



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE COLQUEPATA, PAUCARTAMBO, CUSCO-2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. SILVIA PORRAS BRICEÑO

ASESOR:

Dr. HUMBERTO ALZAMORA FLORES

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4475-1215

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado: Gestión del talento Humano y desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Colquepatá, Paucartambo, Cusco - 2023

presentado por: Silvia Porras Briceño
con Nro. de DNI: 41709038, para optar el título profesional/grado académico de Maestro en educación mención Gestión de la Educación

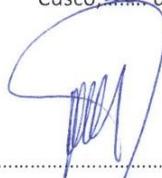
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9%

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

| Porcentaje | Evaluación y Acciones | Marque con una (X) |
|----------------|---|--------------------|
| Del 1 al 10% | No se considera plagio. | X |
| Del 11 al 30 % | Devolver al usuario para las correcciones. | |
| Mayor a 31% | El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley. | |

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco 20 de Febrero de 2024



Firma

Post firma Humberto Alzamora Flores

Nro. de DNI 23827158

ORCID del Asesor 0000 - 0002 - 4475 - 1215

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: <https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:333573217?locale=es-MX>



Identificación de reporte de similitud: oid:27259:333573217

NOMBRE DEL TRABAJO

Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo, Cusco - 2023

AUTOR

SILVIA PORRAS BRICEÑO

RECUENTO DE PALABRAS

26063 Words

RECUENTO DE CARACTERES

149804 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

135 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

7.8MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 19, 2024 11:37 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 19, 2024 11:39 PM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, por haberme dado la oportunidad de llegar hasta este momento tan importante en mi vida profesional.

A mi madre, Matiaza Briceño Cervantes, por darme la vida, por ser buena maestra, ejemplo de perseverancia.

A mi padre, Mario Porras Briceño, que desde el cielo guía mis pasos.

A mi familia por su apoyo incondicional, por tenerme siempre presente en sus corazones y porque son el motor y motivo para mi superación personal.

Silvia Porras Briceño

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial a mi asesor de tesis: Dr. Humberto Alzamora Flores, por su paciencia, sus sabios consejos, sus acertadas opiniones y valiosos aportes que han hecho posible la culminación del presente trabajo de investigación.

También agradezco a la maestra Rosa Valenzuela Pfuño y al maestro Jaime Quispe Pontecil, por el apoyo técnico y, estadístico en la presente investigación, por sus orientaciones y consejos, los cuales me han ayudado a ejecutar la presente investigación.

