista Internacional de Educación y Desarrollo Comunitario*, 12(1), 78-92.
<https://doi.org/10.5678/riedc.2024.12.1.78>
- López, C. M. (2023). Cultura organizacional: conceptos y aplicaciones en el ámbito empresarial. *Revista de Psicología Organizacional*, 7(1), 20-35.
<https://doi.org/10.7890/rpo.2023.7.1.20>
- Lozada, M. y Lozada, N. (2023). Current situation of Administration and Management of the Human. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y*

- Humanidades* 4(2), 6171–6187:
file:///C:/Users/ADM/Downloads/741_Lozada+Riera.pdf
- McGregor, D. (1957, November). The human side of enterprise. *Management Review*, 41-49.
<http://www.psgoodrich.com/pc/docs/ARTICLES/HumanSideOfEnterprise.PDF>
- (1960). The human side of enterprise. New York, USA: McGraw-Hill.
- Martínez, J. R. (2023). Estrategias de desarrollo de personas en la gestión del talento. *Revista de Desarrollo Organizacional*, 5(1), 25-40.
<https://doi.org/10.7890/rdo.2023.5.1.25>
- Martínez C. G., Esparza C. A. y Gómez C. R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* ISSN-2007-7467.
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, A. (2023). Enseñanza para el Aprendizaje: Estrategias Efectivas en el Aula. *Revista de Educación Innovadora*, 8(2), 30-45.
<https://doi.org/10.1234/rei.2023.8.2.30>
- Martínez, A. (2023). Desarrollo Profesional Docente: Perspectivas y Retos. *Revista de Educación y Desarrollo Profesional*, 10(2), 45-60.
<https://doi.org/10.1234/redp.2023.10.2.45>
- Martínez, J. L. (2023). Normativa legal y su impacto en el sector empresarial. *Revista de Derecho y Legislación*, 5(1), 20-35.
<https://doi.org/10.7890/rdl.2023.5.1.20>
- Martínez, E. G. (2024). Cultura organizacional y gestión del cambio en entornos turbulentos. *International Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 40-55.
<https://doi.org/10.1123/ijob.2024.10.2.40>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Depósito Legal Biblioteca Nacional del Perú. Lima 41. Perú.
- Ministerio de Educación. (2021). ¿La educación híbrida vino para quedarse? *EDUCOAR*, 1- 22. <http://www.minedu.gob.pe/coar/pdf/revistas/revista-educoar-3.pdf>
- Olivos, L., Olivos, M. A., Cortez, F. y Campos, J. (2022). Perspectives of human talent management in the public sector of Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288.:

file:///C:/Users/ADM/Downloads/DialnetPerspectivasDeLaGestionDelTalentoHumanoEnElSectorP-8822441.pdf

- Pérez, L. (2024). Innovación Pedagógica: Enseñanza para el Aprendizaje Significativo. *Revista de Educación Avanzada*, 12(1), 55-68.
<https://doi.org/10.5678/rea.2024.12.1.55>
- Pérez, L. (2024). Construcción de la Identidad Docente: Una Perspectiva Contemporánea. *Revista Internacional de Desarrollo Profesional*, 12(1), 78-92. <https://doi.org/10.5678/ridp.2024.12.1.78>
- Pérez, M. A. (2024). Impacto de la normativa legal en el ámbito laboral. *Journal of Legal Studies*, 9(2), 35-50. <https://doi.org/10.1123/jls.2024.9.2.35>
- Piaget, J. (2009). Volver a Jean Piaget: los años de formación y sus primeras investigaciones empíricas. *Revista de Historia de la Psicología*, 30(2), 385-392.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetVolverAJeanPiaget3043443.pdf>
- Pinazo, W. J. P. y Concha, A. R. C. (2024). Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional según la Percepción de la Comunidad Educativa del IESTP, Chíncha. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 3629-3640. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9715
- Ramos, E., Angélica, L., Azahuanche, P. y Ángel, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 25(2), 1-21.
<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 1-17.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2073/413>
- Reyes, S. L. F. y Melgar, Á. S. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. *Revista Ñeque*, 7(17), 69-77. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v7i17.126>
- Reyna D. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 13(1), 25-36. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/367e/284>
- Rodríguez, J. R. (2024). Estrategias de soporte técnico en la era de la transformación digital. *International Journal of Digital Support*, 11(2), 30-45. <https://doi.org/10.1123/ijds.2024.11.2.30>

- Rodríguez, J. M. (2024). Gestión del capital humano en entornos competitivos. *Journal of Human Resources Management*, 12(2), 25-40.
<https://doi.org/10.1123/jhrm.2024.12.2.25>
- Rojas, J., Cespedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa FISIM SAC Huánuco-2015. *Departamento Académico de Ciencias Contables*, 2-8. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>
- Roa, J. (2021). Importancia del aprendizaje significativo en la construcción de conocimientos. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, 63–75.
<https://acortar.link/is0ZZU>
- Sánchez, M. P. (2023). Estrategias de digitalización empresarial en la era digital. *Journal of Digital Transformation*, 8(1), 35-50.
<https://doi.org/10.7890/jdt.2023.8.1.35>
- Sánchez, A. P. (2023). Gestión estratégica de personas en la era digital. *Revista de Administración de Recursos Humanos*, 9(1), 10-25.
<https://doi.org/10.7890/rarh.2023.9.1.10>
- Skinner, B. (1968). *The technology of teaching* (2nd ed.). Appleton-Century-Croft.
- Rodríguez, A. G. (2024). Digitalización y competitividad empresarial: retos y oportunidades. *International Journal of Digital Business*, 11(2), 60-75.
<https://doi.org/10.1123/ijdb.2024.11.2.60>
- Toribio, M. P. R., Ramos, D. G. P., Toribio, R. L. R., Marmolejo, M. Ú. A. y Díaz, S. S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13-21.
<https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- UNESCO (2021). Garantizar un aprendizaje a distancia efectivo durante la disrupción causada por la COVID-19: *Guía para docentes*.
- UNESCO (2022). Guidelines for ICT in education policies and masterplans.
- Ushiña, G. y Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100>
- Verdugo, T. y Vásquez, L. (2020). Propuesta para la disminución de los costos y gastos generados en los procesos de gestión de talento humano en una organización del sector solidario en Bogotá Colombia. *Cooperación*

- universitaria minutode Dios, Gerencia financiera. Bogotá:
Repositoryuniminuto.[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10735/1/UVDT.E.GF_Verdu goTatiana-VasquezLaura_2020.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10735/1/UVDT.E.GF_Verdu%20Tatiana-VasquezLaura_2020.pdf)
- Velandia, V., Cuevas, G. y Salvador, N. (2022). Quality of life of teachers from Chile and Colombia during the Covid-19 pandemic. *Revista Retos*, 45(1), pp.978–985.: <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/92277>
- Valera, S. (2019). Elementos básicos de psicología ambiental. *Psicología ambiental*. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/psicologia_ambiental
- Velásquez, R. (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos* [Tesis de posgrado, Universidad de Medellín]. Repositorio UDM: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6374/T_ME_461.pdf?sequence=2
- Villalobos, D. J. P., Gómez, R. J. M. y Borré, D. A. F. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 158-171. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471681>
- Watson, J. (1930). Behaviorism. Norton

Anexo

TÍTULO: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI La Victoria, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES					
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en una IEI La Victoria 2024?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la GTH y la preparación para el aprendizaje en una IEI La Victoria 2024?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje en una IEI La Victoria 2024?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una IEI La Victoria 2024?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una IEI La Victoria 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en una IEI La Victoria 2024.</p> <p>Objetivo específico 1 Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje en una IEI La Victoria 2024</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje en una IEI La Victoria 2024</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una IEI La Victoria 2024</p> <p>Objetivo específico 4 Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una IEI La Victoria 2024</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en una IEI La Victoria 2024</p> <p>Hipótesis específica 1 H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje en una IEI La Victoria 2024</p> <p>Hipótesis específica 2 H2: Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje en una IEI La Victoria 2024</p> <p>Hipótesis específica 3 H3: Existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una IEI La Victoria 2024.</p> <p>Hipótesis específica 4 H4: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una IEI La Victoria 2024</p>	Variable 1: Gestión del talento humano					
			Dimensiones		Indicadores		Ítems	Niveles o rangos
			Organización de personas		- Proceso de inducción. Orientación al talento.		1-7	Deficiente Regular Eficiente
			Compensación de personas		-Remuneración -Conocimiento -Motivación		8-14	Deficiente Regular Eficiente
			Desarrollo de personas		Capacitación entidad. Asenso		15-21	Deficiente Regular Eficiente
			Variable 2: Desempeño laboral					
			Dimensiones		Indicadores		Ítems	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		-Conoce y comprende las características de los estudiantes. -Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.		1-5	Deficiente Regular Eficiente
			Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes		-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad. -Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. - Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.		6-10	Deficiente Regular Eficiente
			Participación en la gestión de la institucionalidad		-Participa activamente con actitud democrática crítica y colaborativa en la gestión. - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.		11 -15	Deficiente Regular Eficiente
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.		16 -20	Deficiente Regular Eficiente			

