



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y desempeño docente en la  
institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021**

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

**AUTOR:**

Alanya Pisco, Juan Pedro (ORCID: 0000-0001-7752-3115)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mi esposa Lucy, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales. Gracias por haber sido mi fuente de inspiración en mi deseo de proseguir estudios superiores.

## **Agradecimientos**

Dedico el presente trabajo a mi esposa Lucy Espinoza Zenón, por su continuo apoyo, a mis hijos Katy, Roberto y Diego, con la esperanza de haber contribuido con una pequeña parte, para que su vida transcurra en un ambiente sano, ya que ellos y sus generaciones se lo merecen.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>iii</b>
<b>Índice</b>	<b>iv</b>
<b>Indice de tablas</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III.METODOLOGÍA</b>	<b>28</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación	<b>28</b>
3.2 Operacionalización de variables	<b>29</b>
3.3 Población, muestra y muestreo	<b>29</b>
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	<b>30</b>
3.5 Procedimiento	<b>31</b>
3.6 Método de análisis de datos	<b>31</b>
3.7 Aspectos éticos	<b>31</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>32</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>45</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>47</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>48</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>50</b>
<b>Anexos</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 2: Operacionalización de variables</b>	<b>61</b>
<b>Anexo 3: Ficha técnica</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 4: Instrumentos</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 5: Certificados de validez de expertos y tablas de validez</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 6: Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman</b>	<b>72</b>
<b>Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2</b>	<b>73</b>
<b>Anexo 8: Figuras</b>	<b>77</b>
<b>Anexo 9: Carta de aplicación</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 10: Declaratoria de originalidad del autor</b>	<b>82</b>

<b>Anexo 11: Pantallazo del turnitin</b>	<b>83</b>
<b>Anexo 12: Acta de aprobación de originalidad del trabajo academico</b>	<b>84</b>
<b>Anexo 13: Dictamen final</b>	<b>85</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de variable Gestión del Talento Humano	32
Tabla 2. Nivel de dimensión: Selección del Personal	32
Tabla 3. Nivel de dimensión: Capacitación del Personal	33
Tabla 4. Nivel de dimensión: Desarrollo del Personal	33
Tabla 5. Niveles de dimensiones de la variable de gestión del talento humano	34
Tabla 6. Nivel de variable Desempeño Docente	34
Tabla 7. Nivel de dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	35
Tabla 8. Nivel de dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	35
Tabla 9. Nivel de dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	36
Tabla 10. Nivel de dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36
Tabla 11. Niveles de dimensiones de la variable desempeño docente	37
Tabla 12. Prueba de normalidad entre variables gestión de talento humano y desempeño docente	39
Tabla 13. Prueba Rho de Spearman Variable gestión de talento humano vs Variable Desempeño Docente	39
Tabla 14. Prueba Rho de Spearman dimensión selección de personal vs Variable Desempeño Docente	41
Tabla 15. Prueba Rho de Spearman dimensión capacitación del personal vs Variable Desempeño Docente	42
Tabla 16. Prueba Rho de Spearman dimensión desarrollo de personal vs Variable Desempeño Docente	43
Tabla 17. Operacionalización de la variable gestión del talento humano	61
Tabla 18. Operacionalización de la variable desempeño docente	62

## Índice de figuras

Figura 1. Pirámide de Maslow	11
Figura 2. Teoría de reforzamiento de Skinner	15
Figura 3. Ciclo motivacional	16

## RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Se ha realizado una investigación de tipo básica y enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, descriptiva-correlacional, diseño no experimental y transversal. Aplicada en la institución educativa señalada, a una población de 84 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, los que fueron validados de manera oportuna por expertos, determinando una alta fiabilidad. Los resultados de la investigación fueron que existe una relación directa entre ambas variables del presente estudio, a su vez, el coeficiente de Rho de Spearman refleja una correlación muy alta de 0.851. De esta forma, se acepta la hipótesis alterna original y se procede a rechazar la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

**Palabras clave:** Gestión, talento, desempeño, docente, educación

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between the management of human talent and teaching performance in the educational institution N ° 7259, Pachacamac, 2021.

An investigation of a basic type and quantitative approach has been carried out, with a hypothetical deductive, descriptive-correlational method, non-experimental and cross-sectional design. Applied in this educational institution, to a population of 84 teachers, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument, which were validated in a timely manner by experts, determining high reliability. The results of the research were that there is a direct relationship between both variables of the present study, in turn, Spearman's Rho coefficient reflects a very high correlation of 0.851. In this way, the original alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, leaving: Human talent management is related to teaching performance at educational institution No. 7259, Pachacamac, 2021.

**Keywords:** Management, talent, performance, teacher, education

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo, ha habido un aumento significativo en el interés de la gestión del talento humano, planteando objetivos para hacer más efectivo el trabajo, mantener el nivel de motivación y otorgar la capacitación adecuada. Los empleados talentosos permiten lograr los objetivos de la institución, tomando decisiones originales, mientras se desarrolla con eficacia las funciones asignadas (Majad, 2016). Por lo tanto, para incrementar la productividad de las personas en la organización, se requiere comprometerlas con la institución, en donde la gestión del talento humano forma parte de un proceso administrativo y en instituciones educativas presentan una fuerte relación con el desempeño docente.

La prueba PISA (Programa que evalúa Internacionalmente al Estudiante) nos permite saber en qué nivel de aprendizaje estamos en las áreas de matemática, ciencia y tecnología, comunicación y en función de ella tomar decisiones de mejora para que el estudiante se pueda desenvolver como una persona íntegra (OCDE, 2018). Por ello la gestión del talento humano será decisiva para que los integrantes de la comunidad educativa asuman compromisos al logro de los aprendizajes previstos en su planificación curricular. Pero la realidad es que se observa a estudiantes con falta de motivación a participar, sobrecarga de tareas que conllevan al análisis de una lectura, mal hábitos de estudio y un mal clima de coexistencia en las sociedades educativas.

La prueba tomada por PISA arrojó que los estudiantes de los estados latinoamericanos carecen de las estrategias para resolver problemas contextualizados debido a que no entienden lo que leen este comportamiento los diferencia con las demás naciones aledañas, también la prueba determinó que los maestros utilizan estrategias pasadas. Es así que Uruguay y Chile presentan los mejores resultados en el continente latinoamericano (García, 2019). En esta parte del mundo ser profesor es serlo de vocación porque la remuneración no responde al lugar que ocupa de tal forma que la mayoría de ellos y por necesidad tienen dos profesiones donde el tiempo dedicado a la

docencia es mínima y ello conduce una enseñanza de baja calidad, una de las herramientas que puede mejorar esta situación es la capacitación permanente.

Según informe PISA del 2019 en las naciones aledañas al Perú los resultados no fueron alentadoras hubo mejoras mínimas y en otros casos disminuyeron, pero tratándose del Perú si hubo una mejora significativa del 13, 6 y 4 por ciento en las áreas donde el enfoque es la resolución de problemas, el enfoque comunicativo y enfoque de indagación y alfabetización científica y tecnológica (García, 2019). Debo señalar que en el Perú la educación que se brinda se da a través del sector privado donde las condiciones en su mayoría son mejores ya que cuentan con los equipos y personal necesarios; el otro sector es el público administrado por el gobernador de turno que destina a este sector un presupuesto económico mínimo que hace que la mayoría de ese presupuesto sea destinado al pago remunerativo, esto trae como consecuencia una mala distribución que perjudica a la infraestructura de las instituciones, la falta o mantenimiento del mobiliario, carencia en los materiales de investigación todo esto limita la labor del docente haciendo ello que el sector público sea visto de una manera diferente.

Según el informe del diario el comercio (2016) las instituciones públicas a pesar de sus carencias están tratando de mejorar el servicio educativo según sus metas acordadas, gracias a que los docentes están desarrollando las competencias del área en forma óptima debido a la actualización y capacitación en estrategias de enseñanza de forma voluntaria, así mismo debido a la demanda de pasarse al sector público, se están construyendo más aulas con sus recursos propios, mayor compromiso de los padres al apoyar a sus hijos en las tareas encomendadas, la distribución oportuna del personal docente y los textos educativos pertinentes hicieron que al participar del examen PISA 2016 los resultados fueron un incremento de ocho puntos a favor del rendimiento académico en los estudiantes.

Refiriéndonos al rendimiento del profesorado, Hernández y Espinosa (2018) manifiestan que las habilidades que más utilizan están niveladas en

concordancia a la capacidad docente, es decir que en las instituciones educativas donde no se valora el trabajo docente a pesar de las limitaciones que hay en el campo instrumental y de infraestructura hace que haya un desgano en su labor como educador, pero si se direcciona dicha labor del docente según sus cualidades y el agrado de su realización se obtendrá mejoras en el rendimiento académico y por ende un buen desempeño docente. Por ello se pretende ver la relación que hay entre la gestión del talento humano y desempeño docente.

En la Institución Educativa N° 7259, trabajan 84 profesores, 3 directivos y 4 auxiliares; que laboran en los niveles de inicial, primaria y secundaria, para una población estudiantil de 2022 estudiantes aproximadamente, observándose la dificultades en la gestión del talento humano, como son: carencia y mal uso de los recursos académicos por parte del alumnado y habilitación de espacios sin sentido, incumplimiento del reconocimiento a la labor del profesor, impresión desfavorable de los educadores hacia la autoridad de los directores, la ausencia de planes académicos a largo y corto plazo, el incumplimiento del reglamento interno referente a los valores y control del acatamiento de tareas retrasan el objetivo principal de desarrollar las competencias esenciales para que el estudiante sea una persona íntegra . En consecuencia, estos problemas identificados afectan al desempeño docente. Sin embargo, se ha determinado que el mayor problema es la gestión, llamado gestión del talento humano, que influye en el desempeño docente.

Es así que el docente a través de la hora colegiada planifica lo que hará en su sesión de clases, es puntual con su horario de trabajo, se deja entender ya que las indicaciones son claras y precisas, utiliza los recursos tecnológicos para hacer más dinámico la sesión, promueve en todo momento el trabajo grupal, es empático frente a las necesidades del estudiante y realiza una retroalimentación de manera pertinente. Para el incremento de la eficiencia académica se debe actuar y aplicar, una actitud positiva docente, comprensión y compromiso intrínseco y extrínseco. Es así, que debemos valorar la gestión del talento humano en la institución educativa N° 7259, para lograr un óptimo

desempeño docente que permita mejorar el rendimiento escolar y que en el futuro sean personas integrales.

Por todo lo expresado anteriormente, se presenta como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021? Por otro lado, los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?

Por consiguiente, la justificación teórica del estudio es significativa, porque a través de ella, vamos a obtener datos de cómo se relaciona la administración de la capacidad humana con el desempeño docente en las instituciones educativas. Con toda esta información y los resultados obtenidos, se podrán mejorar los planes académicos necesarios, y así dar solución a las dificultades intrínsecas del personal académico y su desempeño en la institución educativa N° 7259. Por último, con la información teórica alcanzada, se tendrá como prioridad elaborar el plan académico a través del diálogo ya que permite consensuar opiniones sobre el espacio de tareas, permitiendo así logros en beneficio para toda la comunidad educativa.

Por otro lado, la justificación práctica se da porque las respuestas que se adquieran en este trabajo, pueden permitir a los directivos de esta institución descubrir, analizar y ejecutar planes de mejora con el único fin de afirmar y valorar sus fortalezas y atacando sus debilidades para mejorar la labor del docente. Asimismo, con las respuestas determinadas, se podrán definir las ideas exactas sobre el contexto de tareas y el ejercicio pedagógico. Con referencia a la justificación de la metodología esta puede ayudar a la investigación a través de los medios científicos de los sectores que son analizados por la ciencia, debiendo tener una base válida y confiable que

permita el sustento para otros estudios, así como para múltiples organizaciones del sector público.

En cuanto, el objetivo general se planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021. Por su parte, se plantearon los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021, b) Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021, c) Determinar la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021

Finalmente, luego de identificar los problemas y los objetivos, se tiene la hipótesis general que plantea que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021. Las hipótesis específicas plantearon: a) La selección del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021, b) La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021, c) El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos internacionales; Cejas, Liccioni, Urrego y Rojas (2020) en su artículo, el propósito fue examinar el gerenciamiento de las facultades humanas, con un método bibliográfico temático, es decir, un estudio documental. No presenta muestra. Los resultados pretenden producir un factor base y permanente para el docente, respecto a: estudio, educación y relación. Llegándose a la conclusión, donde una revolución de conocimientos y habilidades, va a ocasionar una mayor importancia al desarrollo tecnológico para el incremento de la competitividad laboral. Finalmente valorar los factores cualitativos del docente que permite optimizar la cultura pedagógica. Concordamos con los autores en que el compromiso del maestro de nivel superior incurre para el buen desempeño docente.

Selvanathan, Surendran, Arumugam, Subramaniam y Yusof (2019) en su artículo, el propósito fue explicar el vínculo entre la dirección de las capacidades y tres factores antecedentes; desempeño, cultura organizacional y retención. El método aplicado fue el descriptivo con un enfoque continuo en la enseñanza y el desenvolvimiento técnico entre los profesores, mediante el análisis documental en indagación de académicos y encuestas a 133 educadores en las principales universidades de malasia. Finalmente, la conclusión fue que todo pedagogo debe desarrollar y actualizar sus destrezas y saberes constantemente. Concordamos, con la importancia del apoyo y la motivación para evitar que sean afectados por la rotación docente.

Villazón y Pérez (2019) en su artículo, la finalidad fue el gerenciamiento de la capacidad humana, para lograr tener docentes motivados y entrenados. El método fue de análisis documental y descriptivo, recogiendo información de diferentes textos, no presento muestra. Concluyéndose que el cambio de actitud de los que dirigen al talento humano, se debe asumir como parte de la cultura institucional educativa. Concordamos con la autora en que al gestionar el talento humano permite lograr la misión institucional, dando autonomía a cada operario de las indistintas áreas.

Además; Alarcón, Freire, Pérez, Frías y Nogueira (2019) en su artículo, tuvo como finalidad precisar la incidencia de los factores: El rendimiento técnico como la sapiencia en pedagogos de universidades. El método ha sido de tipo descriptivo-explicativo adquiriendo la información mediante la herramienta de estudio: el gráfico de lenguaje de programación R, aplicándola a 384 docentes varones y 214 docentes mujeres distribuidos en diferentes regiones del país. Concluyéndose que la administración de los saberes como el capital intelectual se integran en los organismos mediante procesos eficaces de: comunicación, información y competencias que, articulados con sistemas de medición, permiten a las IES encontrar factores trascendentales y a generar valor social. Concordamos con los autores: donde activos intangibles crean valor en los organismos, a fin de obtener resultados futuros.