Silvia Porras Briceño

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| DEDICATORIA..... | IV |
| AGRADECIMIENTO | V |
| ÍNDICE | VI |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | X |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | XII |
| RESUMEN..... | XIV |
| PISIYACHIY..... | XV |
| INTRODUCCIÓN | XVI |
| CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 1 |
| 1.1 Situación Problemática..... | 1 |
| 1.2 Formulación del problema | 7 |
| 1.2.1 Problema general | 7 |
| 1.2.2 Problemas Específicos | 7 |
| 1.3 Justificación de la Investigación | 7 |
| 1.3.1 Justificación teórica | 7 |
| 1.3.2 Justificación práctica..... | 8 |
| 1.3.3 Justificación metodológica..... | 8 |
| 1.4 Objetivos de la Investigación | 8 |
| 1.4.1 Objetivo General..... | 8 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 1.4.2 | Objetivos Específicos..... | 8 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL..... | | 10 |
| 2.1 | Bases teóricas | 10 |
| 2.1.1 | Concepto de gestión del talento humano | 10 |
| 2.1.2 | Estructura de la Gestión del Talento Humano | 14 |
| 2.1.3 | Objetivos de la gestión del talento humano | 14 |
| 2.1.4 | Funciones de la Gestión del Talento Humano | 18 |
| 2.1.5 | Trascendencia de la Gestión del Talento Humano | 19 |
| 2.1.6 | Composición del Talento Humano | 19 |
| 2.1.7 | Cambios y transformaciones de la función de la Gestión del Talento Humano 20 | |
| 2.2 | Desempeño laboral..... | 21 |
| 2.2.1 | Concepto..... | 21 |
| 2.2.2 | Evaluación del desempeño..... | 24 |
| 2.2.3 | Marco del buen Desempeño docente | 28 |
| 2.3 | Marco conceptual | 36 |
| 2.4 | Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)..... | 38 |
| 2.4.1 | Antecedentes internacionales..... | 38 |
| 2.4.2 | Antecedentes nacionales | 40 |
| 2.4.3 | Antecedentes locales..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES | 45 |
| 3.1 Hipótesis..... | 45 |
| 3.1.1 Hipótesis General..... | 45 |
| 3.1.2 Hipótesis Específicas | 45 |
| 3.2 Identificación de variables e indicadores | 45 |
| 3.3 Operacionalización de variables..... | 46 |
| CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA | 49 |
| 4.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica | 49 |
| 4.2 Tipo de investigación | 50 |
| 4.3 Diseño de investigación | 50 |
| 4.4 Enfoque de investigación | 51 |
| 4.5 Nivel de investigación..... | 51 |
| 4.6 Unidad de análisis | 52 |
| 4.7 Población de estudio..... | 52 |
| 4.8 Tamaño de muestra | 53 |
| 4.9 Técnicas de selección de muestra..... | 54 |
| 4.10 Técnicas de recolección de información | 55 |
| 4.10.1 Técnicas | 55 |
| 4.10.2 Instrumentos..... | 55 |
| 4.11 Técnicas de análisis e interpretación de la información..... | 56 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 4.12 | Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas | 56 |
| CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 57 |
| 5.1 | Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de los resultados | 57 |
| 5.2 | Prueba de hipótesis..... | 75 |
| 5.2.1 | Prueba de hipótesis general..... | 75 |
| 5.2.2 | Prueba de hipótesis específica 1 | 76 |
| 5.2.3 | Prueba de hipótesis específica 2 | 78 |
| 5.2.4 | Prueba de hipótesis específica 3 | 79 |
| 5.2.5 | Prueba de hipótesis específica 4 | 80 |
| 5.3 | Discusión de resultados..... | 81 |
| CONCLUSIONES..... | | 83 |
| RECOMENDACIONES..... | | 86 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | | 89 |
| ANEXOS..... | | 98 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de variables | 47 |
| Tabla 2 Población de estudio | 53 |
| Tabla 3 Muestra de estudio | 53 |
| Tabla 4 Muestra detallada del estudio | 54 |
| Tabla 5 Datos estadísticos variable gestión del talento humano..... | 57 |
| Tabla 6 Datos estadísticos dimensión planificación estratégica de recursos humanos | 58 |
| Tabla 7 Datos estadísticos dimensión selección del personal..... | 59 |
| Tabla 8 Datos estadísticos dimensión evaluación del desempeño | 60 |
| Tabla 9 Datos estadísticos dimensión capacitación | 61 |
| Tabla 10 Datos estadísticos dimensión desarrollo de las personas..... | 62 |
| Tabla 11 Datos estadísticos variable desempeño docente | 63 |
| Tabla 12 Datos estadísticos dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes..... | 65 |
| Tabla 13 Datos estadísticos dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 66 |
| Tabla 14 Datos estadísticos dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad..... | 67 |
| Tabla 15 Datos estadísticos dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente . | 68 |
| Tabla 16 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y desempeño docente | 69 |
| Tabla 17 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 70 |
| Tabla 18 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 72 |