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Gestión del talento humano	Alles (2007) sustenta la idea de que el desarrollo del talento está constituido tanto por las capacidades, como por los conocimientos de las personas que ocupan un cargo determinado dentro de la organización y que el éxito en su vida laboral depende mucho de los talentos que va desarrollando y explotando en la posición que ocupa. Los directivos no solo deben estar en el plano supervisor, también tiene que asumir posiciones de ser consejeros y guías de sus trabajadores.	La operacionalización se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala de Likert en 21 ítems.	Organización de personas	Proceso de inducción	1,2,3,4	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 21 - 48 Regular 49 - 76 Eficiente 77 - 105
				Orientación al talento.	5,6,7		
			Compensación de personas	Remuneración	8, 9		
				Conocimiento	10, 11,12		
				Motivación	13,14		
			Desarrollo de personas	Capacitación entidad	15,16,17,18		
				Asenso	19, 20,21		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Desempeño docente	Según el MBDD (2014) se conceptualizó el término desempeño, señalando que proviene del término inglés performance, asimismo afirmó que son actuaciones observables, que tiene relación con los aprendizajes deseados, la realización de actividades asignadas y la manera de hacer las tareas que definen las competencias de la persona.	Posee las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (MBDD, 2014)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 20 - 46 Proceso 47 - 73 Excelente 74 - 100
				Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	3,4,5		
			Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	6,7, 8		
				Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	9		
				Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	10		
			Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.	11, 12,13		
				Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	14,15		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	16, 17, 18		
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	19, 20		



Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la gestión del talento humano

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre los procesos que se llevan a cabo acerca de la percepción de vuestra institución, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi siempre (CS) 3. A Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Organización de personas					
1	Considera Ud. que el valor de la integridad es parte del desempeño laboral de los docentes de la institución.					
2	Considera Ud. que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales.					
3	Considera Ud. que el personal directivo realiza el acompañamiento y apoyo al desarrollo profesional a los docentes nuevos.					
4	Considera Ud. que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la institución educativa.					
5	Considera Ud. que el personal docente debe pasar al iniciar el año escolar con una entrevista propuesta por el departamento de psicología.					
6	Considera Ud. que se realiza el monitoreo para determinar los niveles de desempeño docente.					
7	Considera Ud. que se le proporciona los materiales necesarios para el desarrollo de sus labores como docente.					
	Dimensión 2: Compensación de personas					
8	Considera Ud. que la retribución económica que percibe por su labor pedagógica está acorde con sus funciones, tomando como referencia los últimos incrementos.					
9	Considera Ud. que la escala remunerativa implementada por el MINEDU, se ha estructurado en función a la complejidad de la labor docente.					
10	Considera Ud. que la Institución Educativa genera estímulos en relación al trabajo que desempeña.					
11	Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones.					
12	Considera que cuando realiza un buen trabajo recibe reconocimiento o elogios por parte de sus directivos.					
13	Considera Ud. que se está comprometido con los objetivos de la institución.					
14	Considera que ha desarrollado su identidad institucional y la demuestra más allá de su jornada laboral.					
	Dimensión 3: Desarrollo de personas					
15	Considera Ud. que se le brinda oportunidades de superación en la institución.					
16	Considera Ud. que las jornadas de capacitación del personal genera oportunidades de superación y mejora del nivel de conocimiento para la práctica docente.					
17	Considera Ud. que los docentes muestran interés en el aprendizaje individual y grupal en las capacitaciones.					
18	Considera Ud. que a la fecha cuenta con los conocimientos actualizados respecto a la labor educativa que desempeña.					
19	Considera Ud. que los docentes del nivel secundaria son eficaces y eficientes en su práctica pedagógica.					
20	Considera Ud. que los directivos de su institución atienden las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.					
21	Considera Ud. que sus cualidades y destrezas profesionales aportan al logro de los objetivos institucionales.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

(Adaptado del Marco de buen desempeño docente - MINEDU)

SR(A). DIRECTOR(A) DE LA I.E:

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

II. INSTRUCCIÓN

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

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

ITEMS		Escala de valoración				
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
1.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
2.	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
3.	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4.	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
5.	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes						
6.	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.					
7.	Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8.	Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
9.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.					
10.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					



Participación en la gestión de la institucionalidad						
11.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
12.	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.					
13.	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
14.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15.	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
16.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
18.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.					
19.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.					
20.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.					

Gracias por su colaboración

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Guillermina Ramos Reyes

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA ESTE, ciclo 2023 – 1, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.


El nombre de mi Variable es: Gestión del talento humano y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Yauri Espinoza, Mónica

Vanessa

D.N.I 07485845



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI. La Victoria, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Alles (2007) sustenta la idea de que el desarrollo del talento está constituido tanto por las capacidades, como por los conocimientos de las personas que ocupan un cargo determinado dentro de la organización y que el éxito en su vida laboral depende mucho de los talentos que va desarrollando y explotando en la posición que ocupa. Los directivos no solo deben estar en el plano supervisor, también tiene que asumir posiciones de ser consejeros y guías de sus trabajadores.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Organización de personas	Proceso de inducción	Considera Ud. que el valor de la integridad es parte del desempeño laboral de los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que el personal directivo realiza el acompañamiento y apoyo al desarrollo profesional a los docentes nuevos.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Orientación al talento.	Considera Ud. que el personal docente debe pasar al iniciar el año escolar con una entrevista propuesta por el departamento de psicología.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que se realiza el monitoreo para determinar los niveles de desempeño docente.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que se le proporciona los materiales necesarios para el desarrollo de sus labores como docente.	1	1	1	1	
Compensación de personas	Remuneración	Considera Ud. que la retribución económica que percibe por su labor pedagógica está acorde con sus funciones, tomando como referencia los últimos incrementos.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que la escala remunerativa implementada por el MINEDU, se ha estructurado en función a la complejidad de la labor docente.	1	1	1	1	
	Conocimiento	Considera Ud. que la Institución Educativa genera estímulos en relación al trabajo que desempeña.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones.	1	1	1	1	
		Considera que cuando realiza un buen trabajo recibe reconocimiento o elogios por parte de sus directivos.	1	1	1	1	
	Motivación	Considera Ud. que se está comprometido con los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Considera que ha desarrollado su identidad institucional y la demuestra más allá de su jornada laboral.	1	1	1	1	
Desarrollo de personas	Capacitación entidad	Considera Ud. que se le brinda oportunidades de superación en la institución.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que las jornadas de capacitación del personal genera oportunidades de superación y mejora del nivel de conocimiento para la práctica docente.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que los docentes muestran interés en el aprendizaje individual y grupal en las capacitaciones.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que a la fecha cuenta con los conocimientos actualizados respecto a la labor educativa que desempeña.	1	1	1	1	
	Asenso	Considera Ud. que los docentes del nivel secundaria son eficaces y eficientes en su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que los directivos de su institución atienden las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que sus cualidades y destrezas profesionales aportan al logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de Gestión del Talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de la gestión del talento humano
Nombres y apellidos del experto	Mg. Guillermina Ramos Reyes
Documento de identidad	25480832
Años de experiencia en el área	28 años
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa Pública N°5052 Virgen de la Merced
Cargo	Sub – Directora
Número telefónico	999885279
Firma	
Fecha	16 de mayo del 2024
Hora	20:00 Horas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Guillermina Ramos Reyes

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA ESTE, ciclo 2023 – 1, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Yauri Espinoza, Mónica

Vanessa

D.N.I 0748584



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI. La Victoria, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