Borrero (2018) en su artículo, el propósito fue examinar en las instituciones educativas de Colombia los procesos del talento humano. Aplicándose un método cuantitativo, básico, bibliográfico, descriptivo, no experimental y transaccional. La investigación no presenta población ni muestra. Las respuestas adquiridas fueron: la eficiente administración de las capacidades humanas contribuye al crecimiento y a la consolidación de las organizaciones en el mercado. Concluyéndose: la administración de las capacidades humanas es significativa, porque permiten los desarrollos en las organizaciones más complejas y que tienen mayores dificultades. Controlando el rumbo de la empresa, con una mayor planeación y objetivos estratégicos.

En referencia a los trabajos previos nacionales, Dávila (2020) en su artículo en inglés, el propósito fue definir la influencia del gerenciamiento de las facultades humanas dentro de la formación de especialistas competitivos en las universidades nacionales del Perú. Con un diseño aplicado no experimental, transaccional, de enfoque cuantitativo y causal explicativo; con tres encuestas que fueron aplicadas a 52 profesores, 15 administrativos y 277 estudiantes. Concluyéndose que existe una omisión importante que influye negativamente en la retención de buenos maestros y administradores, al no existir ninguna forma de medir que tan eficaz es el personal. Concordamos con la autora en

que el gerenciamiento de las facultades humanas influye en el adiestramiento de competidores profesionales en las universidades.

Cuentas (2018) en su artículo, el propósito fue identificar los planes que servirán en el gerenciamiento de las facultades humanas desarrolladas en el organismo. Se aplicó un método mixto, numérico y cualitativo. La muestra se estableció con administradores y docentes del organismo, aplicándoseles entrevistas y encuestas. Se demostró la ausencia en planes, causando esto el impulso para potenciar la capacidad humana. Concluyéndose que existe un fuerte compromiso institucional de los pedagogos; pese a que, el organismo no prioriza la capacidad humana de manera diferenciada. Concordamos con el autor en relación que el desenvolvimiento para contratar capital humano, debe ser un proceso planificado para dotar de personal competente al organismo.

Sanchez (2018) en su tesis, tuvo como finalidad precisar el vínculo del gerenciamiento de las facultades y la práctica docente. La metodología a utilizar fue de diseño no experimental, básica, correlacional, hipotético-deductivo y mostrando en forma general un encuadre estadístico, tomando una encuesta a 70 docentes, obteniéndose: un vínculo de conexión de Rho de Spearman en  $r_s=0,802$ , concluyéndose: la presencia de un vínculo favorable alto a través del gerenciamiento de toda facultad humana y la práctica docente dentro de los organismos pedagógicos privados de la jurisdicción de Lince. Concordamos con el autor respecto a la relación entre la recepción, ejecución, retribución, desenvolvimiento, conservación y seguimiento; con el pragmatismo docente en organismos pedagógicos.

Paredes (2017) en su tesis, la finalidad fue precisar el vínculo existente entre el gerenciamiento de las facultades humanas y el rendimiento docente. El método ha sido un diseño no experimental, representativo correlacional ejecutándose dos cuestionarios: escala para medir el gerenciamiento de las facultades humanas y otra escala para calcular el rendimiento docente tomada a 44 docentes; los resultados arrojaron que el factor gerenciamiento de las facultades humanas muestra un valor de 0.734 siendo un nivel malo o negativo, la variable desempeño docente, con un valor de 0.700, mostrando una

categoría baja, concluyéndose: la existencia de una vinculación frontal e importante dentro del gerenciamiento de toda facultad humana y el Rendimiento pedagógico, donde el P-valor=0.000, muestra una desestimación de la hipótesis nula, confirmándose la hipótesis afirmativa. El tabla N° 06 muestra: un 64% de entrevistados aducen la mala gerencia de las facultades humanas y por efecto la eficacia pedagógica presenta un nivel bajo. Concordamos con el autor: que influye el planeamiento, estructuración, administración e inspección, con la eficacia pedagógica.

Espinoza (2017) presenta su tesis, cuyo propósito ha sido establecer el vínculo del gerenciamiento de toda facultad humana con los rendimientos del docente. El método utilizado fue un encuadre numérico con un diseño no experimental, transversal y relacional; aplicándoseles encuestas a 70 pedagogos, encontrándose un Rho de Spearman de 0.997 y grado con valor bilateral de 0.00, ubicándose a bajo del p-valor de 0.05%, donde conforme al grado del alfa concluimos: se presenta conexión reveladora dentro de ambos objetos de estudio analizados, aprobándose la hipótesis de estudio y descartándose la hipótesis nula. Concordamos con el autor referente al vínculo dentro de la planificación para la educación, enseñanza para los aprendizajes, intervenciones dentro del centro educacional acoplada al medio social, desenvolvimiento en lo profesional e identidad docente; con el gerenciamiento de las facultades humanas en los organismos de aprendizaje.

Existen varias concepciones de la administración de las capacidades humanas. Según Vallejo (2016) quien cita a Chiavenato (2009) mencionó: “una administración de las capacidades humanas viene a ser una suma con encaminamientos como praxis imprescindible para canalizar las situaciones gerenciales sobre los individuos o el personal, así tenemos el enrolamiento, la escogencia, capacitación, sueldos y evaluación del desempeño” (p.19). Asimismo, Vallejo (2016) que cita también a Chambers (1998) quien mencionó que “El gerenciamiento de las capacidades humanas viene a ser la responsabilidad del organismo para dar adiestramiento, desenvolvimiento y estimulación a todo trabajador y a la vez procura la estabilidad de los colaboradores” (p.19).

De acuerdo a Armas, Llanos y Traverso (2017) quienes mencionan que comentar de las capacidades humanas no quiere decir estar a favor tan solo de los trabajadores. El administrar a las personas quiere decir administrar por medio de un deber y equidad a todo sector de integrantes de los entornos del trabajo o la prestación dada por medio de los diferentes organismos, donde los administradores humanos asumen el deber de mediación, estableciendo la equidad entre la ejecución de los propósitos individuales con los propósitos del organismo. Según Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth (2019) quienes refieren que la dirección de las capacidades humanas es optimizar los atributos potenciales, dotando encaminamientos con el fin de formar un sistema administrativo conveniente, con aplicación de una partida de capital posibilitando llegar beneficiosamente a los planes marcados. Propicia adelantar y administrar conjuntamente la renovación, ideando constantemente planeamientos para avalar los principios del organismo como asimismo su futuro.

Asimismo, Vargas et al. (2018) quienes refieren: “El gerenciamiento de las capacidades humanas viene a ser la suma de encaminamientos como ejercicios valederos en la guía de las situaciones de las responsabilidades administrativas vinculados con los individuos, asociados al enrolamiento, clasificación, retribuciones y el reconocimiento del rendimiento” (p.4).

Entre las teorías que sustentan a esta variable tenemos: a) sistema de la jerarquía de necesidades de Maslow, según Maslow (1960) define que dentro de la organización se hace necesario que todo trabajador sacie sus carencias personales. Estos escenarios del estímulo a los colaboradores se definen como categorías de necesidades, donde se involucra cuatro necesidades importantes: 1. Necesidades esenciales, a) Orgánico funcional. Procedente de cada particularidad personal como medio necesario para la subsistencia, así tenemos los comestibles, traje, protección, todo lo mencionado es asumido con sueldos y asistencia. b) Seguridad, eliminación de los miedos del entorno; ósea, con estabilidad en el trabajo, medio del trabajo grato, sanidad, aseguramiento. c) Afecto, confianza, cumplimientos de satisfacer vinculaciones de gratificación en el trabajo. Se encuentran dichos por establecer acciones

que encaminen la comunicación para la cooperación en conjunto, así tenemos: actividades recreativas, ilustración y acciones de descanso. d) agradecimiento; en otras palabras, ser estimado, consiguiéndolo a través de premios por laborar honradamente. (Peña & Villón, 2018)

Después, 2. Necesidades de desarrollo y. Autorrealización, Es un sistema de estimulación influenciado por conductas valorativas. Creándose en base a situaciones medio ambientales que orientan a la persona por medio de ejercicios continuos para el logro de sus metas (Peña & Villón, 2018).

Según Miranda (2016) menciona a las siguientes teorías: a) Teoría de las necesidades de Maslow, toda persona es única, sin embargo, el íntegro de personas mantienen necesidades donde se tienen que comprenderlas con el fin de gratificarlas y así elevar su eficacia. En relación a eso, analizamos la pirámide de Maslow.



Figura 1. Pirámide de Maslow

Fuente: Tomado de Münch (2011), p. 85.

Asimismo, orgánico funcional: Involucra las necesidades importantes de las personas, los imprescindibles para subsistir, tenemos la comida, el agua,

vestido, el sexo, etc. Los organismos eficientes tienen espacios adecuados para el consumo de alimentos o por lo menos tener el consumo de snack sin cargo para el personal a media mañana y a media tarde, también contar con aparatos para controlar la temperatura del ambiente que ayude a la comodidad y por ende buscar con esto, el óptimo rendimiento de todos los trabajadores. De seguridad: Engloba el amparo y resguardo en contra de los agravios corporales y afectivos; así tenemos, seguridad de trabajo, sueldo garantizado, instrumentos de seguridad para empresas industriales, aseguramiento de la persona que trabaja, como también para su prole de parte de una empresa. (Miranda, 2016)

Sociales: Involucra emociones afectivas, una atmósfera de sentirse parte de un grupo, acogida y apego, toda persona tiene el sentimiento de ser gregario queriendo pertenecer a una sociedad para formar sentimientos de compañerismo; si queremos, que todas estas situaciones se manifiesten en dichas satisfactorias en el organismo, tendríamos que realizar muchas acciones, así tenemos: - Team Bulding: En español la estructuración de grupos, definiéndola viene a ser una suma de acciones para estructurar grupos de trabajo de alto rendimiento y al mismo tiempo optimizar los vínculos interpersonales alrededor de un grupo.- Team Bonding: Vienen a ser acciones para formar vínculos y proximidad con los empleados y está formado por variadas acciones hechas en un Team day (día de equipo) pudiendo ser asociada con meriendas, actividades deportivas, entre otros, organizándose así un entorno adecuado de trabajo con los individuos que laboran dentro de la organización. (Miranda, 2016)

De ego: Referido a situaciones intrínsecas de aprecio, así tenemos, el afecto hacia sí mismo, la autogestión y éxitos; y situaciones extrínsecas de posición, consideración y respeto. Existen varios organismos que realizan actividades de competencias para el óptimo rendimiento, estos Challenges buscan con estas acciones competitivas que los colaboradores asuman el reto, lográndose que los que laboran puedan saciar sus necesidades y al mismo tiempo el organismo también se beneficie con la productividad; pero, se tiene

que cuidar que estas acciones, no terminen en crear un entorno inadecuado en el medio laboral. (Miranda, 2016)

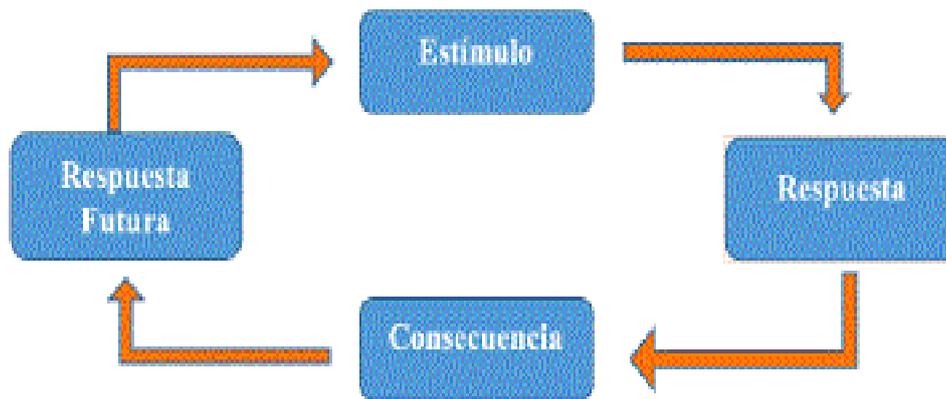
De autorrealización: La motivación del potencial de cada persona; involucra un desarrollo, llegar al límite que tiene cada persona y la suficiencia elevada a través de un proceso competente, siendo un planeamiento personal con competencia que quiere el trabajador alcanzar, este instrumento es manejado como continuado por el área de la administración de las capacidades humanas, proporcionándole información frente a la presencia de una plaza desocupada dentro del organismo, generándose un enrolamiento con trabajadores del mismo organismo y así estimular, preparar y cooperar con el colaborador donde haya elegido trabajar siguiendo sus planes profesionales. (Miranda, 2016)

Entre las teorías que sustentan a esta variable tenemos: b) teoría de dos factores de Motivación de Herzberg. Según Frederick Herzberg (1968), Estudia los estímulos dentro del medio laboral a partir de una óptica extrínseca, siendo todo lo contrario al punto de vista anterior, donde se estudian a partir de una óptica personal interna. Se presenta un par de situaciones correspondientes, tratándose de motivación del trabajo: las situaciones de limpieza y orden del ambiente, que no generan motivación en sí misma pero su ausencia ocasiona desagrado, y las situaciones motivacionales, que se encuentran en el agrado a las labores del trabajo.

Existen variados elementos que determinan la satisfacción de las personas; podemos citar las siguientes: 1. Situaciones de limpieza: salario y bonificación, régimen del organismo como su planificación, vínculos entre los colegas del medio laboral, entorno material, control, posición, fijeza en el trabajo, desarrollo, experiencia y consolidación. 2. Situaciones de estimulación: beneficios, aprobación, autonomía en el trabajo, compromiso y ascenso. (Herzberg, 1968). Este método presenta lo importante de las estimulaciones, lo cual servirá para establecer los procedimientos y las maniobras, buscando optimizar el agrado de los funcionarios y tener cuidado con las situaciones de limpieza para evitar la insatisfacción laboral.