| | |
|---|----|
| Tabla 19 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad..... | 73 |
| Tabla 20 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 74 |
| Tabla 21 Análisis de correlación para la hipótesis general..... | 76 |
| Tabla 22 Análisis de correlación para la hipótesis específica 1..... | 77 |
| Tabla 23 Análisis de correlación para la hipótesis específica 2..... | 78 |
| Tabla 24 Análisis de correlación para la hipótesis específica 3..... | 79 |
| Tabla 25 Análisis de correlación para la hipótesis específica 4..... | 80 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Vista satelital del distrito de Paucartambo Cusco | 49 |
| Figura 2 Esquema lógico del diseño correlacional | 52 |
| Figura 3 Barras de frecuencias variable gestión del talento humano | 57 |
| Figura 4 Barras de frecuencias dimensión planificación estratégica de recursos humanos | 58 |
| Figura 5 Barras de frecuencias dimensión selección del personal..... | 59 |
| Figura 6 Barras de frecuencias dimensión evaluación del desempeño..... | 60 |
| Figura 7 Barras de frecuencias dimensión capacitación..... | 61 |
| Figura 8 Barras de frecuencias dimensión desarrollo de las personas..... | 63 |
| Figura 9 Barras de frecuencias variable desempeño docente | 64 |
| Figura 10 Barras de frecuencias dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 65 | 65 |
| Figura 11 Barras de frecuencias dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ... | 66 |
| Figura 12 Barras de frecuencias dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad..... | 67 |
| Figura 13 Barras de frecuencias dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 69 |
| Figura 14 Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y desempeño docente | 70 |
| Figura 15 Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 71 |
| Figura 16 Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 72 |
| Figura 17 Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad..... | 73 |

Figura 18 Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 74

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023. El presente estudio es de tipo básico, siguió un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo-correlacional; para lo cual se tuvo como muestra a 86 docentes del nivel secundaria de las diferentes instituciones educativas de la jurisdicción a quienes se aplicó dos cuestionarios, los cuales fueron validados por la prueba de expertos. Las variables: gestión del talento humano y desempeño docente alcanzaron el nivel regular; se obtuvo mediante la estadística inferencial la prueba paramétrica de correlación de Pearson con un indicador de 0,823; de este modo, se afirma que la correlación es positiva alta donde la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023. Es así que la gestión del talento humano es efectiva, se crean las condiciones necesarias para que los docentes puedan desempeñarse de manera óptima. Algunas de estas formas en que la gestión del talento humano influye en el desempeño de los docentes, son los procesos de selección del personal por lo que es necesario mejorar su proceso, de igual forma son las capacitaciones constantes y un clima organizacional óptimo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño docente, instituciones educativas.

PISIYACHIQ

Kay k'uskisqa runakunaq allin ruwasqankumanta imaynatataq tupanakunku yachachiq yachachiyninmantawan riman Colquepata yachaywasikunapi, Paucartambo wamanipi Qosqo suyupi iskay waranqa iskay chunka kinsayoq watapi.

Kay llank'ayqa yupaykamayoq, kasqanmanta t'aqwiq, kay pachapi ruwasqa, imaynata tupanakusqanmanta masqharan, chaypaqmi pusaq chunka soqtayoq yachachiqkunata qhawariran, imaymana yachaywasikunapi, paykunaman tapukuykunata haywarikuran, chaytaqa yachaq runakunan chanincharan.

Runakunaq allin ruwasqankuqa yachachiq yachachinninwan chawpipi taripakunku, chaymantaqa estadística inferencial prueba paramétrica de correlación de Pearson nisqanku suyt'u muyuq t'aqaqniyuq pusaq pachak iskay chunka kinsayoq chayasqa. Shaynan kasqanman hina, kay tupanakusqankuqa aswan cheqaqmi runakunaq allin ruwasqankunaqa tupan, aypan yachachiq yachachinnintan, Colquepata yachaywasikunapi, Paucartambo wamanipi, Qosqo suyupi iskay waranqa iskay chunka kinsayoq watapi.

Cheqaq runakunaq allin ruwasqankuqa, aswan allinta yachachiq yachachinninta hawan, chaypaqmi llank'aqkunaqa sumaq, allin akllarisqa kanan, sapa kutin mosoq yachaykunata ayparispa, allin kawsayta apaspa.