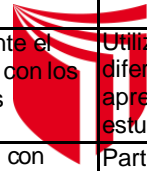
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Según el MBDD (2014) se conceptualizó el término desempeño, señalando que proviene del término inglés performance, asimismo afirmó que son actuaciones observables, que tiene relación con los aprendizajes deseados, la realización de actividades asignadas y la manera de hacer las tareas que definen las competencias de la persona.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Fluidez	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.						
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	1	1	1	1	
		Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	1	1	1	1	
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	1	1	1	1	
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de gestión del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de los docentes
Nombres y apellidos del experto	Mg. Guillermina Ramos Reyes
Documento de identidad	25480832
Años de experiencia en el área	28 años
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa Pública N°5052 Virgen de la Merced
Cargo	Sub – Directora
Número telefónico	999885279
Firma	
Fecha	16 de mayo del 2024
Hora	20:00 Horas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Chantal Jara Aguirre

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA ESTE, ciclo 2024 – 1, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión del talento humano y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Yauri Espinoza, Mónica Vanessa
D.N.I 07485845



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI. La Victoria, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Alles (2007) sustenta la idea de que el desarrollo del talento está constituido tanto por las capacidades, como por los conocimientos de las personas que ocupan un cargo determinado dentro de la organización y que el éxito en su vida laboral depende mucho de los talentos que va desarrollando y explotando en la posición que ocupa. Los directivos no solo deben estar en el plano supervisor, también tiene que asumir posiciones de ser consejeros y guías de sus trabajadores.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Organización de personas	Proceso de inducción	Considera Ud. que el valor de la integridad es parte del desempeño laboral de los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que el personal directivo realiza el acompañamiento y apoyo al desarrollo profesional a los docentes nuevos.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Orientación al talento.	Considera Ud. que el personal docente debe pasar al iniciar el año escolar con una entrevista propuesta por el departamento de psicología.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que se realiza el monitoreo para determinar los niveles de desempeño docente.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que se le proporciona los materiales necesarios para el desarrollo de sus labores como docente.	1	1	1	1	
Compensación de personas	Remuneración	Considera Ud. que la retribución económica que percibe por su labor pedagógica está acorde con sus funciones, tomando como referencia los últimos incrementos.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que la escala remunerativa implementada por el MINEDU, se ha estructurado en función a la complejidad de la labor docente.	1	1	1	1	
	Conocimiento	Considera Ud. que la Institución Educativa genera estímulos en relación al trabajo que desempeña.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones.	1	1	1	1	
		Considera que cuando realiza un buen trabajo recibe reconocimiento o elogios por parte de sus directivos.	1	1	1	1	
	Motivación	Considera Ud. que se está comprometido con los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Considera que ha desarrollado su identidad institucional y la demuestra más allá de su jornada laboral.	1	1	1	1	
Desarrollo de personas	Capacitación entidad	Considera Ud. que se le brinda oportunidades de superación en la institución.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que las jornadas de capacitación del personal genera oportunidades de superación y mejora del nivel de conocimiento para la práctica docente.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que los docentes muestran interés en el aprendizaje individual y grupal en las capacitaciones.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que a la fecha cuenta con los conocimientos actualizados respecto a la labor educativa que desempeña.	1	1	1	1	
	Asenso	Considera Ud. que los docentes del nivel secundaria son eficaces y eficientes en su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que los directivos de su institución atienden las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que sus cualidades y destrezas profesionales aportan al logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de Gestión del Talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de la gestión talento humano
Nombres y apellidos del experto	Dr. Chantal Jara Aguirre
Documento de identidad	25451905
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de Posgrado de la PNP
Cargo	Docente
Número telefónico	980126736
Firma	
Fecha	16 de mayo del 2024
Hora	20:30 Horas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Chantal Jara Aguirre

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA ESTE, ciclo 2024 – 1, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Yauri Espinoza, Mónica Vanessa
D.N.I 07485845



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN

INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI. La Victoria, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Según el MBDD (2014) se conceptualizó el término desempeño, señalando que proviene del término inglés performance, asimismo afirmó que son actuaciones observables, que tiene relación con los aprendizajes deseados, la realización de actividades asignadas y la manera de hacer las tareas que definen las competencias de la persona.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	1	1	1	1
Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			1	1	1	1	
Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			1	1	1	1	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de		Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.						
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	1	1	1	1	
		Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	1	1	1	1	
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	1	1	1	1	
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de los directivos
Nombres y apellidos del experto	Dr. Chantal Jara Aguirre
Documento de identidad	25451905
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de Posgrado de la PNP
Cargo	Docente
Número telefónico	980126736
Firma	
Fecha	16 de mayo del 2024
Hora	20:30 Horas



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Fausto Gilberto Blas Ghiggo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA ESTE, ciclo 2024 – 1, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión del talento humano y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Yauri Espinoza, Mónica Vanessa

D.N.I 07485845



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI. La Victoria, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: Alles (2007) sustenta la idea de que el desarrollo del talento está constituido tanto por las capacidades, como por los conocimientos de las personas que ocupan un cargo determinado dentro de la organización y que el éxito en su vida laboral depende mucho de los talentos que va desarrollando y explotando en la posición que ocupa. Los directivos no solo deben estar en el plano supervisor, también tiene que asumir posiciones de ser consejeros y guías de sus trabajadores.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Organización de personas	Proceso de inducción	Considera Ud. que el valor de la integridad es parte del desempeño laboral de los docentes de la institución.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que el personal directivo realiza el acompañamiento y apoyo al desarrollo profesional a los docentes nuevos.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que es importante la promoción interna, para que el empleado conozca las oportunidades existentes en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Orientación al talento.	Considera Ud. que el personal docente debe pasar al iniciar el año escolar con una entrevista propuesta por el departamento de psicología.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que se realiza el monitoreo para determinar los niveles de desempeño docente.	1	1	1	1	




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Considera Ud. que se le proporciona los materiales necesarios para el desarrollo de sus labores como docente.	1	1	1	1	
Compensación de personas	Remuneración	Considera Ud. que la retribución económica que percibe por su labor pedagógica está acorde con sus funciones, tomando como referencia los últimos incrementos.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que la escala remunerativa implementada por el MINEDU, se ha estructurado en función a la complejidad de la labor docente.	1	1	1	1	
	Conocimiento	Considera Ud. que la Institución Educativa genera estímulos en relación al trabajo que desempeña.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones.	1	1	1	1	
		Considera que cuando realiza un buen trabajo recibe reconocimiento o elogios por parte de sus directivos.	1	1	1	1	
	Motivación	Considera Ud. que se está comprometido con los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
		Considera que ha desarrollado su identidad institucional y la demuestra más allá de su jornada laboral.	1	1	1	1	
	Desarrollo de personas	Capacitación entidad	Considera Ud. que se le brinda oportunidades de superación en la institución.	1	1	1	1
Considera Ud. que las jornadas de capacitación del personal genera oportunidades de superación y mejora del nivel de conocimiento para la práctica docente.			1	1	1	1	
Considera Ud. que los docentes muestran interés en el aprendizaje individual y grupal en las capacitaciones.			1	1	1	1	
Considera Ud. que a la fecha cuenta con los conocimientos actualizados respecto a la labor educativa que desempeña.			1	1	1	1	
Asenso		Considera Ud. que los docentes del nivel secundaria son eficaces y eficientes en su práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que los directivos de su institución atienden las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.	1	1	1	1	
		Considera Ud. que sus cualidades y destrezas profesionales aportan al logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de Gestión del Talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de la gestión talento humano
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fausto Gilberto Blas Ghiggo
Documento de identidad	08091138
Años de experiencia en el área	02 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de Posgrado de la PNP
Cargo	Docente
Número telefónico	946238889
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024
Hora	20:30 Horas



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Fausto Gilberto Blas Ghiggo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA ESTE, ciclo 2024 – 1, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Desempeño docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
Yauri Espinoza, Mónica Vanessa
D.N.I 07485845



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI. La Victoria, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: Según el MBDD (2014) se conceptualizó el término desempeño, señalando que proviene del término inglés performance, asimismo afirmó que son actuaciones observables, que tiene relación con los aprendizajes deseados, la realización de actividades asignadas y la manera de hacer las tareas que definen las competencias de la persona.


Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
	Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	Realiza una planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad.	Contribuye a un adecuado clima en el aula a través del manejo de la conducta de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Muestra disponibilidad para mantener y comunicar a sus estudiantes altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Realiza una constatación de que todos los estudiantes comprenden los	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.	1	1	1	1	
		Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.	1	1	1	1	
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona.	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.	1	1	1	1	
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de los directivos
Nombres y apellidos del experto	Dr. Fausto Gilberto Blas Ghiggo
Documento de identidad	08091138
Años de experiencia en el área	02 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de Posgrado de la PNP
Cargo	Docente
Número telefónico	946238889
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024
Hora	20:30 Horas

Anexo 5. Resultados del análisis de consistencia interna

	Gestión del talento humano																				
	Organización de personas							Compensación de personas							Desarrollo de personas						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3
2	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	1
3	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4
4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	1	3
6	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	1	3
7	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1
8	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2
9	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1
10	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3
11	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2
12	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	2	3
13	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2
14	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3
15	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2
16	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3
17	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2
18	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3
19	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3
20	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3

	Desempeño docente																			
	ión para el aprendizaje de los est					a para los aprendizajes de los es					ción en la gestión de la instituci					de la profesionalidad y la identidad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3
6	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3
7	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1
8	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
9	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3
10	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	1	2	2
11	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1
12	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4
13	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
14	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5
15	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2
16	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3
17	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4
19	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3
20	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2

Resultado de la confiabilidad de la gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62,4000	282,358	,754	,951
VAR00002	62,4000	283,937	,741	,951
VAR00003	62,9000	283,253	,745	,951
VAR00004	63,5500	295,418	,524	,954
VAR00005	62,4500	284,787	,808	,950
VAR00006	62,6000	291,411	,605	,953
VAR00007	63,4500	284,261	,731	,951
VAR00008	63,4500	276,155	,780	,950
VAR00009	63,8000	305,116	,272	,957
VAR00010	63,5000	296,895	,694	,952
VAR00011	62,7500	295,776	,663	,952
VAR00012	63,1500	287,292	,822	,950
VAR00013	62,9500	278,892	,864	,949
VAR00014	62,7000	288,116	,805	,950
VAR00015	62,2500	279,145	,793	,950
VAR00016	61,8000	288,063	,786	,950
VAR00017	62,7000	282,642	,882	,949
VAR00018	62,0000	284,211	,653	,952
VAR00019	61,9000	289,358	,703	,951
VAR00020	63,8000	305,116	,272	,957
VAR00021	63,5000	296,895	,694	,952

Resultado de la confiabilidad del desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62,9500	306,787	,643	,947
VAR00002	64,0500	309,103	,732	,946
VAR00003	64,8000	296,800	,736	,946
VAR00004	63,4500	303,208	,669	,947
VAR00005	64,2000	289,958	,774	,945
VAR00006	64,6500	313,924	,505	,949
VAR00007	64,1500	292,871	,818	,944
VAR00008	63,0500	304,471	,696	,946
VAR00009	62,8000	314,484	,658	,947
VAR00010	62,2500	332,829	,239	,951
VAR00011	64,2500	306,197	,533	,949
VAR00012	64,5000	292,368	,861	,944
VAR00013	63,4000	305,937	,707	,946
VAR00014	63,2000	293,747	,813	,944
VAR00015	64,4000	304,463	,644	,947
VAR00016	63,0000	305,895	,733	,946
VAR00017	63,4500	304,576	,684	,947
VAR00018	63,1500	305,503	,729	,946
VAR00019	64,1500	304,134	,585	,948
VAR00020	64,1000	304,200	,777	,945

Anexo 6

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI La Victoria, 2024

Investigador (a):

Yauri Espinoza, Mónica Vanessa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Gestión del talento humano y desempeño docente en una IEI La Victoria, 2024*”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en una IEI La Victoria 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio maestría de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Pedro A. Labarthe E.

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 la evaluación del conocimiento de los docentes en el trabajo de investigación.

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 o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 2 días y se realizará en el ambiente de manera física en la institución Pedro A. Labarthe .E.en la semana de reflexión y jornada pedagógica ; 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. Garantizaremos 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 (a):

Lic. Monica Vanessa, Yauri Espinoza, lgmy_2003@hotmail.com

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el asesor :

Dr. Juan Carlos , Cárdenas Valverde, jcardenasva@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombres y apellidos: Monica Vanessa, Yauri Espinoza.

Firma:

Fecha y hora: 11 de junio 2024

Anexo 7. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot shows a Turnitin similarity report for a document. The document is a thesis titled "Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Integradas de La Victoria, 2024" from Universidad César Vallejo. The report shows a 10% similarity score. The right sidebar lists 14 sources with their respective similarity percentages.

Resumen de coincidencias

10 %

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Ensayo a Universidad... Trabajo de escritura	4 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet	4 %
3	Indi.handle.net Fuente de internet	1 %
4	repositorio.unpgr.edu.pe Fuente de internet	1 %
5	prezi.com Fuente de internet	<1 %
6	dispace.santia.edu.pe Fuente de internet	<1 %
7	www.movimientocont... Fuente de internet	<1 %
8	pesquisa.bvsalud.org Fuente de internet	<1 %
9	renati.suredu.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.e... Fuente de internet	<1 %
14	repositorio.uct.edu.pe Fuente de internet	<1 %

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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/0009-0000-7839-982X)

ASESORES:
Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5748)
Dra. Carró Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)
Dra. Mendoza, Fletamozo, Noemí (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

Página: 1 de 25 | Número de palabras: 9445 | Versión solo texto del Informe | Alta resolución | Activado | 07:38 5/08/2024

Anexo 8. Análisis complementario

	Gestión del talento humano																								
	Organización de personas							Compensación de personas							Desarrollo de personas										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
1	2	3	3	4	4	5	4	25	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	4	4	31	73
2	4	3	5	5	4	5	4	30	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	5	3	29	76
3	1	3	1	3	1	5	5	19	1	1	1	1	1	3	1	9	2	2	1	1	3	4	4	17	45
4	3	3	2	4	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	3	2	3	2	3	3	18	58
5	1	1	2	4	2	4	4	18	1	1	1	1	2	2	1	9	3	3	2	3	2	3	3	18	45
6	3	3	3	4	3	4	4	24	1	1	1	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	3	19	58
7	2	2	3	3	2	1	2	15	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	3	3	15	41
8	3	4	5	5	4	5	5	31	4	3	2	3	2	2	2	19	4	5	1	2	4	5	3	22	72
9	1	3	2	1	2	1	2	12	3	2	3	2	1	2	1	14	2	1	2	3	2	3	3	16	42
10	4	4	5	5	3	5	5	31	3	4	4	3	4	4	4	26	5	5	3	1	5	5	5	29	86
11	2	3	4	3	3	2	2	19	1	1	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	3	1	1	16	47
12	3	4	4	5	4	5	5	30	4	5	3	3	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	26	83
13	3	3	4	4	3	4	4	25	1	2	3	2	2	4	3	17	1	4	3	1	3	3	3	18	60
14	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	4	3	4	3	3	27	5	4	5	3	5	4	4	30	88
15	4	3	5	5	4	5	5	31	2	4	4	3	4	4	4	25	4	3	3	2	3	3	3	25	81
16	3	2	2	4	2	2	3	18	2	1	2	3	3	4	3	18	3	3	2	1	3	1	1	14	50
17	3	4	4	4	4	4	5	28	3	3	3	4	4	4	3	24	3	4	4	3	4	4	4	26	78
18	3	2	4	5	3	4	5	26	1	1	1	1	2	3	3	11	2	1	2	2	3	3	3	16	53
19	3	4	3	3	3	4	5	25	3	2	3	3	3	3	3	20	4	4	3	4	4	5	3	29	74
20	1	1	2	3	1	2	2	12	1	2	1	2	2	1	1	10	4	3	4	4	4	1	1	21	43
21	1	1	5	5	1	5	5	23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	3	15	45
22	5	3	5	5	4	5	4	31	1	2	3	2	3	1	1	13	5	5	1	1	1	5	5	21	65
23	2	3	3	3	2	3	3	19	3	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	2	4	4	4	17	47
24	1	1	4	3	2	5	4	20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	3	3	11	38
25	3	4	5	5	5	5	5	32	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	5	3	18	63
26	3	2	3	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	4	3	18	3	2	3	3	3	3	3	20	62
27	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	2	4	4	4	3	25	4	4	3	2	4	4	4	27	77
28	5	4	5	5	1	1	4	25	1	2	5	1	4	3	2	18	5	4	3	2	3	3	3	24	70
29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	1	3	4	5	4	25	5	5	5	4	5	5	5	34	94
30	3	3	5	5	3	5	5	29	2	3	3	1	3	3	3	18	5	4	3	2	3	2	2	21	68
31	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	1	4	4	5	4	26	5	5	5	4	5	5	5	34	95
32	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	3	3	3	3	4	23	4	5	5	4	4	4	4	34	88
33	2	3	3	4	4	5	4	25	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	4	4	31	73
34	4	3	5	5	4	5	4	30	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	3	3	29	76
35	1	3	1	3	1	5	5	19	1	1	1	1	1	3	1	9	2	2	1	1	3	4	4	17	45
36	3	3	2	4	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	3	2	3	2	3	3	18	58
37	1	1	2	4	2	4	4	18	1	1	1	1	2	4	1	9	3	3	2	2	3	3	3	18	45
38	3	3	3	4	3	4	4	24	1	1	1	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	3	19	58
39	2	2	3	3	2	1	2	15	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	3	3	15	41
40	3	4	5	5	4	5	5	31	4	3	2	3	2	3	2	19	4	5	1	2	4	3	3	22	72
41	1	3	2	1	2	1	2	12	3	2	3	2	1	2	1	14	2	1	2	3	2	3	3	16	42
42	4	4	5	5	3	5	5	31	3	4	4	3	4	4	4	26	5	5	3	1	5	5	5	29	86
43	2	3	4	3	3	2	2	19	1	1	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	1	1	1	16	47
44	3	4	4	5	4	5	5	30	4	5	3	3	4	4	4	27	4	3	4	3	4	4	4	26	83
45	3	3	4	4	3	4	4	25	1	2	3	2	2	4	3	17	1	4	3	1	3	3	3	18	60
46	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	4	3	4	3	3	27	5	4	5	3	5	4	4	30	88
47	4	3	5	5	4	5	5	31	2	4	4	3	4	4	4	25	4	3	3	2	3	5	5	25	81
48	3	2	2	4	2	2	3	18	2	1	2	3	3	4	3	18	3	3	2	1	3	1	1	14	50
49	3	4	4	4	4	4	5	28	3	3	3	4	4	4	3	24	3	4	4	3	4	4	4	26	78
50	3	2	4	5	3	4	5	26	1	1	1	1	2	3	2	11	2	1	2	2	3	3	3	16	53
51	3	4	3	3	3	4	5	25	3	2	3	3	3	3	3	20	4	4	3	4	4	5	3	29	74
52	1	1	2	3	1	2	2	12	1	2	1	2	2	1	1	10	4	3	4	4	4	1	1	21	43
53	1	1	5	5	1	5	5	23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	3	15	45
54	5	3	5	5	4	5	4	31	1	2	3	2	3	1	1	13	5	3	1	1	1	5	5	21	65
55	2	3	3	3	2	3	3	19	3	1	1	1	1	2	2	11	1	1	1	2	2	4	4	17	47
56	1	1	4	3	2	5	4	20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	3	3	11	38
57	3	4	5	5	5	5	5	32	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	4	5	3	18	63
58	3	2	3	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	4	3	18	3	2	3	3	3	3	3	20	62
59	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	2	4	4	4	3	25	4	4	3	2	4	4	4	27	77
60	5	4	5	5	1	1	4	25	1	2	5	1	4	3	2	18	5	4	3	2	3	5	5	24	70