Asimismo, entre las teorías que sustentan a esta variable tenemos: c) Sistema del aprendizaje o de reforzamiento de Skinner, analizamos este sistema entendiéndola como una reacción de estímulo-respuesta, donde las personas realizan el aprendizaje reiterando la conducta cuando la respuesta es favorable y no cuando se presenta desfavorable. Mencionando que todo lo aprendido es por medio del empeño y con ello monitorizar el entorno (en otras palabras, tener respuestas beneficiosas), este condicionamiento instrumental, se trata primordialmente de conductas relacionadas a un premio o una sanción (Mita, 2015). Este sistema establece que el refuerzo condiciona la conducta, viene a ser parte del sistema conductista, que ve a la conducta como una respuesta al medio ambiente, como a la vez, esta teoría deja de tomar importancia a todas las situaciones mentales internas; las conductas se ajustan a los refuerzos-toda respuesta que se presente luego de una reacción, aumenta las posibilidades que el comportamiento sea repetido. (Robbins y Judge, 2009)

Según Solomon (2020) quién citó a Solomon (1997) el condicionamiento instrumental funciona de tres formas: 1. Refuerzo positivo: Situaciones que incrementan las posibilidades de que una reacción positiva aparezca. Así tenemos: El consideramiento del trabajador del año por el mejor rendimiento o estimular por la presencia intachable. 2. Refuerzo negativo: Respuesta detestable que desanima un resultado en particular. Así tenemos: amonestaciones o reprimendas. 3. Castigo: Es un formato que sirve para disminuir las acciones conductuales, sucede en el momento cuando las acciones son continuadas por situaciones molestas, educando a no volver hacer aquella conducta. Así tenemos: disminución de los sueldos por no cumplir los deberes o por inasistencia al organismo.



*Figura 2. Teoría de reforzamiento de Skinner*

Fuente: Elaboración propia

Este sistema colabora a comprender lo primordial de toda conducta realizada dirigida a todo empleado y de qué manera todo administrador tiene que responder de forma adecuada en los variados momentos, buscando beneficiar al organismo.

Por otro lado, según Solomon (2020) quién citó a Solomon (1997) entre las teorías que sustentan a esta variable tenemos: d) El ciclo motivacional, anteriormente se definieron los sistemas más prioritarios de la motivación y en este momento encuadramos la motivación a través de mecanismos en busca de saciar las necesidades; aparece la llamada serie motivacional, siendo sus fases: 1.- Homeostasis. Siendo un instante, donde el estado físico del individuo se encuentra de manera equilibrada. 2.- Estímulo. Presencia inmediata de una causal que ocasiona una carencia. 3.- Necesidad. Presión ocasionada por una situación de insatisfacción. 4.- Estado de tensión. Ocasiona una acción originando una conducta. 5.- Comportamiento. Cuando se acciona va a proyectarse a saciar la necesidad aparecida. 6.- Satisfacción. Cuando la necesidad es saciada, el sistema orgánico regresa a su punto homeostático. La satisfacción viene a ser primordialmente la eliminación de ansiedad, lográndose obtener la estabilidad antigua.



*Figura 3.* Ciclo motivacional

Fuente: Elaboración propia

Después del análisis de los variados sistemas de la motivación, se debe mencionar al respecto, si a una necesidad no se le gratifica en el espacio temporal previsto, puede ocasionar algunas acciones negativas: a) Falta de organización en el comportamiento (comportamiento irracional con falta de justificación); b) Violencia (corporal, oral, entre otros.); c) Respuestas afectivas (agitación, tristeza, angustia asimismo se puede presentar situaciones de falta de sueño, trastornos en el fluido sanguíneo, gástricos, entre otros.); d) Alineación, indiferencia y desgano y e) Merma del rendimiento. (Solomon, 2020)

De esta forma podemos encontrar muchas respuestas nocivas, ratificándose que las personas son importantes en una entidad, es así que en los organismos se presentan dos tipos de usuarios: Usuarios extrínsecos y Usuarios intrínsecos, los extrínsecos vienen a ser los clientes que adquieren los insumos o prestaciones y los intrínsecos se refiere a los empleados, quienes atienden a la clientela y va a depender bastante por parte de los

colaboradores para que la organización progrese y es por esta razón que se les considera el bien máspreciado dentro del organismo. (Solomon, 2020)

Podemos nombrar, actitudes que procedieron de variados análisis de la conducta empresarial como de tipos de estímulos positivos, para incrementar la eficacia personal y conjunta: Beneficios económicos, como los salarios, utilidades, bonos y subsidios. Beneficios no económicos, como las comidas gratis dentro de la organización, guarderías infantiles, Prestación de lavado de ropa, arreglo automotriz, variadas clases de entretenimiento, centros terapéuticos, frotaciones corporales, gym, piletas entres otros (Solomon, 2020). Estas actividades no generan entradas, pero sirven para el disfrute de los colaboradores, y generando que la producción, el ánimo de laborar y la inventiva aumenten considerablemente.

Este proceso presentó características. Según Singh & Sanjeev (2017) quienes citaron a Avolio and Hannah (2008) que mencionaron respecto a las propiedades de la administración de las capacidades humanas donde, en diferentes períodos de la vida del organismo, el talento puede entenderse como diferentes categorías del personal. En todo caso, son trabajadores cuya eficiencia laboral en las condiciones dadas supera la productividad media. Entonces en las labores con personas con talento, surgen los siguientes aspectos: 1. Creación de condiciones propicias para la máxima eficiencia del talento, 2. Selección de herramientas y tecnologías de gestión, 3. Retención de un empleado talentoso ya maduro, experimentado y capacitado, 4. Nivel insuficiente de habilidades de los propios empleados de los servicios de RRHH y 5. Falta de talento, atrayéndolos de las universidades.

Por tanto, el éxito y la eficacia para laborar con talentos en una organización depende de las acciones en la administración, que debe ser sistémico, integral, ser capaz de resolver problemas y lograr los objetivos marcados de la forma más eficaz. En consecuencia, podemos hablar de la relevancia de esta área en nuestro tiempo, porque la falta de talento incide directamente en la rentabilidad del organismo, el introducir innovaciones, etc. Por otro lado, los gerentes están comenzando a darse cuenta de la necesidad

de mejorar las calificaciones del personal en todos los niveles para desarrollar empleados talentosos. Efectivamente, en última instancia, aumenta su lealtad, implicación, interés por los asuntos de esta empresa, la iniciativa de los talentos que pueden convertirse como fundamento para la competitividad del organismo.

La gestión del talento humano presenta los siguientes tipos o Modelos. Según Abril (2018) quien refiere los siguientes modelos: a) Modelo de Werther y Davis (1996), el sistema lo entiende al organismo como una estructura combinada con otras oficinas, conservando una comunicación fluida dentro de todas, estructurando variadas acciones importantes para lograr las metas y nortes del organismo. b) Modelo de Harper y Lynch (1992), partiendo de los planteamientos específicos, comenzamos con el cálculo de necesidades relacionadas con variadas acciones importantes de talento humano (estudio y delineación del lugar de trabajo, curvas de experiencia, ascenso, planteamientos de sucesión, capacitación, atmósfera y estímulo, entre otros.) desplegadas en el organismo mediante la experiencia del personal.

Asimismo, c) Modelo de Zayas (1996), enfatiza la caracterología metódica de la GTH, plasmando relaciones dentro de los tres subsistemas: de distribución, de escogencia, capacitación y la creación por el individuo y los variados vínculos que la persona determina. Comenzando por la misión, conceptualizamos las metas y el eje sistémico como el de administración, involucrándose la estructura de los puestos a través de los estudios y detalles del empleo como sus funciones; estableciendo de esta manera los requisitos y demandas como las condiciones que se esperan del laborador. d) Modelo de Idalberto Chiavenato (2002), determina que las fases de la actual administración de las capacidades humanas se encuentran alrededor de seis vértices: incorporación de individuos vinculados frontalmente a la incorporación y elección, en la colocación de gentes (planificación y examen del rendimiento), el sueldo de trabajo, en el desenvolvimiento de los laboristas; en el retenimiento de los trabajadores (capacitación) y en el manejo del personal fundamentados en estructuras de comunicación administrativa y banco de

datos. Todos los procedimientos mencionados se encuentran vinculados con los eventos extrínsecos e intrínsecos del organismo. (Abril, 2018)

También, d) Modelo de Beer y copartícipes, creadores de esta guía, se expusieron en el total de las acciones importantes de GTH, en cuatro sistemas, siendo las propias características de esos encaminamientos. Aquí se enseña que el influjo de los colaboradores (intervención, implicancia) es denotada como preferencial, incidiendo en los demás sistemas o encaminamientos de talento humano (formato laboral, secuencia de TH y formato de premios). (Abril, 2018)

Según, Abril (2018) quien cito a Cuesta (2005) e) Modelo de GTH de Valoración, Proyección e inspección (DPC), comenzando por la guía de Beer variado aparece esta guía práctica, que al mismo tiempo es considerada por Cuesta en 2005, donde involucra técnicas que se pueden aplicar en el organismo. En esta guía se establecen el total de las acciones importantes GTH en los cuatro subsistemas de GTH, 1. Flujo de talento humano: Lista de colaboradores, elección de trabajadores, distribución, examen del rendimiento, examen de la capacidad humana, promoción, movilización, recolocación, 2. Educación y desarrollo: Capacitación, planeamientos profesionales, planeamientos de información, organismo que se educa, colaboración, ascensos, ejercicios de puestos y cometidos; 3. Sistemas de trabajo: planeamiento laboral, estabilidad y limpieza del trabajo, requerimientos ergonómicos, mejoramiento del personal, rasgos del puesto. 4. Compensación laboral: procesos de abonos, estructuras de consideración social, procedimientos de estímulo, etc.

Asimismo, f) Sistema de Administración en Línea o Staff, son las áreas implicadas en la formación como reparto de los insumos o servicios, siendo lo que realiza un organismo, aquí se describen a subsistemas de línea, que trata siempre de preservar la GTH. Observándose variaciones de labores de talento humano confiamos que la administración en línea, realice varias acciones de capacidades humanas tradicionales. Siendo factible por la mecanización instrumental como procedimientos de talento humano. (Abril, 2018)

Por otro lado, g) Modelo de Gestión por Competencias, con los siguientes niveles, 1. Confección del catálogo de competencias: empezando el análisis de los trabajos imprescindibles para realizar procedimientos, se precisa conocer los requerimientos exactos para realizar efectivamente las funciones. 2. Planeación de la información que involucra a una matriz preestablecida: aclaradas las labores, debemos analizar de manera puntual las definiciones de cada fase, que servirá para hacer las evaluaciones de manera eficaz y precisa. 3. Esclarecer los ajustes de labores para una labor o grupo laboral: Asimismo, podemos personalizar el nivel de acomodo como la manera de envolver los potenciales cabos sueltos; de esta manera, podremos reconocer al personal que maneja información detallada y precisa en el organismo y la importancia de su utilización, teniendo la certeza de elegir a los colaboradores con mayor experiencia para el cargo y en situaciones en donde no existiera en el organismo las capacidades necesarias, podremos entonces tomar los servicios de otra entidad externa. (Abril, 2018)

Finalmente, h) Modelo de Gestión basado en el Talento, el único individuo capaz de apostar en capital humano, con la certeza segura que respetarán su sueldo, es la propia persona en donde se realiza el financiamiento. Las preferencias y lo que dicen los analistas actuales sobre el Talento, los “combates que están por venir, se encuentran ubicadas en los individuos “talentosos”; estarán siempre cuajados a nuevas situaciones de trabajo, donde permanentemente se mantendrá los movimientos de dificultades de trabajo. i) Modelo integrado e Innovación y Administración de las capacidades Humanas –Innovación, mirándolo desde la administración de las capacidades Humanas o dicho también: capital humano, Administración humana o de las capacidades, es arduo las vías por caminar. Siendo así, que el futuro se presenta con desafíos, comprensión y actividades pragmáticas de administración de las capacidades que muevan y contribuyan con los procedimientos de inventiva e innovación en los organismos. (Abril, 2018)

Las Funciones, Atribuciones o Responsabilidades de la variable administración de las capacidades humanas, de acuerdo a Cadena (2016) quien refiere sobre las siguientes funciones de la administración de las

capacidades humanas: a) Estructurar, ordenar, guiar como supervisar toda realización de acciones del total general-procedimientos de administración de las capacidades Humanas y Seguridad Integral; b) Conceptualizar con todos los colaboradores los encaminamientos de trabajo y planes que ofrezcan los lineamientos adecuados a todos los procedimientos conforme a cada área; c) Delinear la estructuración de los planeamientos tácticos del gerenciamiento y los Planeamientos de movimientos de los procedimientos del total general-procedimiento en la Administración de las capacidades humanas como la Solidez total, el Planteamiento exacto de ejecución y las guías de Administración de cada procedimiento; d) Gerenciar con el grupo de trabajo la estructura general de Administración de las capacidades humanas y la Estructura General de Administración del atributo del bien y armonizar con las Estructuras de Planeamiento empresarial, de Compromiso Público, de Administración de Insumos y Prestaciones y de Administración Económica en las relaciones recíprocas y transferencia en suministros/bienes acatando las exigencias de la repartición adecuada de los productos y prestaciones en los procedimientos. (Cadena, 2016)

Por otro lado, e) Guiar y comprometerse con los colaboradores con la Administración de la capacidad Humana y protección total; f) Estudiar y aprobar la documentación de elección de los trabajadores, de su carrera y profesionalismo como de las actividades gerenciales establecidas en el organismo; g) Ordenar, delinear y ejecutar las estructuras de Infalibilidad total que cumpla con la Infalibilidad del trabajo, la Sanidad en el trabajo y la Administración Ambiental de acuerdo a las leyes establecidas del Estado; h) Verificar la ejecución de los lineamientos del Gerenciamiento de las Capacidades Humanas como la Infalibilidad total del organismo que se alineen con los planes propuestos. (Cadena, 2016)

Finalmente, i) Estudiar y certifica todo bien y prestaciones como las resoluciones de administración dados por los diferentes procedimientos del macro-proceso de Administración de las capacidades Humanas y Fiabilidad total; j) Aconsejar, dentro del ambiente de su responsabilidad, en la ejecución de lo acordado por parte de la Gerencia, Ordenamiento total como profesional y

todas las áreas del organismo; k) Examinar los procedimientos como el nivel de adelanto, que realizan las labores hechas en las distintas agrupaciones laborales, pertenecientes a su Área de trabajo y mencionar a través de la documentación requerida al Director/a Ejecutivo/a de cómo se encuentra la situación presente de las labores, tomando en consideración la calidad y cumplimiento de los diferentes procesos. Las entregas de los documentos de información se estipularán como máximo cada tres meses. (Cadena, 2016)

Lo primordial de la Administración de las Capacidades Humanas, según Vallejo y Portalanza (2017) quienes citan a Caicedo y Acosta, (2012) dicen al respecto: en los organismos actuales, el hombre es definido como el protagonista de las reformas, optimización y crecimiento de los mismos organismos. Esta nueva idea relega el concepto anterior, que se tenía sobre el individuo, que lo consideraban una parte adicional de los procesos del organismo para ser gerenciados al igual que los recursos dinerarios, los insumos, los instrumentos maquinales, etc. Estableciéndose así que los individuos estén vistos como personas que tienen capacidades, carencias, conveniencias y propósitos, que orientan todo plan sumando valor al organismo. Es entendible que una buena administración de las capacidades humanas, es necesaria para que los organismos salgan adelante dentro de un ambiente cambiante y sumamente competitivo.