Chanuyuq simi: runakunaq allin ruwasqan, yachachiq yachachinnin, yachaywasikuna.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y el desempeño docente son dos aspectos cruciales en el ámbito educativo ya que influyen directamente en la calidad de la enseñanza y por ende en el aprendizaje de los estudiantes, la buena gestión del talento permite potenciar el desempeño de los trabajadores.

En el contexto del Distrito de Colquepata, Paucartambo, Cusco, estos temas adquieren una relevancia mayor, debido a los desafíos específicos que enfrentan en este distrito, tales como el acceso a la educación y la mejora de los resultados académicos.

Esta tesis propuso analizar en profundidad la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata, en el año 2023. A través de esta investigación, se buscó comprender cómo la estrategia organizacional, el proceso de selección, capacitación, evaluación del desempeño del docente y el desarrollo personal impactan en el desempeño del docente, en la eficacia del proceso de enseñanza y en última instancia, la calidad de la educación brindada a los estudiantes de la zona.

En este sentido, el estudio se presentó como una oportunidad para explorar, analizar y proponer soluciones que tengan un impacto significativo en la calidad de la educación en el distrito de Colquepata, contribuyendo en elevar el resultado de los aprendizajes de los estudiantes, a mejorar las prácticas de gestión en los directores y equipo directivo, al desarrollo de sus habitantes y al fortalecimiento del sistema educativo en la región Cusco.

Para lo cual la investigación fue estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Donde se detallan aspectos de las variables de estudio, la formulación del problema tanto general como los específicos, la justificación, los objetivos generales y específicos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL: Donde se realizó la revisión minuciosa de las bases teóricas, el marco conceptual, y los antecedentes empíricos de la investigación.

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES: En este capítulo se realizó la formulación de las hipótesis y la descripción de las variables de estudio.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA: Se detallan aspectos como el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de información, técnicas de interpretación de los resultados, y finalmente la técnica para probar la hipótesis.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN: Se presenta de manera detallada los resultados de la investigación mediante tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones y análisis, por otra parte, se presenta la prueba de hipótesis tanto general y los específicos, y por último se realizó la discusión de los resultados.

Finalmente se tiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación, complementándose con la bibliografía y los anexos sobre la realización de la investigación.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

El desarrollo de las personas ha experimentado varias formas de gestión a lo largo de la historia humana. El organismo que gestionaba la relación de las personas con sus empleadores se denominaba asuntos personales hasta la década de 1990, entonces; el término cambió a gestión de recursos humanos ya que esta relación es muy importante para marcar la diferencia en el desarrollo de habilidades humanas. Son las habilidades humanas asociadas con el capital intuitivo el término se ha cambiado a gestión del capital humano debido a su gran importancia para marcar la diferencia en el crecimiento y desarrollo del negocio al igual que el capital físico que se basa en la contribución de la tecnología (Krishnan et al., 2020). En organizaciones de hoy, la comisión de recursos humanos es un equipo que promueve un entorno positivo para los empleados, continúa creciendo y desarrollándose, mientras brinda los servicios adecuados a las personas adecuadas para lograr los objetivos deseados. El sector hospitalario se clasifica como una industria de servicios y enfrenta muchos desafíos, como la gestión de recursos humanos y la gestión de riesgos (Yuniati et al., 2021).

Chiavenato (2011) señala que “la administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano” (p. 47).

En ese entender los individuos dimiten de ser escuetas herramientas de la organización y son vistas como personas con talento, sapiencias, pericias, valores, anhelos, sentimientos, etc. Es decir, la empresa demanda personal con una serie de capacidades para desempeñarse eficientemente.

En ese sentido Lejeune et al. (2021) menciona que el talento humano, busca el bienestar de los empleados, pero ve una oportunidad, una oportunidad de competir por el trabajo, le da a

los empleados la oportunidad de solucionar inconvenientes en el mínimo tiempo viable y tiene como objetivo crear un espacio corporativo donde se conecten proyectos y objetivos a nivel grupal e individual.