61	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	1	3	4	5	4	25	5	5	5	4	5	5	5	34	94
62	3	3	5	5	3	5	5	29	2	3	3	1	3	3	3	18	5	4	3	2	3	2	2	21	68
63	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	1	4	4	5	4	26	5	5	5	4	5	5	5	34	95
64	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	3	3	3	3	4	23	4	5	5	4	4	4	4	30	88
65	2	3	3	4	4	5	4	25	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	4	4	31	73
66	4	3	5	5	4	5	4	30	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	3	3	29	76
67	1	3	1	3	1	5	5	19	1	1	1	1	1	3	1	9	2	2	1	1	3	4	4	17	45
68	3	3	2	4	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	3	2	3	2	3	3	18	58
69	1	1	2	4	2	4	4	18	1	1	1	1	2	2	1	9	3	3	2	2	2	3	3	18	45
70	3	3	3	4	3	4	4	24	1	1	1	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	3	19	58
71	2	2	3	3	2	1	2	15	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	3	3	15	41
72	3	4	5	5	4	5	5	31	4	3	2	3	2	3	2	19	4	5	1	2	4	3	3	22	72
73	1	1	2	1	2	1	2	12	3	2	3	2	1	2	1	14	2	1	2	3	2	3	3	16	42
74	4	4	5	5	3	5	5	31	3	4	4	3	4	4	4	26	5	5	3	1	5	5	5	29	86
75	2	3	4	3	3	2	2	19	1	1	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	3	1	1	16	47
76	3	4	4	5	4	5	5	30	4	5	3	3	4	4	4	27	4	3	4	3	4	4	4	26	83
77	3	3	4	4	3	4	4	25	1	2	3	2	2	4	3	17	1	4	3	1	3	3	3	18	60
78	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	4	3	4	3	3	27	5	4	5	3	5	4	4	30	88
79	4	3	5	5	4	5	5	31	2	4	4	3	4	4	4	25	4	3	3	2	3	5	5	25	81
80	3	2	2	4	2	2	3	18	2	1	2	3	3	4	3	18	3	3	2	1	3	1	1	14	50
81	3	4	4	4	4	4	5	28	3	3	3	4	4	4	3	24	3	4	4	3	4	4	4	26	78
82	3	2	4	5	3	4	5	26	1	1	1	1	2	3	2	11	2	1	2	2	3	3	3	16	53
83	3	4	3	3	3	4	5	25	3	2	3	3	3	3	3	20	4	4	3	4	4	5	5	29	74
84	1	1	2	3	1	2	2	12	1	2	1	2	2	1	1	10	4	3	4	4	4	1	1	21	43
85	1	1	5	5	1	5	5	23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	5	15	45
86	5	3	5	5	4	5	4	31	1	2	3	2	3	1	1	13	5	3	1	1	1	5	5	21	65
87	2	3	3	3	2	3	3	19	3	1	1	1	1	2	2	11	1	1	3	2	2	4	4	17	47
88	1	1	4	3	2	5	4	20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	3	3	11	38
89	3	4	5	5	5	5	5	32	1	1	1	1	1	5	3	13	1	1	1	1	4	5	5	18	63
90	3	2	3	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	4	3	18	3	2	3	3	3	3	3	20	62
91	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	2	4	4	4	3	25	4	4	3	2	3	4	4	24	77
92	5	4	5	5	1	1	4	25	1	2	5	1	4	3	2	18	5	4	3	2	3	5	5	27	70
93	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	1	3	4	5	4	25	5	5	5	4	5	5	5	34	94
94	3	3	5	5	3	5	5	29	2	3	3	1	3	3	3	18	5	4	3	2	3	2	2	21	68
95	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	1	4	4	5	4	26	5	5	5	4	5	5	5	34	95
96	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	3	3	3	3	4	23	4	5	5	4	4	4	4	30	88
97	2	3	3	4	4	5	4	25	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	4	4	31	73
98	4	3	5	5	4	5	4	30	3	1	1	3	3	3	3	17	5	5	4	4	5	3	3	29	76
99	1	3	1	3	1	5	5	19	1	1	1	1	1	3	1	9	2	2	1	1	3	4	4	17	45
100	3	3	2	4	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	3	2	3	2	3	3	18	58
101	1	1	2	4	2	4	4	18	1	1	1	1	2	2	1	9	3	3	2	2	2	3	3	18	45
102	3	3	3	4	3	4	4	24	1	1	1	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	3	19	58
103	2	2	3	3	2	1	2	15	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	3	3	15	41
104	3	4	5	5	4	5	5	31	4	3	2	3	2	3	2	19	4	5	1	2	4	3	3	22	72
105	1	3	2	1	2	1	2	12	3	2	3	2	1	2	1	14	2	1	2	3	2	3	3	16	42