Asimismo, Miranda (2016) quien refiere que sin personas con talento no existirían los organismos. En pocas palabras. No teniendo personas que realicen los trabajos, ofreciendo prestaciones que ejecuten toda acción para llegar a los propósitos del organismo, no prosperaría ningún ente. Algunos entendidos mencionan que la tecnología está relegando al hombre y que se debería girar hacia éstas, pero en la práctica esto es inverosímil, la técnica nunca relegará al ser humano, tiene la facultad de agilizar varias acciones, pero donde su trabajo será una parte más de los procedimientos, siendo así que la Administración de las capacidades humanas es una de las fases de los procedimientos establecidas por varios movimientos que nutren y hacen crecer al organismo.

Las dimensiones se argumentan en el autor Chiavenato. Para esta variable, se consideran tres dimensiones: Dimensión 1: Selección de personal, ya que para Chiavenato (2020), este proceso sucede en el momento en que hay una plaza vacante para ser cubierta, y se emplea la misma, especificando lo que se requiere para que dicho puesto sea ocupado por alguien que cumpla con las características necesarias. Dimensión 2: Capacitación del personal, Chiavenato (2020) dice que para que el personal pueda ejercer sus funciones adecuadamente, necesita participar activamente en jornadas de aprendizaje y capacitación, ya que sus habilidades y talentos necesitan estar en constante búsqueda de mejora; Dimensión 3: Desarrollo de personal, Chiavenato (2020) sostiene que cada institución debe promover el desarrollo del individuo en forma personal y laboral, pues al momento de que el empleado esté capacitado adecuadamente, podrá ejecutar de mejor manera su trabajo, pues estará apto para utilizar las herramientas que ha aprendido para desarrollar soluciones, además de estar preparado para proponer nuevas ideas que ayuden a que la empresa alcance sus objetivos.

En cuanto a la segunda variable desempeño docente, existen varias concepciones. Según, Escribano (2018) refiere que es la creatividad, motivación y preparación pedagógica; es decir, dominando el conocimiento en desarrollar y lograr el nivel educativo. Primer intento por encontrar un indicador cuantitativo de la efectividad. De acuerdo con la teoría del capital humano, es un derivado de la inversión en las personas, incluido el gasto en educación. Asimismo; Martínez, Guevara y Valles (2016) refieren al respecto: “Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar y controlar la producción intelectual, demostrando el dominio en los diferentes contextos de actuación” (p. 45). Entendemos que está asociada a la intervención de diversos factores, como motivación, preparación y conciencia; como del otro lado, la disposición de participar en ello.

Dimaté, Tapiero, González, Rodríguez y Arcila (2017) mencionan respecto al concepto: “Es la acción pedagógica con diferentes poblaciones, contextos, procesos y enfoques educativos en vías hacia la estructuración de la

calidad, cumpliendo determinados estándares educativos” (p.5). Según Garritz y Padilla (2014) mencionan que está basado en creencias pedagógicas, creencias del alumno, bajo percepciones de profesor y alumno. Ha aumentado notablemente la motivación por la eficiencia educativa y los nuevos modelos de gestión de los centros académicos de diversos tipos. Se empezaron a crear centros con estudios en la atención en temas de planificación y financiación, desarrollando formas organizativas del proceso educativo más racionales a partir de otras perspectivas con nuevos modelos de gestión escolar, modernizando su contenido, etc.

Entre las teorías que sustentan esta variable tenemos: a) Teoría Conductista, según, Toledo y Cabrera (2017) que citaron a Watson (1913) mencionó que el conductismo como concepto pedagógico, es una tendencia psicológica que exige estudiar no la conciencia, sino el comportamiento humano. Una persona en el concepto de conductismo se entiende principalmente como un ser que reacciona, que aprende, programado para ciertas reacciones, acciones y comportamientos. La idea principal del conductismo como concepto psicológico y pedagógico es que el comportamiento de un niño es un proceso controlado. La idea de entrenamiento algorítmico juega un papel importante en la organización e implementación del proceso de educación y formación.

Después, tenemos: b) Teoría Constructivista, según Ortiz (2015) quién cito a Piaget (1947) quien afirmó que “la capacidad cognitiva y la inteligencia se encuentran estrechamente ligadas al medio social y físico de una persona. Además, el conocimiento no se transmite, se crea” (p.98). Por tanto, el constructivismo nos dice que la formación debe tener en cuenta la experiencia existente y futura de los oyentes, debe ser activa y debe tener en cuenta que cada oyente, por determinadas características, formará su propio conocimiento personal. Según Ortiz (2015) quién cito a Ausubel (1968) mencionó que el constructivismo es un concepto metodológico general que captura la actividad constructiva del pensamiento humano, llevada a cabo para fines específicos de acuerdo con ciertas reglas con límites rígidamente establecidos y expresada con precisión en un lenguaje natural o artificial específico.

Luego, tenemos: c) Teoría Andragógica, según, Morales y Leguizamón (2017) quienes citaron a Kapp (1833) quién mencionó: “La andragogía es una sección de la teoría del aprendizaje que revela los patrones específicos de dominio de conocimientos y habilidades por parte de un sujeto adulto de la actividad educativa, así como las peculiaridades del liderazgo de esta actividad por parte de un docente profesional” (p.165). Los conceptos andragógicos se revelan en el contexto del campo humanitario del conocimiento. La humanidad de la educación moderna se define desde la posición de abordar a la persona, sus derechos e intereses, la necesidad de un estudio integral de él como ser biopsicosocial. La andragogía, integrando los estudios humanos con otras humanidades, proporciona el desarrollo de fundamentos teóricos en relación con la enseñanza de diversas categorías y grupos.

Este proceso presentó características, en la guía de la construcción del aprendizaje, como: facilita la articulación de actitudes preexistentes con el nuevo modelo educativo, facilita los paradigmas y modelos educativos vigentes, provoca desajustes y desequilibrios cognitivo-afectivo, con proyección de maduración integral; integra a su trabajo diario una permanente investigación, conoce procesos cognitivos y meta cognitivos del pensamiento, interpreta y desarrolla el currículo. (Martínez, 2016)

El desempeño docente presenta los siguientes tipos: a) La práctica pedagógica en la evaluación docente, según, Dimaté, Tapiero, González, Rodríguez y Arcila (2017) mencionan: “Proponen su propio método en el establecimiento del papel económico, con cuya ayuda se intentó mejorar el mecanismo de asignación de recursos para aumentar su eficiencia económica. En el examen docente, donde se observa la pedagogía en los sistemas evaluativos” (p.8). Asimismo, Rodríguez (2014) refiere “Viene a ser el vínculo (docente y alumno) observando los logros continuos del alumno. Es una meta que se mide con evaluaciones continuas en espacios formativos” (p.91). Con el nuevo enfoque, los criterios cualimétricos para evaluar deben considerar los "costos de la educación", y los aspectos sociopedagógicos, sus características y patrones específicos), que no son susceptibles de estimaciones de costos, pero que determinan la eficacia o ineficacia del sistema.

Las funciones del desempeño docente se centran en: a) funciones del docente, según Martínez (2016) “se ha replanteado según los nuevos propósitos educativos, donde el educador tiene que motivar a sus estudiantes a investigar y lograr su propio autoaprendizaje, esta variación en la acción educativa es consecuencia de la tecnología” (p.44). Tenemos los siguientes: 1. Función curricular, que consiste en planificar la currícula, según la normativa con un contexto social y los lineamientos obligatorios. 2. Función didáctica, es poner en práctica la currícula, aplicando estímulos motivadores, para permitir el ínter aprendizaje instructivo y formativo que el currículo busca. 3. Función evaluadora, la evaluación evidencia el ínter aprendizaje. Creando y recreando los aprendizajes. 4. Función tutorial, permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo en tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial es constante y también implica el contacto directo del estudiante, informando y coordinando las respectivas acciones educativas- formativas. 5. Formación permanente, es fundamental mantenerse actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética. (Martínez, 2016)

Las dimensiones se argumentan en Minedu (2020). En tal sentido, se puede decir que de esta variable, se desprenden cuatro dominios que para fines del presente trabajo investigativo, serán denominadas como las dimensiones: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues, según Minedu (2020), la preparación para que el estudiante pueda adquirir el aprendizaje, se basa en lo establecido en el currículo y en las actividades con fines pedagógicos que se planificarán a partir de él, por lo que el maestro necesita estar preparado ampliamente en este tema, logrando dominar los contenidos establecidos en el currículo educativo. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, pues el máximo ente educativo dentro país enfatiza que, en el momento en que el docente realiza las acciones propias de su profesión, debe poner en práctica diversas estrategias de acuerdo a las necesidades de cada estudiante.

Minedu (2020) llega a la conclusión que esto hace que las estrategias a emplearse deben estar basadas en utilizar diversos instrumentos de evaluación

que le permitan identificar los logros obtenidos por el estudiante. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Teniendo como referencia al Minedu (2020), esto comprende el accionar tanto de maestros, padres de familia y estudiantes en su afán de implementar un sistema democrático y afectivo que permita realizar proyectos educativos dirigidos hacia el beneficio de la comunidad, y lograr establecer un buen clima institucional y un vínculo con la institución educativa, pues ello implica que cada docente participe en diversas comisiones (evaluación, PEI, PCI, etc.), generando un buen clima de trabajo para con sus colegas.

Finalmente, la Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para el Minedu (2020), esto se refiere a la necesidad de crecimiento profesional del maestro, pues su labor pedagógica influirá en sus propios procesos de aprendizaje, teniendo como consecuencia beneficios profesionales, siendo esto una responsabilidad consigo mismo, ya que es de esta manera que logrará aportar no solo al estudiante, sino a su familia y por ende, a nuestra sociedad, pues además, según el marco del buen desempeño, el maestro necesita estar listo para enfrentarse a situaciones en las que debe mantener motivado al estudiante y ello implica una preparación constante no solo en el uso de estrategias, sino también en el ámbito del conocimiento de su área.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El trabajo ha sido del modelo básico. Los estudios de tipo básico son investigaciones que corroboran y confirman a las teorías ya existentes de un determinado tema (Hernández y Mendoza, 2018).

La presente tesis fue de enfoque cuantitativo, porque son un conjunto de estrategias que se utilizan para obtener y procesar información, estas estrategias utilizan magnitud numérica y técnicas formales y / o estadísticas de análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente tesis se aplicó el método hipotético deductivo. Un método hipotético deductivo parte de un supuesto o una hipótesis para luego ser deducido o probado o analizado (Hernández y Mendoza, 2018).

Por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2016), explican que las investigaciones de tipo descriptivas, son aquellas que están estructuradas con la finalidad de describir situaciones o fenómenos que deberán señalar sus respectivas características o procedimientos que puedan ser objeto de análisis; por lo tanto, luego de la obtención de los datos se pasara a medir de forma conjunta o individual a los objetos del análisis.

En cuanto a los estudios de carácter correlacional, estos tienen como finalidad de acuerdo con Hernández et. al (2016), de estudiar e identificar los grados vinculantes apreciables entre los objetos de estudio o conceptos establecidos en la investigación, en algunas situaciones solo estudiamos conexiones entre dos objetos de estudio, sin embargo, a menudo los estudios abarcan la conexión entre tres e incluso más variables. Razón por la cual, en este trabajo hemos establecido los grados de conexión existente entre la gestión del talento humano y desempeño docente.

El trabajo viene a ser un diseño no experimental. Se basa en la ocurrencia de clases, definiciones, objetos de estudio, eventos, medios ambientes en donde no participan frontalmente los analistas. Los investigadores no pueden cambiar el objeto de la encuesta. En la investigación no experimental, el fenómeno o evento es estudiado en su estado natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2016) mencionan en relación a las investigaciones transversales: Las investigaciones de diseño transversal

recogen información de un único instante, en un espacio temporal particular. La finalidad de estos estudios es especificar los objetos de estudio y estudiar la trascendencia y correlación en un instante preciso.

### **3.2 Operacionalización de variables**

En relación a la variable gestión del talento humano, Chiavenato (2020) mencionó que “la administración de las capacidades humanas es una combinación de encaminamientos y praxis justificables a fin de direccionar las situaciones gerenciales sobre los individuos o el personal; así tenemos el enrolamiento, la elección, capacitación, sueldos y el examen del rendimiento” (p.19).

Esta variable va ser medida a través de las dimensiones selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal; mediante una encuesta conteniendo 18 indicadores y preguntas, a través de la escala de Likert de 5 puntuaciones.

Según Minedu (2020) en relación a la variable desempeño docente, es un proceso pedagógico útil para organizar y estimular el aprendizaje activo y las acciones cognitivas del alumnado en el dominio de los saberes y las habilidades; desarrollando habilidades creativas y puntos de vista éticos morales. Asimismo, es el proceso en la que el maestro aporta la cantidad y calidad de los elementos del conocimiento y las habilidades del alumno al nivel adecuado que constituye la meta de aprendizaje. (p.24)

Esta variable va ser medida a través de las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; mediante una encuesta conteniendo 24 indicadores y preguntas, a través de la escala de Likert de 5 puntuaciones.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Se refiere al coleccionamiento de objetos involucrados en la investigación estadística, no necesariamente pueden ser personas, puede estar compuesta por cualquier tipo de elementos, es decir, la población puede estar

compuesta por personas o cualquier tipo de objeto (Hernández y Mendoza, 2018).

El análisis es establecido en la institución educativa N° 7259 en el distrito de Pachacamac, con una población de 84 profesores, 3 directivos y 4 auxiliares; ejerciendo en los grados de inicial, primaria y media, para una población estudiantil de 2022 alumnos en promedio

Se estableció a través de la forma No probabilística, voluntario, por convenio. El muestreo por conveniencia es un muestreo no probabilístico porque se ubica ambientalmente próximo al analista de manera incondicional, por lo que se utilizará a la hora de seleccionar muestras estadísticas. El propósito es facilitar el trabajo de la persona que realiza la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Por tanto, se determinó una muestra a conveniencia de 84 pedagogos, que ejercen en el centro de enseñanza N° 7259 en el distrito de Pachacamac.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Una encuesta es una técnica de proceso realizado a través de cuestionarios ejecutados a una muestra poblacional. Brindan datos de criterios, acciones y conductas de las personas. También sirve en la demostración de hipótesis o encontrar respuestas a temas, y encontrar como razonar lo urgente de variadas pruebas para llegar a los objetivos trazados en la forma mejor estructurada posible (Hernández y Mendoza, 2018).