Según el Servicio Civil Peruano (2012), en su libro: “Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma mayo 2012”, señala: Las personas son el elemento más valioso de cualquier organización y en la administración pública ello no debe ser la excepción. En el Perú la gestión de recursos humanos específicamente en las instituciones educativas (I.E.E.) de educación básica regular resulta prioritario a fin de lograr un buen desempeño de los docentes dentro de un clima laboral favorable y en consecuencia elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, sin embargo, los problemas que persisten en cuanto a las brechas educativas de capacitación y desarrollo del personal generan un ambiente de inestabilidad y falta de motivación en los docentes donde la gestión del talento humano no es asumida en toda su extensión por los que administran la educación.

De igual forma en nuestro país, de acuerdo con el marco de referencia del Ministerio de Educación y buenos resultados administrativos Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) 2012, menciona: “En los últimos 100 años, la mayoría de las instituciones sufrieron una serie de diversos cambios” (p. 12).

En general, la escuela como institución continúa con su estructura histórica y es el ámbito social donde se han dado muy pocas transformaciones (Ministerio de Educación, 2012). Otro aspecto de la problemática son los muy bajos resultados educativos alcanzados en el país, en encuestas nacionales e internacionales. Esto se debe a que existe una brecha estructural entre lo que comprendemos por educación y las necesidades educativas del siglo XXI. Esta realidad se puede ver en muchas escuelas de este país donde observamos:

- Liderazgo escolar es sinónimo de métodos de enseñanza siempre centrados en el liderazgo y separados de la enseñanza.
- El sistema escolar está fijo en su disposición y dividido en sus cargos.
- Las herramientas de gestión del cumplimiento a menudo están fragmentadas y son ineficaces.
- Desconfianza, sometimiento y conflicto como problemática de la comunidad académica.
- Líderes con actitud autoritaria o permisiva.
- Integración directa y completa del entorno de aprendizaje con un liderazgo mínimo.

La gestión escolar a menudo se considera una tarea administrativa importante, separada de la enseñanza, centrada en las reglas y métodos de estudio, que no cambian en todos los casos; Asimismo se asienta en una disposición encerrada, diseminada y piramidal donde se elevan las medidas y la información, lo que constriñe a docentes, padres y alumnos, y la inspección está controlado por un método de disciplina. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar (Guerrero, 2012).

En la región Cusco, el sector educación, no es ajeno en la adopción de políticas deficientes en la administración pública donde se tiene carencias en la gestión del talento humano en las II.EE. esta es más crítica por su complejidad en los centros de Educación Básica Regular, distribuidos en las diferentes provincias como la de Paucartambo, por lo que el desempeño de los docentes no tiene el acompañamiento donde se considere la motivación y la formación no responde a las necesidades y expectativas de los maestros.

En la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Paucartambo, se observa un bajo nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes, ello se puede evidenciar en los resultados de la Evaluación Regional de salida PRERE 2022, donde en el nivel primaria el 69,47% de los estudiantes se encontraron en inicio, el 27,72% de los estudiantes se encontraron en proceso y el 2,81% se encontraron en logrado respecto al área de comunicación; por otro lado, el 2,81% de los estudiantes se encontraron en inicio, el 33,51% de los estudiantes se encontraron en proceso y el 12,63% de los estudiantes se encontraron en logrado respecto al área de matemática; y finalmente el 91,75% de los estudiantes se encontraron en inicio, el 7,37% de los estudiantes se encontraron en proceso y el 0,88% se encontraron en logrado respecto al área de quechua. Del mismo modo se halló para secundaria, que el 70,18% de los estudiantes se encontraron en inicio, el 27,83% de los estudiantes se encontraron en proceso y el 1,99% de los estudiantes se encontraron en nivel logrado respecto al área de comunicación; por otro lado, 73,24% de los estudiantes se encontraron en inicio, el 22,63% de los estudiantes se encontraron en proceso y el 4,13% de los estudiantes se encontraron en logrado respecto al área de matemática y finalmente el 96,33% de los estudiantes se encontraron en inicio, el 3,67% de los estudiantes se encontraron en proceso y no se encontró ninguno en logrado respecto al área de quechua (julio de 2020), los resultados nos lleva a una reflexión en la tarea educativa que vienen realizando administradores y docentes en las diferentes instituciones educativas. Uno de los aspectos de este resultado se deduce que es la forma de gestión que ejercen los directores ya que no son las más óptimas, bajo esta perspectiva, la gestión escolar se ha visto traducido a un enfoque normativo relegando a segundo plano la competitividad humana, la creación y el desarrollo de las prácticas de enseñanza y en cuanto a los docentes más preocupados en cumplir con el currículo y avanzar un conjunto de conocimientos en las sesiones de aprendizaje y su función se desliga del aprendizaje