Desempeño docente																									
	ción para el aprendizaje de los est					a para los aprendizajes de los es					ción en la gestión de la instituci					de la profesionalidad y la identidad									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	5	5	4	1	3	18	5	4	4	5	1	19	3	5	5	5	5	21	5	3	1	5	1	15	73
2	5	5	4	1	3	18	5	2	5	5	1	18	3	4	5	5	5	22	5	4	1	5	5	20	78
3	5	5	5	1	1	17	5	1	3	5	1	15	3	1	5	4	5	18	1	1	1	1	1	5	55
4	5	5	5	3	3	21	3	4	4	5	3	19	2	3	5	4	5	19	5	3	2	5	4	19	78
5	4	3	3	2	3	15	1	1	4	3	2	11	1	1	2	3	5	12	2	2	1	1	1	7	45
6	4	3	4	1	2	14	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	3	14	4	3	2	3	2	14	56
7	2	2	2	1	1	8	2	1	4	1	1	9	1	2	3	3	4	13	3	2	1	2	2	10	40
8	5	1	5	3	4	18	2	2	3	5	3	15	5	1	5	5	5	21	5	2	1	5	1	12	66
9	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	1	3	2	3	13	2	1	1	2	1	7	35
10	5	4	4	5	5	23	3	3	5	5	3	19	1	5	5	5	5	21	4	3	5	5	4	19	82
11	3	2	2	3	2	12	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	5	14	3	3	1	5	1	11	42
12	4	3	4	3	3	17	2	3	5	4	2	16	3	2	4	5	5	19	4	3	4	5	5	21	73
13	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	3	2	4	4	4	19	4	3	2	4	4	17	74
14	4	4	4	4	4	20	2	2	4	5	3	16	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	19	77
15	3	3	5	2	3	16	1	2	3	4	2	12	2	2	3	5	5	19	5	4	2	5	5	17	64
16	3	3	4	4	2	16	1	1	2	3	3	10	1	3	3	4	5	15	5	3	1	5	1	15	56
17	3	5	5	3	4	20	3	3	3	5	2	16	3	4	5	4	5	21	5	4	2	5	5	17	74
18	2	5	5	3	2	17	2	3	3	3	1	12	3	2	3	4	5	17	4	2	1	5	2	14	60
19	3	4	1	4	4	16	3	1	3	5	3	15	3	4	5	4	4	20	5	3	3	1	3	15	66
20	5	2	1	1	1	10	1	1	1	4	2	9	1	3	4	2	2	12	4	3	3	2	1	12	43
21	5	5	1	1	1	13	1	1	1	5	5	13	1	5	5	5	5	21	5	1	1	5	1	13	60
22	1	5	5	4	2	17	4	1	1	5	1	12	1	5	5	1	5	15	5	3	4	1	1	14	58
23	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	1	12	1	2	3	3	4	13	3	1	2	3	1	10	47
24	4	4	4	1	2	15	1	1	2	2	2	8	1	1	5	4	5	14	3	2	1	2	1	9	46
25	5	5	3	4	4	21	3	1	4	5	5	18	1	3	5	5	5	19	5	5	3	4	4	21	79
26	4	4	4	2	4	18	3	4	3	4	3	17	3	2	2	3	4	14	4	4	3	4	3	18	67
27	4	4	5	3	4	20	3	2	4	5	3	17	2	3	5	4	5	19	3	4	3	3	3	16	72
28	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	1	1	5	5	5	13	5	1	5	5	4	18	80
29	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	95
30	4	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	13	2	3	2	4	4	15	5	3	3	3	3	17	61
31	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	94
32	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	97
33	5	5	4	1	3	18	5	4	4	5	1	19	3	3	5	5	5	21	5	3	1	5	1	15	73
34	5	5	4	1	3	18	5	2	5	5	1	18	3	4	5	5	5	22	5	4	1	5	5	20	78
35	5	5	5	1	1	17	5	1	3	5	1	15	3	1	5	4	5	18	1	1	1	1	1	5	55
36	5	5	5	3	3	21	3	4	4	5	3	19	2	3	5	4	5	19	5	3	2	5	4	19	78
37	4	3	3	2	3	15	1	1	4	3	2	11	1	1	2	3	5	12	2	2	1	1	1	7	45
38	4	3	4	1	2	14	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	4	14	4	3	2	3	2	14	56
39	2	2	2	1	1	8	2	1	4	1	1	9	1	2	3	3	4	13	3	2	1	2	2	10	40
40	5	1	5	3	4	18	2	2	3	5	3	15	5	1	5	5	5	21	5	2	1	5	1	12	66
41	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	1	3	2	3	13	2	1	1	2	1	7	35
42	5	4	4	5	5	23	3	3	5	5	3	19	1	5	5	5	5	21	4	3	5	5	4	19	82
43	3	2	2	3	2	12	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	5	14	3	3	1	5	1	11	42
44	4	3	4	3	3	17	2	3	5	4	2	16	3	2	4	5	5	19	4	3	4	5	5	21	73
45	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	3	2	4	4	17	74
46	4	4	4	4	4	20	2	2	4	5	3	16	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	19	77
47	3	3	5	2	3	16	1	2	3	4	2	12	2	2	3	5	5	19	5	4	2	5	3	17	64
48	3	3	4	4	2	16	1	1	2	3	3	10	1	3	2	4	4	15	5	3	1	5	3	15	56
49	3	5	5	3	4	20	3	3	3	5	2	16	3	4	5	4	5	21	5	4	2	5	3	17	74
50	2	5	5	3	2	17	2	3	3	3	1	12	3	2	3	4	5	17	4	2	1	5	2	14	60
51	3	4	1	4	4	16	3	1	3	5	3	15	3	4	5	4	4	20	5	3	3	1	3	15	66
52	5	2	1	1	1	10	1	1	1	4	2	9	1	3	4	2	2	12	4	3	2	3	1	12	43
53	5	5	1	1	1	13	1	1	1	5	5	13	1	5	5	5	5	21	5	1	1	5	1	13	60
54	1	5	5	4	2	17	4	1	1	5	1	12	1	5	5	1	5	15	5	3	4	1	1	14	58
55	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	1	12	1	2	3	3	4	13	3	1	2	3	1	10	47
56	4	4	4	1	2	15	1	1	2	2	2	8	1	1	3	4	5	14	3	2	1	2	1	9	46
57	5	5	3	4	4	21	3	1	4	5	5	18	1	3	5	5	5	19	5	5	3	4	4	21	79
58	4	4	4	2	4	18	3	4	3	4	3	17	3	2	2	3	4	14	4	4	5	4	5	18	67
59	4	4	5	3	4	20	3	2	4	5	3	17	2	3	5	4	5	19	3	4	5	5	3	16	72
60	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	1	1	5	5	5	13	5	1	5	5	4	18	80