En el estudio se ejecutó el proceso de las encuestas para el recojo de la información de ambas variables. Ambos cuestionarios fueron adaptados y posteriormente validados por juicio de expertos, para confirmar su viabilidad.

El instrumento, según Hernández y Mendoza (2018) expresaron que el cuestionario es una herramienta para recoger datos que consisten en un listado de afirmaciones o interrogantes.

Los instrumentos para ambas variables fueron aplicados a través de formularios de Google de forma virtual, a 84 pedagogos del Centro de

enseñanza, conteniendo 18 y 24 preguntas respectivamente, a través de la escala de Likert de 5 puntuaciones.

### **3.5 Procedimiento**

Hubo una petición de autorización con los 3 directivos del Centro de enseñanza N° 7259, quienes enseñan en los grados de inicial, primaria y media; para la ejecución del estudio, facilitando la recolección de información de los 84 profesores en la institución, a través de un formulario de Google con una encuesta virtual.

Para ordenar la información usamos un programa Excel y luego el software SPSS.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En el estudio descriptivo utilizamos tablas y gráficos de reparto frecuencial, presentados y comentados por variables y por dimensiones.

Para el análisis inferencial se ha realizado la prueba de normalidad y aplicándose después el coeficiente de Rho de Spearman

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación la hemos desarrollado con criterios de un estudio cuantitativo, así mismo se ha cumplido en referenciar a todos los autores utilizados, igualmente se ha mantenido en el anonimato a las personas que colaboraron en la presente investigación y se ha respetado el reglamento de investigación de posgrado de la universidad mencionada. Por tanto, se ha respetado los derechos de autor de las fuentes de investigación.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1.

*Nivel de variable gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	21	25.00%	25.00%	25.00%
	Medio	44	52.38%	52.38%	77.38%
	Alta	19	22.62%	22.62%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 1, identificamos lo tendiente en las respuestas de evaluación dentro del instrumento de gestión del talento humano; en la cual se pudo reflejar en los rangos percentiles prediseñados en el instrumento, donde 52.38% obtuvo un nivel medio, luego un 25% reflejo un nivel bajo y por último un 22.62% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados.

En conclusión, a este resultado, se puede observar un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a la baja, indicando la existencia de una problemática de gestión a ser abordada y corregida.

Tabla 2.

*Nivel de dimensión selección del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	24	28.57%	28.57%	28.57%
	Medio	48	57.14%	57.14%	85.71%
	Alta	12	14.29%	14.29%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 2, identificamos la tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión selección de personal; en la cual se pudo reflejar en los rangos percentiles prediseñados en el instrumento, donde 57.14% obtuvo un nivel medio, luego un 28.57% reflejo un nivel bajo y por último un 14.29% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados.

Este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de selección a ser abordada y corregida.

Tabla 3.

*Nivel de dimensión capacitación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	21	25.00%	25.00%	25.00%
	Medio	53	63.10%	63.10%	88.10%
	Alta	10	11.90%	11.90%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 3, identificamos la tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión capacitación del personal; en la cual se pudo reflejar en los rangos percentiles prediseñados en el instrumento, donde 63.10% obtuvo un nivel medio, luego un 25% reflejo un nivel bajo y por último un 11.90% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados. Este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de capacitación a ser abordada y corregida.

Tabla 4.

*Nivel de dimensión desarrollo del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	25	29.76%	29.76%	29.76%
	Medio	41	48.81%	48.81%	78.57%
	Alta	18	21.43%	21.43%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** Según la tabla 4, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión desarrollo del personal; en la cual se pudo reflejar en los rangos percentiles prediseñados en el instrumento, donde 48.81% obtuvo un nivel medio, luego un 29.76% reflejo un nivel bajo y por último un 21.43% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados. Este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel

medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de personal a ser abordada y corregida.

Tabla 5.

*Niveles de dimensiones de la variable de gestión del talento humano*

Dimensiones de Gestión del Talento Humano		Frecuencia	Porcentaje
Alta	Selección del Personal	12	14.29%
	Capacitación del Personal	10	11.90%
	Desarrollo del Personal	18	21.43%
Medio	Selección del Personal	48	57.14%
	Capacitación del Personal	53	63.10%
	Desarrollo del Personal	41	48.81%
Baja	Selección del Personal	24	28.57%
	Capacitación del Personal	21	25.00%
	Desarrollo del Personal	25	29.76%

**Interpretación:** Según la tabla 5, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para las dimensiones de la variable de gestión de talento humano; en la cual se pudo reflejar en los rangos percentilares mayores se ubican con nivel medio en 57.14%, 63.10% y 48.81% para selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal respectivamente. Así mismo, con un nivel bajo de 28.57%, 25% y 29.76% para selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal

Estos resultados reflejan un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal a ser abordada y atendida.

Tabla 6.

*Nivel de variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	25.00%	25.00%	25.00%
	Medio	44	52.38%	52.38%	77.38%
	Alta	19	22.62%	22.62%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** Según la tabla 6, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para el instrumento de desempeño docente; reflejándose en los rangos percentiles prediseñados en el instrumento, donde 52.38% obtuvo un nivel medio, luego un 25% reflejo un nivel bajo y por último un 22.62% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados.

En conclusión, a este resultado, se puede observar un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a la baja, indicando la existencia de una problemática de desempeño docente a ser abordada y corregida.

Tabla 7.

*Nivel de dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	32.14%	32.14%	32.14%
	Medio	42	50.00%	50.00%	82.14%
	Alta	15	17.86%	17.86%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** Según la tabla 7, identificamos la tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; reflejándose en los rangos percentiles prediseñados en el instrumento, donde 50% obtuvo un nivel medio, luego un 32.14% reflejo un nivel bajo y por último un 17.86% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados. Este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de preparación para el aprendizaje del alumnado debiendo ser abordada como corregida por su alto porcentaje.

Tabla 8.

*Nivel de dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	27.38%	27.38%	27.38%
	Medio	48	57.14%	57.14%	84.52%
	Alta	13	15.48%	15.48%	100%

Total	84	100%	100%
-------	----	------	------

**Interpretación:** Según la tabla 8, identificamos la tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión enseñanza para el aprendizaje; reflejándose en los rangos percentilares prediseñados en el instrumento, donde 57.14% obtuvo un nivel medio, luego un 27.38% reflejo un nivel bajo y por último un 15.48% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados. Este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de enseñanza a ser abordada y corregida.

Tabla 9.

*Nivel de dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	26.19%	26.19%	26.19%
	Medio	43	51.19%	51.19%	77.38%
	Alta	19	22.62%	22.62%	100%
	Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** Según la tabla 9, se puede identificar una tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad para el alumnado; reflejándose en los rangos percentilares prediseñados en el instrumento, donde 51.19% obtuvo un nivel medio, luego un 26.19% reflejo un nivel bajo y por último un 22.62% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados. Este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de participación en gestiones escolares en la institución.

Tabla 10.

*Nivel de dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	28.57%	28.57%	28.57%

Medio	39	46.43%	46.43%	75.00%
Alta	21	25.00%	25.00%	100%
Total	84	100%	100%	

**Interpretación:** Según la tabla 10, identificamos la tendencia en las respuestas de evaluación para la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en virtud del estudiantado; reflejándose en los rangos percentilares prediseñados en el instrumento, donde 46.43% obtuvo un nivel medio, luego un 28.57% reflejo un nivel bajo y por último un 25% con nivel alto. Completando un 100% de los datos analizados. este resultado refleja un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de desarrollo profesional e identidad a ser abordada y corregida.

Tabla 11.

*Niveles de dimensiones de la variable desempeño docente*

Dimensiones de desempeño docente		Frecuencia	Porcentaje
Alta	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	15	17.86%
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	13	15.48%
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	19	22.62%
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	21	25.00%
Medio	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	42	50.00%
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	48	57.14%
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	43	51.19%
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	39	46.43%
Bajo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	27	32.14%
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	23	27.38%
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	22	26.19%
	Desarrollo de la profesionalidad y la	24	28.57%

**Interpretación:** Según la tabla 11, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para las dimensiones de la variable de desempeño docente; en la cual se pudo reflejar en los rangos percentilares mayores se ubican con nivel medio en 50% 57.14%, 51.19 y 46.43% para preparación para el aprendizaje de los estudiantes enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente respectivamente. Así mismo, con un nivel bajo de 32.14%, 27.38%, 26.19 y 29.76% para estas mismas dimensiones, y por último, con un nivel alto en pero con menor frecuencia de casos se encuentran con 17.86%, 15.48%, 22.62% y 25% las dimensiones respectivas.

Estos resultados reflejan un rango mayoritario de indecisión en nivel medio dominante con una tendencia a nivel bajo, indicando la existencia de una problemática de preparación para el aprendizaje de los estudiantes enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a ser abordada y atendida.

### **Análisis inferencial**

Se procedió a realizar un análisis de comportamiento de datos, en los que se determinó mediante una prueba de normalidad, el comportamiento de los ítems operacionalizados, y con ello se logró determinar qué tipo de prueba estadística se aplica en el análisis y comprobación de hipótesis de forma correcta. Así mismo se comprobaron la hipótesis general y específicas según la prueba de correlación aplicable, en el cual enunciaremos la hipótesis alterna ( $H_a$ ) como una hipótesis nula ( $H_0$ ); y con dicha prueba de correlación se buscó establecer cual hipótesis se cumple.

### **Análisis inferencial de la hipótesis general**

$H_a$ : La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

En el cumplimiento del proceso de comparación de hipótesis, determinamos el orden de la información de acuerdo a su conducta. Accionado por una muestra de más de 50, manejándose los valores arrojados en la opción de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, aceptando indicadores del examen en los siguientes:

Significación menor a 0.05, la conducta de la escala será no paramétrico.

Significación es mayor o igual a 0.05, la conducta de la escala será paramétrico.

Tabla 12.

*Prueba de normalidad entre variables gestión de talento humano y desempeño docente*

	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	0.099	84	0.039	0.952	84	0.003
Desempeño Docente	0.067	84	,200 <sup>*</sup>	0.975	84	0.104

### **Contrastación de la hipótesis general**

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Spearman (Anexo 6)

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 13.

*Prueba Rho de Spearman Variable gestión de talento humano vs Variable Desempeño Docente*

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,851 <sup>**</sup> 0.000

	N	84	84
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,851**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	84	84

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 13, establecimos una significación menor a 0.05, encontrándose una relación directa entre los dos objetos de estudio, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman presenta una correlación muy alta de 0.851. De esta forma, admitimos la hipótesis alterna original procediéndose a rechazar la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente.

### **Análisis inferencial de la hipótesis específica 1**

Ha: La selección del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

En el cumplimiento del proceso de comparación de hipótesis, determinamos el orden de las informaciones de acuerdo a su conducta. Accionado a una muestra de más de 50, manejándose los valores arrojados en la opción de Kolmogorov. Smirnov<sup>a</sup>, aceptando indicadores para el examen en lo siguiente:

Significación menor a 0.05, la conducta de la escala será no paramétrico.

Significación es mayor o igual a 0.05, la conducta de la escala será paramétrico.

### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

Ho: La selección del personal no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Ha: La selección del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 14.

*Prueba Rho de Spearman dimensión selección de personal vs Variable desempeño docente*

			Selección del Personal	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Selección del Personal	Coeficiente de correlación	1.000	,667**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	84	84
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,667**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	84	84

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 14, establecimos una significación menor a 0.05, presentándose una relación directa entre la dimensión selección del personal y el objeto de estudio desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación alta, con un valor de 0.667. Así, es aceptada la hipótesis alterna original y se procede a rechazar la hipótesis nula, donde: La selección del personal se relaciona con el desempeño docente.

### **Análisis inferencial de la hipótesis específica 2**

Ha: La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021

En el cumplimiento del proceso de comparación de hipótesis, establecimos el orden de la información de acuerdo a su conducta. Accionado a una muestra de más de 50, manejándose los valores arrojados en la opción de Kolmogorov. Smirnov<sup>a</sup>, aceptando indicadores de examen en lo siguiente:

Significación menor a 0.05, la conducta de la escala será no paramétrico.

Significación es mayor o igual a 0.05, la conducta de la escala será paramétrico.

### Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: La capacitación del personal no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Ha: La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 15.

*Prueba Rho de Spearman dimensión capacitación del personal vs variable desempeño docente*

			Capacitación del Personal	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Capacitación del Personal	Coeficiente de correlación	1.000	,596**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	84	84
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,596**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	84	84

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 15, establecimos una significación menor a 0.05, presentándose una relación directa entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación moderada, con un valor de 0.596. Así, aceptamos la hipótesis alterna original y procediendo a rechazar la hipótesis nula, donde: La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente.

### **Análisis inferencial de la hipótesis específica 3**

Ha: El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

En el cumplimiento del proceso de comparación de hipótesis, establecimos el orden de la información de acuerdo a su conducta. Accionado a una muestra de más de 50, manejándose los valores arrojados en la opción de Kolmogorov. Smirnov, aceptando indicadores de examinación en lo siguiente:

Significación menor a 0.05, la conducta de la escala será no paramétrico.

Significación es mayor o igual a 0.05, la conducta de la escala será paramétrico.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

Ho: El desarrollo del personal no se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Ha: El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 16.

*Prueba Rho de Spearman dimensión desarrollo de personal vs variable desempeño docente*

			Desarrollo del Personal	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Desarrollo del Personal	Coeficiente de correlación	1.000	,795**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	84	84
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,795**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	84	84

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 16, establecimos una significación menor a 0.05, presentándose una relación directa entre la dimensión desarrollo del personal y el objeto de estudio desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una alta correlación, con un valor de 0.795. Así, aceptamos la hipótesis alterna original procediéndose a rechazar la hipótesis nula, donde: El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021, siendo el puntaje de Rho de spearman 0,851. Al respecto Cejas, Liccioni, Urrego y Rojas (2020) concluyeron que valorar los factores cualitativos del docente permite optimizar la cultura pedagógica. Por otro lado, Vallejo (2016) que cita también a Chambers (1998) quien mencionó que la dirección de las capacidades humanas es el trabajo del organismo refiriéndose a dar aprendizaje, desenvolvimiento y estimulación al personal, a su vez procura su estatus. Asimismo, Vallejo (2016) que cita a Chiavenato (2009) dice que el administrar las capacidades humanas es una suma de encaminamientos y ejercicios útiles para comandar las situaciones directivas sobre los individuos o el personal, como el enrolamiento, la elección, capacitación, sueldos y la evaluación del desempeño.