real del estudiante, esto se refleja de manera frontal en el desempeño docente y en la poca participación activa de los educandos en los diferentes eventos educativos.

Así mismo, en las I.I.EE. del distrito de Colquepata, es innegable observar la poca interacción que existe entre las áreas de trabajo en la escuela, por ejemplo, se observa a los docentes apartados de los objetivos institucionales y a los directivos del quehacer pedagógico en las aulas, entrometidos más en asuntos burocráticos y administrativos, dejando de dar soporte al trabajo pedagógico y las habilidades de los profesores, lo cual genera un clima de trabajo aislado, indiferente, desafecto y frígido de poca colaboración y relación entre los actores educativos. Tales directores pueden pasar muchas horas, días y semanas en sus oficinas frente a pantallas revisando documentos e interactuando con el personal administrativo sin darse el tiempo para recorrer por los pasillos de la escuela en los recreos, ni reunirse con los profesores para saber cómo están, o preguntarles cómo les fue en la clase o hacerles una visita espontánea.

Este escaso contacto entre el director(a) y los maestros probablemente influya en el bajo nivel del logro de los aprendizajes de los estudiantes.

De igual forma, en las I.I.EE. del distrito de Colquepata se practica un clima de subordinación y prácticas directivas autoritarias que privan a los maestros, estudiantes y demás órganos de la población educativa de poder de decisión y participación activa en la conducción de la escuela, ello se refleja por ejemplo, en la producción del Plan curricular de la institución educativa (IE) donde los educadores desconocen de su elaboración y solo se limitan a cumplirla, en la aplicación de los instrumentos de gestión con carácter netamente normativo sin tomar en cuenta las buenas prácticas directivas o las estrategias comunicativas. Esta estrategia de subordinación por parte del director repercute negativamente en la motivación, satisfacción personal y el nivel de compromiso de los miembros de la entidad educativa hacia la escuela y sus

fines y la falta de participación activa de dichos miembros causa pérdidas en la generación de ideas, en las formas de mejora e innovación.

Otra dificultad que se observa en las instituciones educativas, es el escaso incentivo y escasas posibilidades de desarrollo profesional y personal, debido a la falta de talleres de actualización promovidos por la propia escuela, es más si las hubiese el que ejecuta es generalmente el/la directora(a) sin dar oportunidad a los docentes de dirigir una reunión colegiada, relegando así las potencialidades profesionales, por lo que este aspecto repercute negativamente en el desenvolvimiento pedagógico del profesor, en la conducción de la escuela y en los resultados académicos de los estudiantes.

Por último, la poca práctica de una cultura de valoración repercute negativamente en el desempeño del docente y en la optimización de los resultados de los aprendizajes, esta falta de evaluación y mejora continua se ve reflejada en la ausencia de diagnósticos permanentes de diversos aspectos de la vida escolar, por ende no existe proyectos de mejora en base a ellos, por ejemplo, no evalúan el sentir del docente en su práctica, puesto que la mayoría de ellos no ven reconocidos sus esfuerzos, en muchos casos el docente percibe el acompañamiento pedagógico del director como una situación de supervisión con carácter sancionador y no como un espacio de mejorar la práctica pedagógica, todas estas situaciones hacen una gestión poco favorable para los fines de la educación que queremos.