61	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	95
62	4	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	13	2	3	2	4	4	15	5	3	3	3	3	17	61
63	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	94
64	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	97
65	5	5	4	1	3	18	5	4	4	5	1	19	3	3	5	5	5	21	5	3	1	5	1	15	73
66	5	5	4	1	3	18	5	2	5	5	1	18	3	4	5	5	5	22	5	4	1	5	5	20	78
67	5	5	5	1	1	17	5	1	3	5	1	15	3	1	5	4	5	18	1	1	1	1	1	5	55
68	5	5	5	3	3	21	3	4	4	5	3	19	2	3	5	4	5	19	5	3	2	5	4	19	78
69	4	3	3	2	3	15	1	1	4	3	2	11	1	1	2	3	5	12	2	2	1	1	1	7	45
70	4	3	4	1	2	14	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	4	14	4	3	2	3	2	14	56
71	2	2	2	1	1	8	2	1	4	1	1	9	1	2	3	3	4	13	3	2	1	2	2	10	40
72	5	1	5	3	4	18	2	2	3	5	3	15	5	1	5	5	5	21	5	2	1	3	1	12	66
73	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	1	3	2	5	13	2	1	1	2	1	7	35
74	5	4	4	5	5	23	3	3	5	5	3	19	1	5	5	5	5	21	4	3	3	5	4	19	82
75	3	2	2	3	2	12	1	1	1	1	1	5	1	1	2	5	5	14	3	3	1	3	1	11	42
76	4	3	4	3	3	17	2	3	5	4	2	16	3	2	4	5	5	19	4	3	4	5	5	21	73
77	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	3	2	4	4	17	74
78	4	4	4	4	4	20	2	2	4	5	3	16	4	4	5	4	5	22	5	4	3	4	3	19	77
79	3	3	5	2	3	16	1	2	3	4	2	12	2	2	5	5	5	19	5	4	2	3	3	17	64
80	3	3	4	4	2	16	1	1	2	3	3	10	1	3	2	4	5	15	5	3	1	5	1	15	56
81	3	5	5	3	4	20	3	3	3	5	2	16	3	4	5	4	5	21	5	4	2	3	3	17	74
82	2	5	5	3	2	17	2	3	3	3	1	12	3	2	3	4	5	17	4	2	1	5	2	14	60
83	3	4	1	4	4	16	3	1	3	5	3	15	3	4	5	4	4	20	5	3	3	1	3	15	66
84	5	2	1	1	1	10	1	1	1	4	2	9	1	3	4	2	2	12	4	3	2	2	1	12	43
85	5	5	1	1	1	13	1	1	1	5	5	13	1	5	5	5	5	21	5	1	1	5	1	13	60
86	1	5	5	4	2	17	4	1	1	5	1	12	1	5	3	1	5	15	5	3	4	1	1	14	58
87	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	1	12	1	2	3	3	4	13	3	1	2	3	1	10	47
88	4	4	4	1	2	15	1	1	2	2	2	8	1	1	3	4	5	14	3	2	1	2	1	9	46
89	5	5	3	4	4	21	3	1	4	5	5	18	1	3	5	5	5	19	5	5	3	4	4	21	79
90	4	4	4	2	4	18	3	4	3	4	3	17	3	2	2	3	4	14	4	4	3	4	3	18	67
91	4	4	5	3	4	20	3	2	4	5	3	17	2	3	5	4	5	19	3	4	3	3	3	16	72
92	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	1	1	3	3	5	13	5	1	5	3	4	18	80
93	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	95
94	4	3	3	3	3	16	1	3	3	3	3	13	2	3	2	4	4	15	5	3	3	3	3	17	61
95	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	94
96	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	97
97	5	5	4	1	3	18	5	4	4	5	1	19	3	3	5	5	5	21	5	3	1	5	1	15	73
98	5	5	4	1	3	18	5	2	5	5	1	18	3	4	5	5	5	22	5	4	1	5	5	20	78
99	5	5	5	1	1	17	5	1	3	5	1	15	3	1	5	4	5	18	1	1	1	1	1	5	55
100	5	5	5	3	3	21	3	4	4	5	3	19	2	3	5	4	5	19	5	3	2	5	4	19	78
101	4	3	3	2	3	15	1	1	4	3	2	11	1	1	2	3	5	12	2	2	1	1	1	7	45
102	4	3	4	1	2	14	3	2	3	3	3	14	1	3	3	3	4	14	4	3	2	3	2	14	56
103	2	2	2	1	1	8	2	1	4	1	1	9	1	2	3	3	4	13	3	2	1	2	2	10	40
104	5	1	5	3	4	18	2	2	3	5	3	15	5	1	5	5	5	21	5	2	1	3	1	12	66
105	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	1	3	2	5	13	2	1	1	2	1	7	35

Anexo 9. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



Autorización de uso de información de la institución educativa.

Yo, Alfredo Romero Aparco, identificado con DNI.10417986, en mi calidad de Director de la institución educativa Pedro A. Labarthe. E. de la RED 10 con código modular N°0245654-0, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al señor (a) Yauri Espinoza, Monica Vanessa, Identificada con DNI N°07485845, de la Escuela de Post Grado Carrera profesional, Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la institución educativa:

Aplicación de recojos de información de cuestionarios a los docentes de los tres niveles inicial, primaria y secundaria. Sobre, Gestión de Talento Humano y Desempeño Docente.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Magister en Administración de la Educación.

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

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



Mag. Alfredo Romero Aparco
Director

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10417986

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / 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 institución educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 07485845

Anexo 10. Otras evidencias

Figura 1

Niveles de gestión del talento humano.

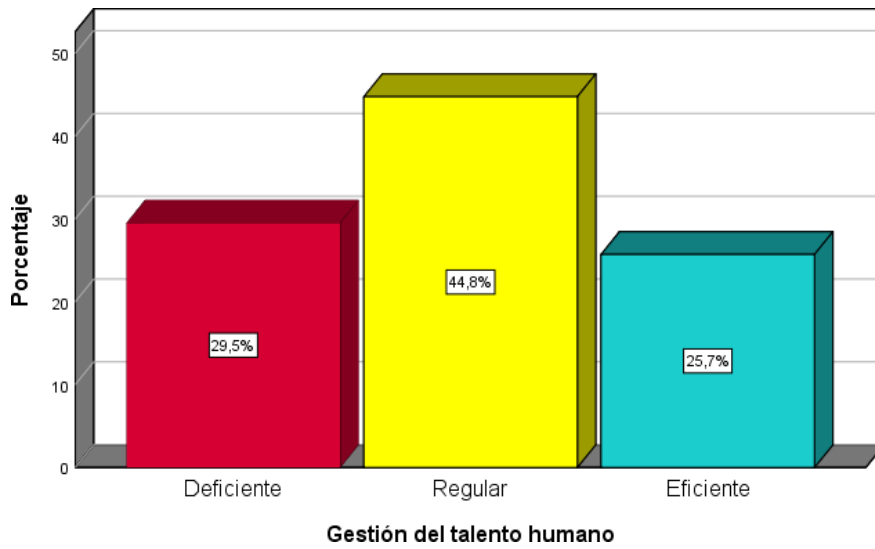


Figura 2

Percepción de dimensiones de la variable de gestión del talento humano.

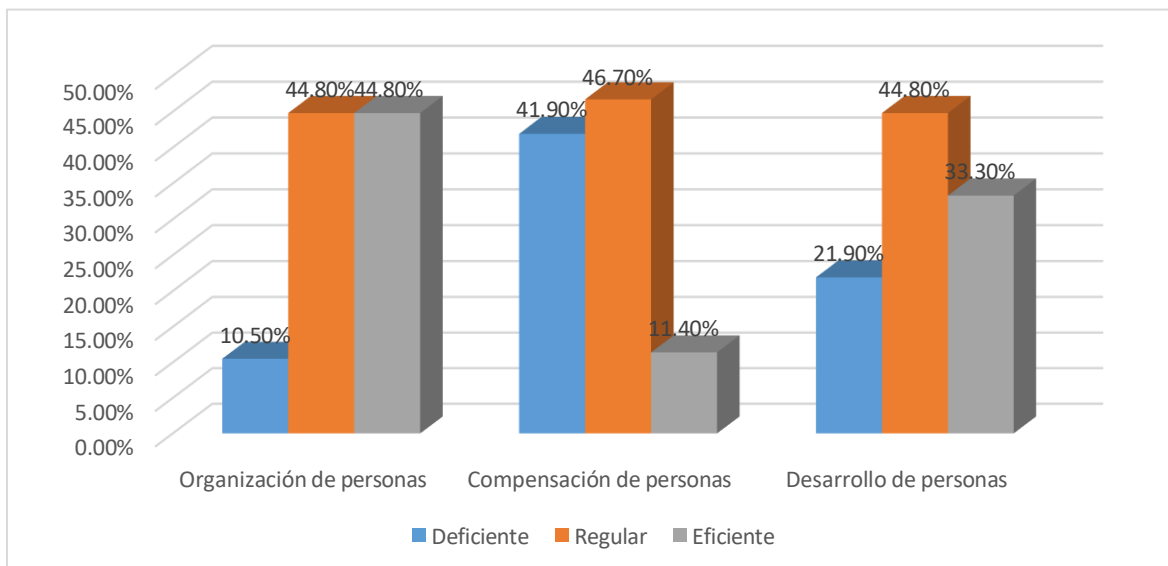


Figura 3

Niveles de desempeño docente.

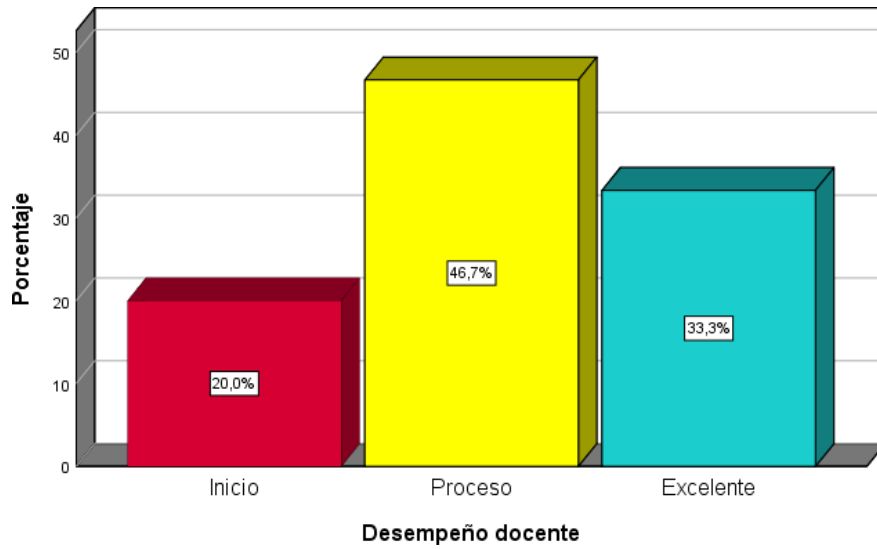


Figura 4

Percepción de dimensiones de la variable de desempeño docente.