En la hipótesis específica 1, la selección de los trabajadores se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021; siendo el puntaje de Rho de spearman 0,667. Al respecto, Villazón y Pérez (2019) en su artículo, determinaron que el gerenciamiento de la capacidad humana, logra tener docentes motivados y entrenados. Por otro lado, Chiavenato (2020) menciona que la elección de trabajadores viene a ser una situación que sucede en el momento donde hay una plaza vacante para ser cubierta, y se emplea la misma, especificando lo que se requiere para que dicho puesto sea ocupado por alguien que cumpla con las características necesarias.

En la hipótesis específica-2, la capacitación de los trabajadores se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021; siendo el puntaje de Rho de spearman 0,596. Al respecto, Selvanathan, Surendran, Arumugam, Subramaniam & Yusof (2019) en su artículo, mencionan que existe un vínculo entre la dirección de las capacidades y tres factores antecedentes; desempeño, cultura organizacional y retención. Por otro lado, Chiavenato (2020) dice que para que el personal pueda ejercer sus funciones adecuadamente, necesita participar activamente en jornadas de

aprendizaje y capacitación, ya que sus habilidades y talentos necesitan estar en constante búsqueda de mejora.

En la hipótesis específica-3; el desarrollo de los trabajadores se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021, por cuanto el puntaje de Rho de spearman es 0,795. Al respecto, Sanéz (2018) determina la existencia vinculante positiva alta entre el gerenciamiento de las facultades humanas y la práctica docente en los organismos. Por otra parte, Chiavenato (2020) sostiene que cada institución debe promover el desarrollo del individuo en forma personal y laboral, pues al momento de que el empleado esté capacitado adecuadamente, podrá ejecutar de mejor manera su trabajo, pues estará apto para utilizar las herramientas que ha aprendido para desarrollar soluciones, además de estar preparado para proponer nuevas ideas que ayuden al organismo a lograr metas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una vinculación fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación muy alta de 0.851. De esta forma, involucramos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano es vinculante con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

**Segunda:** Existe una vinculación fuerte entre la dimensión selección de los trabajadores y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación alta, con un valor de 0.667. Así, aceptamos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, donde: La selección del personal se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

**Tercera:** Existe una vinculación fuerte entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una correlación moderada, con un valor de 0.596. Así, aceptamos la hipótesis alterna original y se procede a rechazar la hipótesis nula, donde: La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

**Cuarta:** Existe una vinculación fuerte entre la dimensión desarrollo del personal y la variable desempeño docente, al mismo tiempo, el coeficiente de Rho de Spearman denota una alta correlación, con un valor de 0.795. Así, aceptamos la hipótesis alterna original procediendo a rechazar la hipótesis nula, es decir: El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente en el Centro de Enseñanza N° 7259, Pachacamac, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Aconsejamos a la dirección de la institución educativa, no solo la dirección de las capacidades humanas, sino también el desenvolvimiento de habilidades blandas que permitan una mejor relación con los estudiantes más jóvenes, analizando al alumno en el sistema de sus relaciones con los compañeros, para ganar relevancia. Por tanto, se mejoraría el servicio educativo, atendiendo las urgencias de los trabajadores del Centro de Enseñanza, y al mismo tiempo del alumnado.

**Segunda:** Se recomienda al director, hacer especial hincapié en las cualidades personales del profesional docente, para elevar la calidad de la actividad del profesorado. Por tanto, es de relevancia la optimización profesional del profesorado y su labor en la enseñanza. En consecuencia, se debe prestar especial atención a la selección del personal docente, realizando un concurso para un puesto docente específico, con el objetivo de identificar a los participantes en la selección competitiva entre un conjunto indefinido de personas.

**Tercera:** Se recomienda al director, facilitar la formación avanzada del personal docente en la institución, con formación profesional y pedagógica adicional; para facilitar el proceso educativo de acuerdo con las características psicológicas de los estudiantes. En consecuencia, seguir tecnologías pedagógicas progresivas, para explorar enfoques clásicos, y lograr el desenvolvimiento del carácter de los estudiantes y el desarrollo del aprendizaje. Asimismo, se deben promover de jornadas de interaprendizaje en donde se compartan experiencias y estrategias pedagógicas que atiendan las principales dificultades que se presenten, ya que esto contribuirá a que se fortalezca el trabajo colaborativo entre colegas.

**Cuarta:** Se recomienda al director facilitar el desarrollo profesional mediante el crecimiento, formación, integración e implementación del trabajo pedagógico de cualidades y habilidades profesionalmente significativas,

conocimientos y habilidades profesionales. Por ende, es importante crear espacios y momentos en donde se fomente la participación del personal, a través de jornadas de integración con la finalidad de promover un clima laboral en donde exista confianza y comunicación asertiva, permitiendo a los docentes sentirse valorados.

## REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano*. Ambato, Ecuador: MEGAGRAF-Ambato. Recuperado de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alarcón, M.; Freire, L.; Pérez, O.; Frías, R. & Noriega, D. (2019) *Medición del Rendimiento del Talento Humano en Instituciones de Educación Superior*. Producción Científica. Revista Scielo: Ingeniería Industrial. Vol 40 N°1. ISSN 1815-5936. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100024](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100024)
- Armas, Y.; Llanos, M. & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondón – Ecuador: Ed. Universidad Ecotec. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec>
- Avolio, B. y Hannah, S. (2008). *Developmental readiness: Accelerating leader development*. Consulting Psychology Journal: Research and Practice, n.60, p. 331–347.
- Ausubel, D. (1968). *Environmental education and meaningful learning*. Revista. Recuperado de <https://app.mapfre.com/fundacion/html/revistas/seguridad/n112/docs/articulo3En.pdf>
- Borrero, R. (2018). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia* (Artículo). Copacabana, Colombia: Institución Educativa Gabriela Mistral. Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/>
- Cadena, J. (2016). *La Administración del Talento Humano en las empresas del sector público*. Revista Dominio de las Ciencias Vol. 2, núm. 4, oct., 2016, pp. 448-460. Recuperado de: [file:///C:/Users/juanj/Downloads/268-999-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/juanj/Downloads/268-999-1-PB%20(1).pdf)

- Cejas, M.; Liccioni, E.; Urrego, A. y Rojas, M. (2020). *Gestión del talento humano clave para la pedagogía del reconocimiento* (Artículo). Ecuador: Universidad Nacional Chimborazo. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/341764094\\_Gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_clave\\_para\\_la\\_pedagogia\\_del\\_reconocimientoHuman\\_talent\\_the\\_key\\_to\\_recognition\\_pedagogy](https://www.researchgate.net/publication/341764094_Gestion_del_talento_humano_clave_para_la_pedagogia_del_reconocimientoHuman_talent_the_key_to_recognition_pedagogy)
- Cuentas, S. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior* (Artículo). Lima, Perú: PUCP. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1019-94032018000200004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032018000200004&lng=es&nrm=iso)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Quinta Edición. Editorial: Mc Graw Hill Interamericana de España. Recuperado de [https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano\\_978-1-4562-6984-5](https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano_978-1-4562-6984-5)
- Dávila, V. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia sobre la formación de profesionales competitivos en Universidades Nacionales en Perú* (Artículo). International journal of scientific & technology research volume 9, issue 01. Lima, Perú: UCV. Recuperado de <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/-Management-Of-Human-Talent-And-Its-Influence-On-The-Training-Of-Competitive-Professionals-At-National-Universities-In-Peru.pdf>
- Dimaté, C.; Tapiero, O.; González, C.; Rodríguez, R.; Arcila, M. (2017). *La evaluación del desempeño docente*. Revista Folios, núm. 46, julio-diciembre, 2017, pp. 83-95 Universidad Pedagógica Nacional. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3459/345951474007.pdf>
- El Comercio (17 de Diciembre 2016). *PISA y la educación privada*. El comercio. Política, p.1. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1849647988/DD04806FFB5A4BE9PQ/2?accountid=37408>

- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Revista educación. Costa Rica. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>
- Espinoza, S. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Docente en la Institución educativa Parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017* (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15851/Espinoza\\_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15851/Espinoza_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, A. (2019). *América Latina lleva 10 años estancada en el mismo nivel académico, muestra la prueba PISA*. Revista Noticias financieras, 1, 1 – 3. Miami, Estados Unidos. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2323024279/9569137D6A9140CAPQ/7?accountid=37408>
- Garriz, A. (2014). *Creencias de los profesores, su importancia y cómo obtenerlas*. Educación Química, Vol. 25 Núm. 2, pp. 88-92. DOI: 10.1016/S0187-893X(14)70529-4
- Garriz, A. & Padilla K. (2014). *Creencias epistemológicas de profesores investigadores de la educación superior*. Educación Química, Vol. 25 Núm. 4, pp. 400-406. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v25n4/v25n4a1.pdf>
- Hernández, F. y Espinosa, M. (2018). *Aristas de la tutoría y la Formación docente: discursos y prácticas*. México D.F., México. Editorial Amapsi.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. Sexta Edición. Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial

Mc Graw Hill. Recuperado de [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)

John, B. (1913). *Setting the stage for Behaviorism's Social Action Legacy*. Revista Mexicana de Análisis de la Conducta. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/593/59335808006.pdf>

Kapp, A. (1833). *Andragogy. The Foundation for its Theory, Research and Practice Linkgate*. University of Missouri. Recuperado de [http://www.umsl.edu/~henschkej/articles/andragogy\\_the\\_foundation\\_for\\_its\\_theory.pdf](http://www.umsl.edu/~henschkej/articles/andragogy_the_foundation_for_its_theory.pdf)

Knowles, M. (1970). *What the is andragogy?* Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Lucille-Maddalena/publication/279925413\\_What\\_the\\_is\\_Andragogy/links/559e738408aeab53f8fd2cc5/What-the-is-Andragogy.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lucille-Maddalena/publication/279925413_What_the_is_Andragogy/links/559e738408aeab53f8fd2cc5/What-the-is-Andragogy.pdf)

Loredo, J. (2015). *Examinar la evaluación de la docencia. Un ejercicio imprescindible de investigación institucional*. Educación Superior Vol. xl iv (2); Núm 174, pp. 157-165. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a9.pdf>

Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* (Artículo). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

Martínez, A. (2016). *Maestro, función docente y escolarización en Colombia*. Propuesta Educativa Número 45 – Año 25 – Jun. 2016 – Vol1 – Págs. 34 a 49. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4030/403047128005.pdf>

Martínez, G.; Guevara, A. y Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Xinhai, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Maslow, A. (1960). *La teoría de las necesidades de Abraham Maslow*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>

- Minedu (2020). *Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM\\_N\\_\\_005-2020-MINEDU.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-MINEDU.PDF)
- Miranda, D. (2016). *Motivación del Talento Humano: La clave del éxito de una empresa*. Revista Investigación y Negocios vol.9 no.13. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005)
- Morales, O. y Leguizamón, M. (2017). *Teoría andragógica: Aciertos y desaciertos en la formación docente en TIC*. Tunja, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v9n19/2216-0159-prasa-9-19-161.pdf>
- Morán, J. (2016). *La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: principios y métodos ventajas y desventajas*. Educación Médica, Vol. 17 Núm. 4, pp. 130-139. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-educacionmedica-71-linkresolver-la-evaluacion-deldesempeno-o-S157518131630078X>
- Münch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas. pp. 84-88.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE. (2018). *Caminos de desarrollo: Estudio multidimensional del Perú*. París, Francia. Recuperado de <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/laocdebsrydanoneemprende nunainiciativaatresaosparafortalecerelcrecimientoincluyentemediantelacolaboracionpublicoprivada.htm>
- Ortiz, D. (2015). *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. Cuenca, Ecuador. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>

- Paredes, L. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, Áncash, 2016* (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12016>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific, 4(2), 165-173. UNMSM. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas\\_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Piaget, J. (1947). *What Does Research on Constructivist Education Tell Us about Effective Schooling?*. University of Northern Iowa. Recuperado de <http://www2.education.uiowa.edu/html/iae/iae-z-op-devries-1-5.pdf>
- Ramírez, R.; Espindola, C.; Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. (Artículo) Información Tecnológica vol.30 no.6 La Serena dic. 2019. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robbins, P. & Judge, A. (2009). *Behaviour Organizational*. United States of América: Pearson. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario%202/Downloads/organizational-behavior-15e-stephen-p-robbins-timothy-a-judge-pdf-qwerty.pdf>
- Rodríguez, R. (2014). *Una mirada al trabajo de evaluación docente*. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3459/345951474007.pdf>
- Sanez, R. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la práctica docente en Instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017* (Tesis de Maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19507>
- Selvanathan, M.; Surendran, N.; Arumugam, T.; Subramaniam, S. & Yusof, N. (2019). *Lecturer's Perspective on Talent Management in Private Higher Learning Institutions in Kuala Lumpur, Malaysia*. International Journal of

Higher Education, 8(5), 257–267. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=19&sid=cf4c2292-8b35-49f2-845d-873dbeda10d4%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=EJ1233772&db=eric>

Singh, A. y Sanjeev, R. (2017). *Talent management for developing leadership: an empirical investigation* (Artículo). São Paulo, Brasil: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4495/449552566015.pdf>

Skinner, F. (1936). *The behavior of organisms an experimental analysis*. University of Minnesota. Recuperado de <http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/The%20Behavior%20of%20Organisms%20-%20BF%20Skinner.pdf>

Solomon, M. (2020). *Behaviour of Consumer*. United States of America: Pearson. Recuperado de [https://www.pearson.com/nl/en\\_NL/higher-education/subject-catalogue/marketing/Consumer-behaviour-buying-having-being-13e-Solomon.html](https://www.pearson.com/nl/en_NL/higher-education/subject-catalogue/marketing/Consumer-behaviour-buying-having-being-13e-Solomon.html)

Toledo, M. y Cabrera, I. (2017). *Corrientes psicológicas determinantes de la concepción del aprendizaje en la enseñanza médica superior* (Artículo). Santa Clara, Cuba: Universidad Central de Villas. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n4/a23\\_1094.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n4/a23_1094.pdf)

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Quito, Ecuador: (Artículo) Podium Edición Especial, abril 2017, pp. 145-168 Universidad Espiritu

Santo – UEES ISSN: 1390 – 5473. Recuperado de:  
file:///C:/Users/juanj/Downloads/76-Texto%20del%20art%C3%A

Vargas, A. et al. (2018). *Educación Digital, Gestión del Talento Humano y transformación Educativa en Iberoamérica*. La ceja, Antioquia, Colombia: Editorial Cimed. Recuperado de: <http://memoriascimted.com>