Este estudio intentó determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño pedagógico, con el objetivo mejorar las prácticas de gestión de los directivos en las instituciones educativas y así elevar el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes, ya que este último está estrechamente ligado a la gestión del talento humano por parte del director y el desempeño de los docentes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?
2. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?
3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?
4. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación teórica

La justificación teórica se fundamenta en la necesidad de abordar las diversas dimensiones, métodos y teorías que delinear la complejidad de esta relación. Al explorar esta interconexión, se pretende obtener una comprensión más profunda de cómo la gestión del talento humano, liderada por los directores, se entrelaza con el desempeño docente, influyendo en última instancia en el

logro de los aprendizajes de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata.

1.3.2 Justificación práctica

Este estudio se realizó debido a la necesidad de mejorar la gestión del talento humano por parte de los directores y equipo directivo en las instituciones educativas del distrito de Colquepata. Los resultados contribuyen a identificar debilidades y fortalezas, con lo que se busca optimizar a través de una buena gestión organizacional, la gestión de las prácticas directivas para el buen desempeño de los docentes, de tal forma elevar el logro de aprendizaje en los estudiantes.

1.3.3 Justificación metodológica

La presente investigación es de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional, ello contribuye a definir la relación entre las variables y aporta ideas para futuras investigaciones sobre esta población específica, los resultados del presente estudio pueden facilitar la comparación con los resultados de investigaciones anteriores y futuras utilizando el instrumento de recolección y análisis de datos.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

2. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.
3. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.
4. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Concepto de gestión del talento humano

El talento del siglo XXI, caracterizado por su alta velocidad y competitividad, se ha convertido en uno de los pilares más vitales en los que se apoyan las empresas y organizaciones para lograr su visión estratégica, sin mencionar que la demanda del mismo ha aumentado. El talento puede definirse como la capacidad inherente de un individuo para realizar una tarea particular de una manera particular. El talento se considera como la suma de las habilidades de un individuo, que incluye sus dones, habilidades, conocimientos, experiencia, inteligencia, juicio, actitud, carácter e impulso intrínsecos. También incorpora la capacidad del individuo para aprender y crecer. El talento se refiere a las particularidades, cualidades, semblantes o habilidades únicas de los individuos que lo utilizan para alcanzar los objetivos de las organizaciones. Por otro lado, el talento representa un mayor dominio de las habilidades y conocimientos desarrollados sistemáticamente en el campo del quehacer humano (Yuniati et al., 2021).

La gestión del talento humano en el ámbito educativo incluye estrategias y políticas para reclutar y seleccionar a los mejores docentes, proporcionarles capacitación y desarrollo profesional, evaluar su desempeño de manera justa y constructiva, reconocer y premiar el buen desempeño, y ofrecer apoyo y orientación para mejorar el rendimiento cuando sea necesario. Todo esto se hace con el objetivo de garantizar que los docentes estén bien preparados, motivados y apoyados para cumplir con su importante labor de educar a los estudiantes.

Del mismo modo, Chiavenato (2011) define a la Gestión de Talento Humano utilizando tres criterios:

- Como función o departamento: Se refiere a la unidad operativa que funciona como un área del staff; es decir, como elemento que presta servicios en el terreno del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etc.
- Prácticas de recursos humanos en su conjunto: así es como una organización gestiona el reclutamiento, la selección, la formación, la compensación, los beneficios, la comunicación, la salud y la seguridad.
- Por profesión: Son profesionales que trabajan a tiempo completo en recursos humanos: Reclutadores, capacitadores, gerentes de nómina y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos de salud ocupacional, etc. Hay seis procesos básicos. (p.40)

2.1.1.1 Procesos para integrar personas

Estos son los procesos para traer gente nueva al negocio. Esto se puede llamar abastecimiento humano o abastecimiento de procesos. Estos incluyen el reclutamiento y selección de empleados.