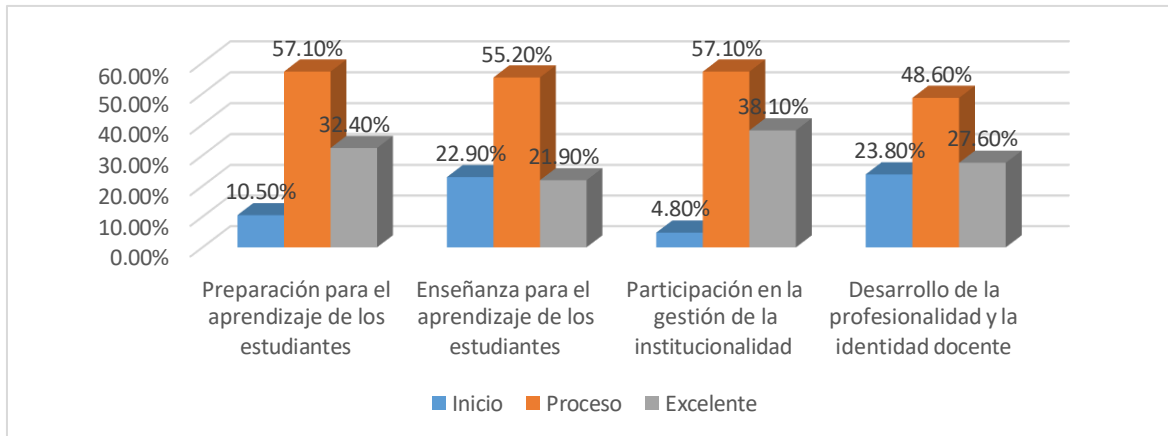


Figura 5

Gestión del talento humano vs. desempeño docente.

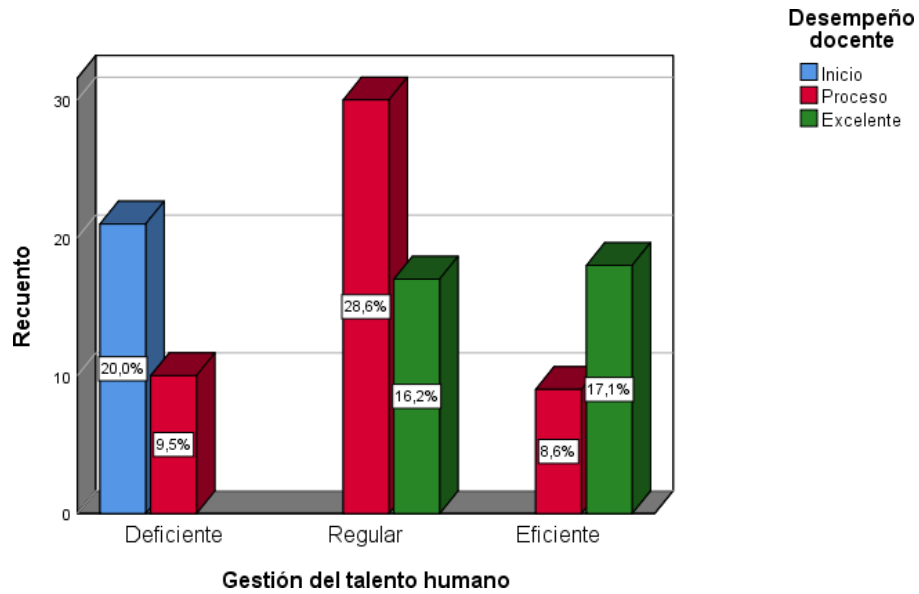


Figura 6

Gestión del talento humano vs. preparación para el aprendizaje de los estudiantes

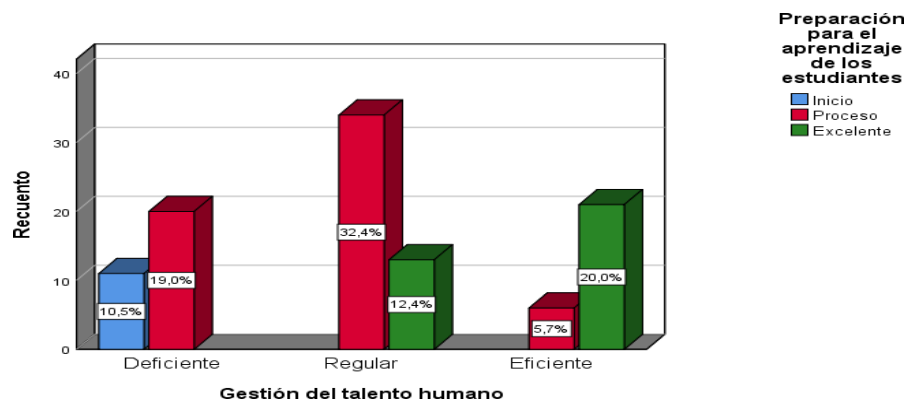


Figura 7

Gestión del talento humano vs. enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes

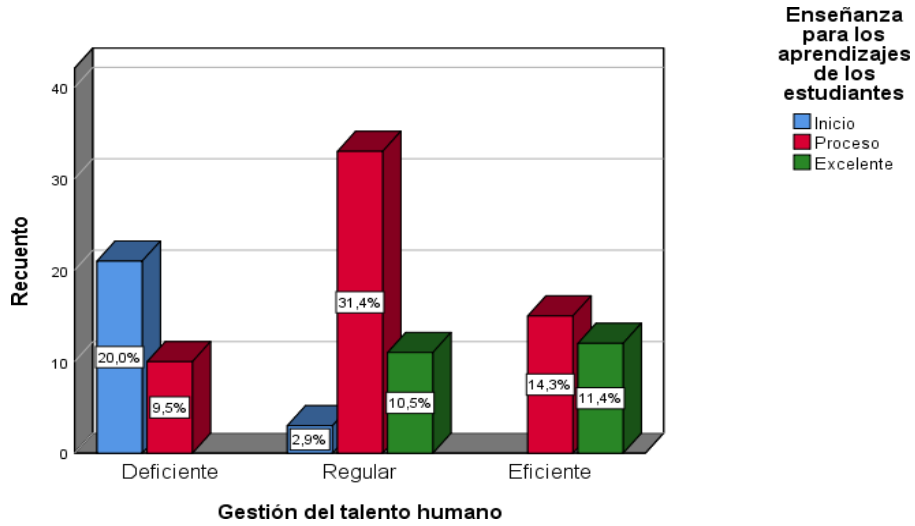


Figura 8

Gestión del talento humano vs. participación en la gestión de la institucionalidad

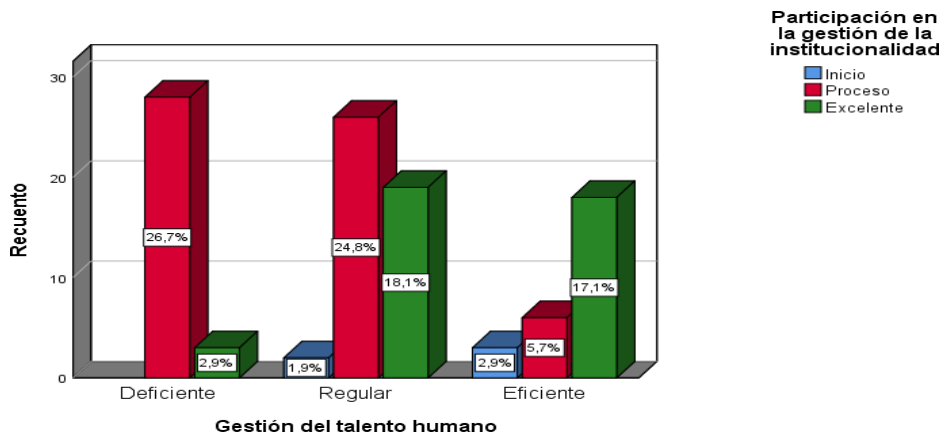


Figura 9

Gestión del talento humano vs. desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