Villazón, M. y Pérez, B. (2019). *Control Sistémico de Gestión y Competencias Gerenciales del Directivo Docente en el Manejo del Talento Humano*. Pamplona, España: Revista Bistua Facultad de Ciencias Básicas. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=193e2d6b-dc90-450f-9132-ce8a946d85c5%40sdc-v-sessmgr03>

Vygotsky, L. (1924). *Vygotsky's philosophy: Constructivism and its criticisms examined*. International Education Journal. Australia: Adelaide University. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ854992.pdf>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo del personal y el</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La selección del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p> <p>La capacitación del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p> <p>El desarrollo del personal se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano Chiavenato (2020) Quinta Edición</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Selección del Personal	Proceso de selección	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (16-37)  Medio (38-59)  Alta (60-80)
				Puesto laboral			
				Funciones laborales			
				Evaluación			
				Grado de conocimiento			
				Comunicación			
			Capacitación del Personal	Recursos	7 al 12		
				Preparación y formación			
				Responsabilidades			
				Función pedagógica			
				Capacitación permanente			
			Desarrollo del Personal	Formación profesional	13 al 18		
				Necesidades de desarrollo			
				Motivación			
				Oportunidad			
				Diálogo			
				Contribución			
				Reconocimientos			

--

Variable 2: Desempeño docente Minedu (2020)					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características evolutivas	1 al 6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (28-65) Regular (66-103) Alto (104-140)	
	Programación curricular				
	Necesidades e intereses				
	Conocimiento actualizado				
	Orientación				
	Estrategias didácticas				
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Teorías constructivistas	7 al 12			
	Resolución de problemas				
	Material didáctico en la enseñanza-aprendizaje				
	Ambiente				
	Evaluación				
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Reforzamientos	13 al 18			
	Clima democrático				
	Gestión				
	Proyectos				
	Fomentación del trabajo				
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Prácticas de enseñanza	19 al 24			
	Retos de una educación				
	Estrategias de enseñanza-aprendizaje				
	Conocimientos				
	Honestidad, justicia y responsabilidad				
	Respeto				
	Disposición laboral				
Dificultades de enseñanza					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Descriptiva - correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b></p> <p>84 profesores del nivel de inicial, primaria y secundaria de la institución educativa N° 7259 en el distrito de Pachacamac</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario gestión del talento humano.</p> <p>Cuestionario de desempeño docente</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  <math>d</math> = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  <math>n</math> = Número de datos</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 17. Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Selección del Personal	Proceso de selección Puesto laboral Funciones laborales Evaluación Grado de conocimiento Comunicación	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (16-37) Medio (38-59) Alta (60-80)
Capacitación del Personal	Recursos Preparación y formación Responsabilidades Función pedagógica Capacitación permanente Formación profesional	7 al 12		
Desarrollo del Personal	Necesidades de desarrollo Motivación Oportunidad Diálogo Contribución Reconocimientos	13 al 18		

Tabla 18. *Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas	1 al 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (28-65) Regular (66-103) Alto (104-140)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico en la enseñanza-aprendizaje Ambiente Evaluación Reforzamientos	7 al 12		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima democrático Gestión Proyectos Fomentación del trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación	13 al 18		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Estrategias de enseñanza-aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza	19 al 24		

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Denominación: Gestión del talento humano

Tomado de: Delia Esther Pino Prado (2017)

Adaptación: Alanya Pisco Juan Pedro (2021).

Ámbito de Aplicación: La institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

#### **Ficha técnica 2**

Denominación : Cuestionario de desempeño docente.

Autora : Delia Esther Pino Prado (2017)

Adaptación: Alanya Pisco Juan Pedro (2021).

Ámbito de Aplicación: La institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021.

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

**Anexo 4: Instrumentos**  
**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, a continuación, tiene 18 preguntas sobre la gestión del talento humano, para lo cual debe marcar con el número de la tabla la opción que considera correcta.

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

**EL DOCENTE:**

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>					
1	Realiza el proceso de selección estructurado y efectivo					
2	Considera los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente					
3	Selecciona al personal para que cumpla únicamente funciones para las que fue contratado					
4	Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas					
5	Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que postula					
6	Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección					
	<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>					
7	Aplica los recursos suficientes para capacitar al personal.					
8	Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa..					
9	Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve					
10	Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas..					
11	Realiza jornadas de capacitación para el personal docente..					
12	Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades.					
	<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
13	Considera las necesidades de desarrollo del personal.					
14	Motiva a los docentes para que logren su desarrollo personal..					
15	Brinda oportunidades de superación al personal docente.					
16	Muestra una actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.					
17	Reconoce la contribución pedagógica de los docentes					
18	Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica					

Pertenece a Delia Esther Pino Prado 2017 adaptado por Alanya 2021

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación, tiene 24 preguntas sobre el desempeño docente, para lo cual debe marcar con el número de la tabla la opción que considera correcta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### EL DOCENTE:

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.					
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.					
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
6	Selecciona estrategias didácticas acordes a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
	<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
7	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de Aprendizaje.					
8	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de Aprendizaje.					
9	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
10	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
11	Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
12	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>					
13	Interactúa con otros docentes propiciando un clima					

	democrático en su institución educativa.					
14	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional dando su aporte para su mejoramiento.					
15	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de su institución.					
16	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de sus estudiantes.					
17	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
18	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
19	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza-aprendizaje en las áreas de estudio.					
20	Aplica los conocimientos adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
21	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
22	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
23	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
24	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Pertenece a Delia Esther Pino Prado 2017 adaptado por Alanya 2021

## Anexo 5: Certificados de validez de expertos y tablas de validez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Luz Angélica Molina Chigne    DNI: 10229725

Especialidad del validador: *Mg en Administración de la Educación.*



**Luz Angélica Molina Chigne**  
Mg. en Administración de la educación

12 de marzo del 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Pablo Teodosio Pariona Mishca.      DNI: 06591658

Especialidad del validador: *Mg en Administración de la Educación.*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Pablo Teodosio Pariona Mishca  
Mg. en Administración de la Educación

12 de marzo del 2021

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *IBARGUEN CUEVA Francis Esmeralda*.      DNI: 09637865

Especialidad del validador: *Dra. Ciencias de la educación-Metodología de la investigación científica*.

27 de febrero del 2021

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarguen Cueva  
Dra. en Ciencias de la Educación

La validez se aplicó mediante los criterios de especialistas, presentándose a tres expertos para su validación

*Resultados de expertos para la validez del cuestionario de gestión de talento humano*

Experto	Resultado
1 Mgtr. Pablo Teodosio Pariona Mishca	Aplicable
2 Dra. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
3 Mgtr. Luz Angélica Molina Chigne	Aplicable

*Resultados de expertos para la validez del cuestionario participación desempeño docente*

Experto	Resultado
1 Mgtr. Pablo Teodosio Pariona Mishca	Aplicable
2 Dra. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
3 Mgtr. Luz Angélica Molina Chigne	Aplicable

En el Anexo 3 se adjuntan los certificados de validez.

Para la prueba de confiabilidad se realizó un examen a 84 participantes, las respuestas arrojaron lo siguiente:

*Confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
, 931	18

Según la tabla se aprecia que el Alfa de Cronbach arroja un 0.931, mostrándonos al cuestionario de gestión del talento humano con una confiabilidad muy elevada (Hernández et al, 2016)

*Confiabilidad del cuestionario desempeño docente*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	24

Según la tabla se aprecia que el valor de alfa de Cronbach muestra un 0.980, indicándonos al cuestionario de desempeño docente tener una confiabilidad muy elevada (Hernández et al, 2016).

## Anexo 6: Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

De 0.60 a 0.79 Alta correlación

De 0.80 a 1.00 Muy alta correlación

(Bisquerra, 1987, p. 189)

### Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2

Encuestado	Variable 1: Gestión del Talento Humano																		Variable 2: Desempeño Docente												v2															
	Selección de Personal						Capacitación del Personal						Desarrollo del Personal						v1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	38	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	67		
2	2	1	3	5	3	5	3	1	3	4	2	2	1	5	3	4	2	2	51	4	3	2	3	4	3	1	1	1	5	2	2	3	1	3	5	4	5	4	1	3	1	5	3	69		
3	3	4	4	5	3	5	3	1	3	3	3	1	3	5	3	5	3	1	58	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	5	3	3	5	3	1	5	3	68		
4	5	1	4	5	5	5	3	5	4	4	1	2	5	5	4	5	5	5	73	4	4	1	4	5	4	1	1	1	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	88		
5	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	57	4	4	2	3	4	3	1	1	5	4	1	1	2	1	3	5	5	5	5	3	3	2	4	4	73		
6	2	1	2	5	5	5	3	5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	1	63	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	104		
7	3	1	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5	2	68	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	95		
8	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	83	4	2	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	103		
9	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	5	3	3	49	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	2	3	95		
10	5	2	3	4	3	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	65	5	2	3	4	3	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	89		
11	5	1	3	3	4	3	3	3	2	5	2	2	3	3	4	5	5	5	61	5	1	3	3	4	3	3	3	2	5	2	2	3	3	4	5	5	5	4	2	4	2	3	4	80		
12	5	1	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	64	5	1	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	2	5	2	3	4	85		
13	4	4	2	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	63	4	4	2	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	86	
14	4	4	2	4	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	4	4	2	4	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	80		
15	5	1	3	3	5	4	2	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	64	5	1	3	3	5	4	2	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	92		
16	4	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	63	4	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	84		
17	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	66	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	93		
18	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	74	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	100	
19	5	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	48	5	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66		
20	4	1	1	3	4	4	1	2	4	5	1	1	3	2	3	4	4	4	51	4	1	1	3	4	4	1	2	4	5	1	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	70		
21	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	2	2	3	5	5	4	3	4	71	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	2	2	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	99		
22	5	1	3	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	74	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	111
23	2	1	3	4	1	5	3	1	3	4	3	2	2	5	3	2	5	2	51	5	5	4	4	4	5	3	3	3	2	1	1	2	1	3	4	5	5	5	5	2	3	1	5	3	79	
24	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	67	5	3	4	4	4	5	3	3	2	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	95	
25	4	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	3	5	5	3	4	4	4	55	4	3	3	4	3	3	1	2	2	1	1	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	81	

Encuestado	Variable 1: Gestión del Talento Humano																		Variable 2: Desempeño Docente																		v2									
	Selección de Personal						Capacitación del Personal						Desarrollo del Personal						v1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
26	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	79	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	107
27	4	1	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	50	4	1	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	3	5	3	2	3	71	
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	92	
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
30	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	75	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
31	3	3	3	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	2	4	1	3	2	45	3	3	3	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	2	4	1	3	2	2	4	2	4	2	4	63		
32	5	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	1	64	5	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	1	1	5	1	5	3	4	83		
33	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	5	4	3	5	4	2	3	3	60	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	5	4	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	4	85		
34	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	3	77	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	104		
35	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	60	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	81	
36	5	5	5	5	1	1	2	5	3	3	5	5	4	3	3	2	3	2	62	5	5	5	5	1	1	2	5	3	3	5	5	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	82		
37	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	2	2	3	1	67	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	2	2	3	1	2	5	2	5	4	2	87		
38	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	2	3	2	66	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	84		
39	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	53	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	64		
40	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	2	58	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3	73			
41	4	5	5	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	1	2	3	57	4	5	5	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	76		
42	5	5	5	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	3	4	66	5	5	5	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	91		
43	4	5	4	3	3	2	2	3	4	3	5	5	3	3	3	2	5	1	60	4	5	4	3	3	2	2	3	4	3	5	5	3	3	3	2	5	1	1	5	1	5	3	3	78		
44	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	68	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	94		
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	1	3	2	59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	1	3	2	1	3	1	3	3	4	74		
46	5	5	5	1	3	2	3	3	4	3	5	4	3	5	3	2	2	3	61	5	5	5	1	3	2	3	3	4	3	5	4	3	5	3	2	2	3	2	5	2	5	5	3	83		
47	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	76	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	101		
48	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	80	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	5	104		
49	1	3	3	4	5	5	3	3	4	1	1	2	1	3	4	4	2	2	51	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4	77		
50	2	5	4	3	5	4	3	5	3	2	2	1	3	4	2	5	4	2	59	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	5	5	4	4	3	2	3	2	3	5	3	5	4	2	79		

Encuestado	Variable 1: Gestión del Talento Humano																		Variable 2: Desempeño Docente																		v2								
	Selección de Personal						Capacitación del Personal						Desarrollo del Personal						v1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
51	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	3	4	73	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	95	
52	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	5	5	4	1	69	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	5	5	4	1	5	4	5	4	5	5	97	
53	2	2	4	3	5	5	3	4	3	2	2	1	3	4	1	5	3	1	53	2	2	4	3	5	5	3	4	3	2	2	1	3	4	1	5	3	1	3	2	3	2	4	1	68	
54	3	5	2	4	5	5	4	4	3	2	3	2	3	5	4	4	4	3	65	3	5	2	4	5	5	4	4	3	2	3	2	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	92	
55	3	3	2	4	5	5	3	4	3	3	1	1	3	5	4	4	3	2	58	3	3	2	4	5	5	3	4	3	3	1	1	3	5	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	81	
56	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	78	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	106	
57	2	3	4	4	4	4	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	48	2	3	4	4	4	4	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	63	
58	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	74	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	100		
59	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	59	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	84	
60	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	1	4	1	2	5	3	5	66	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	1	4	1	2	5	3	5	4	5	4	5	1	2	87	
61	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	59	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	78	
62	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	70	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	91
63	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	68	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92	
64	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	49	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	66	
65	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	50	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	65	
66	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	68	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	89	
67	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	66	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	88	
68	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	68	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	91	
69	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	69	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	91	
70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	67	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	89	
71	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	67	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	88
72	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	49	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	66	
73	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	48	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	65	
74	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	31	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	70
75	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	89	



## Anexo 8: Figuras

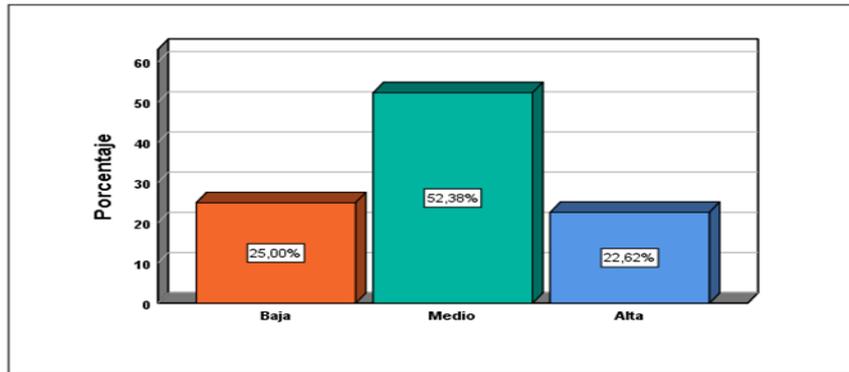


Figura 4. Nivel de variable Gestión del Talento Humano

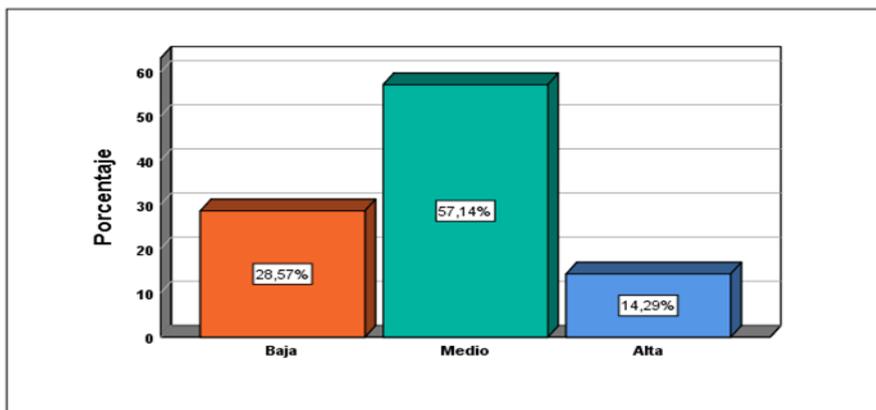


Figura 5. Nivel de dimensión: Selección del Personal

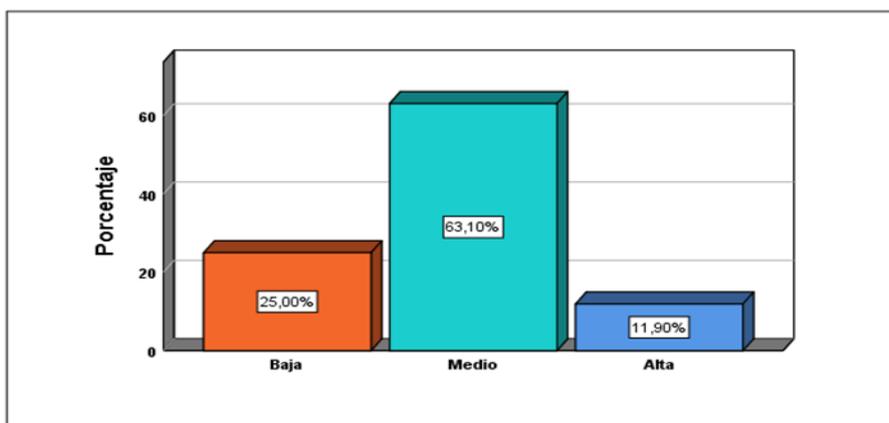


Figura 6. Nivel de dimensión: Capacitación del Personal

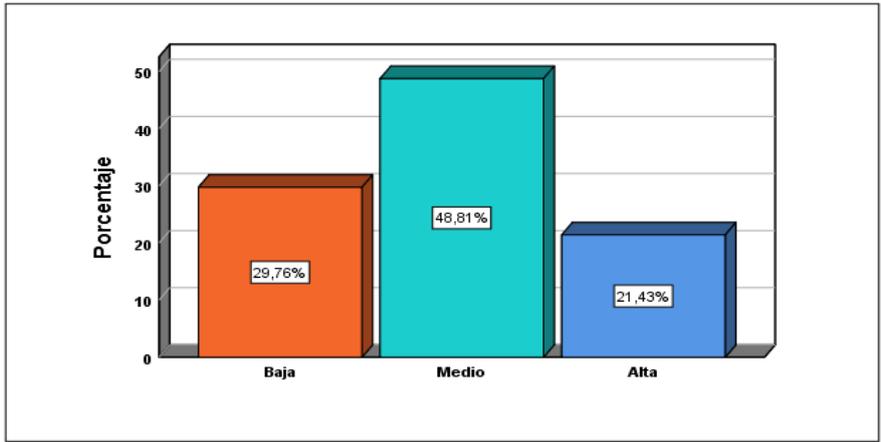


Figura 7. Nivel de dimensión: Desarrollo del Personal

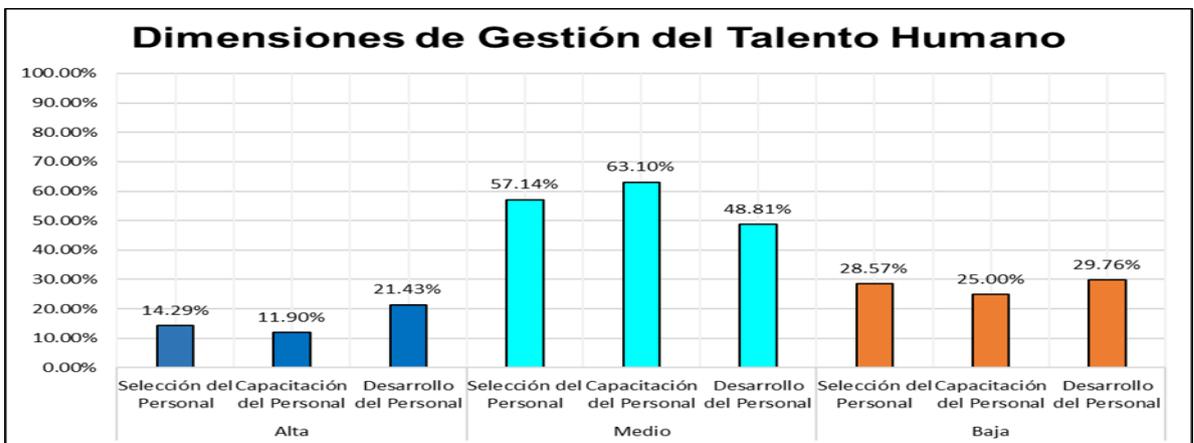


Figura 8. Niveles de dimensiones de la variable gestión del talento humano

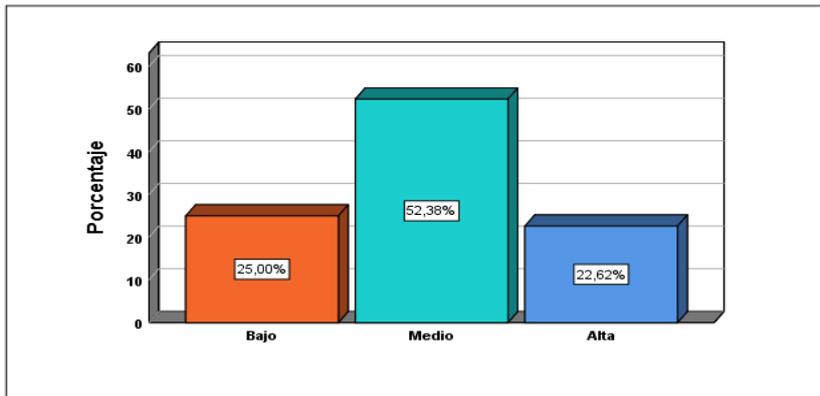


Figura 9. Nivel de variable Desempeño Docente

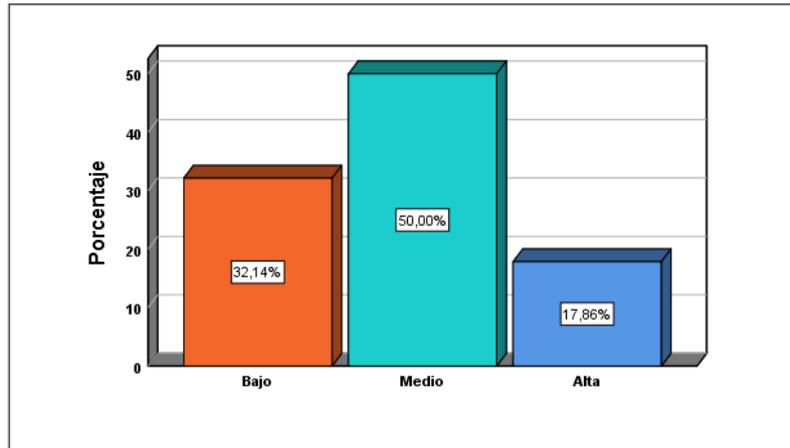


Figura 10. Nivel de dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

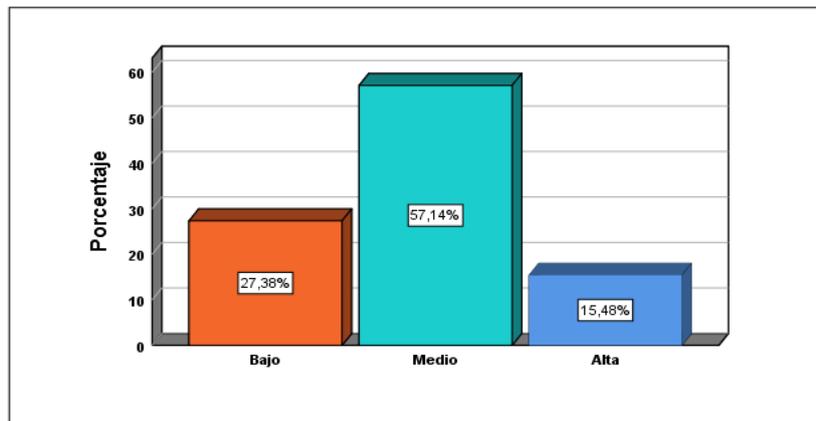


Figura 11. Nivel de dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

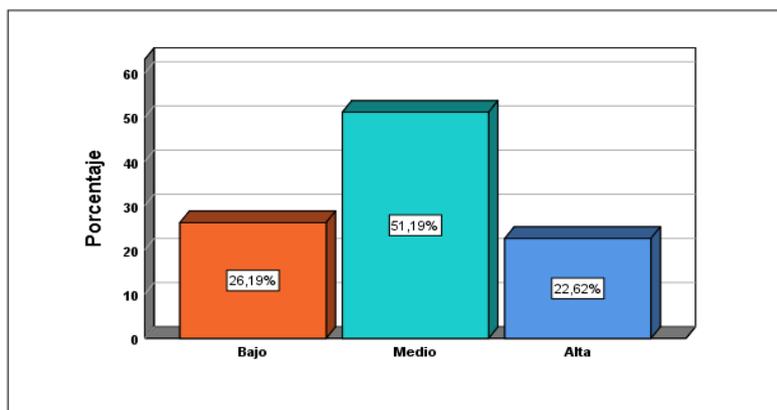


Figura 12. Nivel de dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

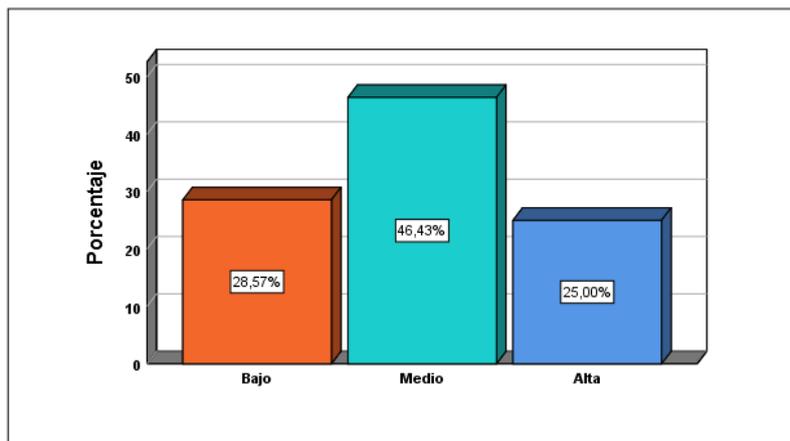


Figura 13. Nivel de dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

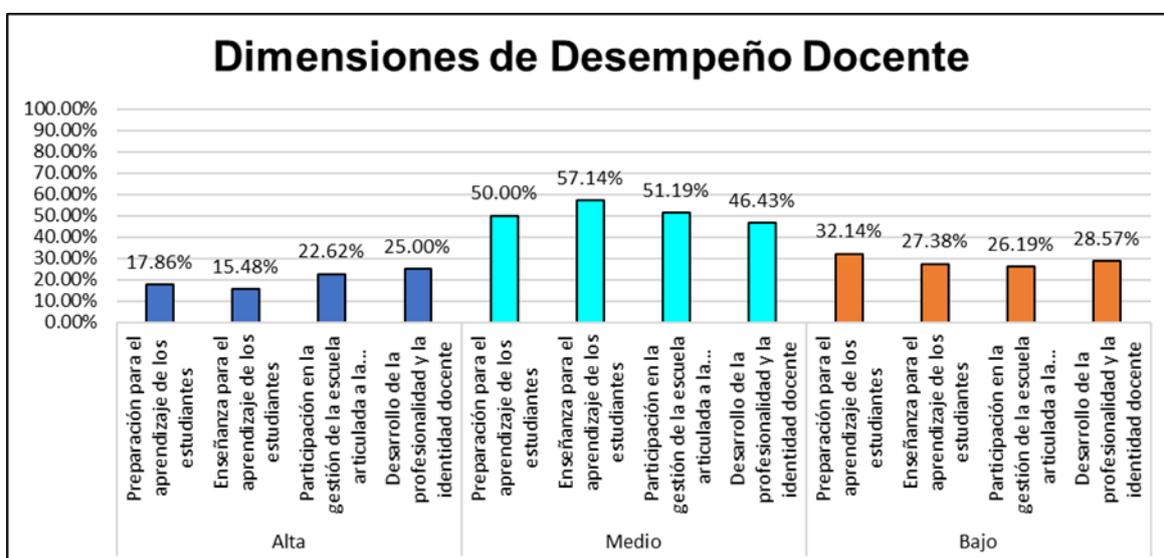


Figura 14. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente

## Anexo 9: Carta de aplicación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 2 de marzo de 2021  
Carta P. 0076-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Roberto Antonio LEÓN VIGO  
Director  
IE N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALANYA PISCO, JUAN PEDRO; identificado con DNI N° 09811875 y con código de matrícula N° 7000342259; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALANYA PISCO, JUAN PEDRO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



Lic. Roberto Antonio León Vigo  
DIRECTOR  
C. U. 0076-2021-EPG-F01/J  
LE 7550-1580/RT/1

RECIBIDO 03/03/2021  
HORAS: 05:00 P.M.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