- Reclutamiento: Opera como unión entre el mercado laboral y el mercado de recursos humanos Son un avance bidireccional: informa y difunde oportunidades de trabajo y atrae candidatos en el transcurso de selección.

2.1.1.2 Procesos para organizar a las personas

Se determinan estos procesos de planificación, dirección y seguimiento de las funciones de las personas en una empresa. Estos incluyen la planificación organizativa y del trabajo, el examen y la especificación del puesto, la distribución del personal y la eficiencia.

- **Personas orientadas:** Consiste en determinar su posición en términos de puntos; como conducir, dirigir o señalar a alguien en la dirección, reconocer su lugar, guiarlo en su camino.
- **Planificación organizativa y del trabajo:** La planificación de tareas o planificación del trabajo define el contenido, como metodologías de trabajo y la asociación de cada trabajo con el resto.
- **Evaluación del desempeño:** siendo esta una evaluación metódica del desenvolvimiento de las personas, basada en las diligencias ejecutadas, los propósitos y los resultados a lograr, las habilidades proporcionadas y la oportunidad de desarrollo. Es el proceso de evaluar o evaluar el valor, la excelencia y las habilidades de una persona, pero lo más importante es su contribución al negocio de la organización.

2.1.1.3 Procesos para recompensar a las personas

Son métodos que animan a los individuos y satisfacen sus más elevadas necesidades personales. Los que consisten en incentivos, premios y beneficios, y la prestación de servicio social.

- **Incentivos:** Los incentivos suministrados por una organización influyen en la satisfacción de las partes interesadas. El cual están gustosos a financiar sus recursos siempre y cuando obtengan rendimiento y resultados de sus inversiones.
- **Recompensa:** Las empresas están interesadas en recompensar a los individuos cada vez que contribuyan a sus objetivos.
- **Beneficios sociales:** Son ciertos beneficios e incentivos que las organizaciones brindan a todos o algunos de sus empleados como aumentos de salario.

2.1.1.4 Procesos para desarrollar a las personas

- Son procesos que forman y potencian el crecimiento competitivo y propio. Estos envuelven programas de capacitación y progreso, gestión de conocimientos y habilidades, aprendizaje, cambio y desarrollo profesional y esquemas de información y cumplimiento.
- Capacitación: Es una herramienta que fomenta la destreza de la gente para mayor producción, creativa e innovadora, para que propicien mejor a las metas de la empresa y sean vez más valiosas.
- Desarrollo de carrera: centrada mayormente en el avance particular del trabajador y su futura carrera.

2.1.1.5 Procesos para mantener a las personas

Estos son los procesos que crean actividades humanas que tengan buenas disposiciones ambientales y psicológicas. Encierran la gestión de la cultura organizacional, el medio ambiente, la doctrina, la salud, la tranquilidad y la disposición de vida, así como las conexiones colectivas.

- Higiene ocupacional: quiere decir que las disposiciones ambientales de trabajo aseguran las condiciones tanto para la salud física y mental como para la salud y el bienestar humanos.
- Atención de salud ocupacional: alude a la atención médica anticipada.
- Seguridad laboral: trata de prevenir accidentes y controla los riesgos laborales. Su finalidad es preventiva, está diseñado para reducir los accidentes.
- Calidad de vida en el trabajo: se utiliza como indicio de la experiencia laboral de las personas y la satisfacción del trabajador.

2.1.1.6 . Procesos para supervisar a las personas

Pasos íntegramente direccionados para controlar y dirigir las labores de individuos y monitorear las calificaciones. El cual incluye las bases de datos y procedimientos de informe gerencial.

2.1.2 Estructura de la Gestión del Talento Humano

En referencia a lo mencionado por el autor Chiavenato (2011) interpretó que habitualmente, las instituciones de recursos humanos se han estructurado de acuerdo con el sistema de distribución funcional departamental que prevalecía en las organizaciones. La disposición funcional favorece la técnica de cada institución y la contribución entre departamentos, pero lleva a resultados arriesgados como el dominio de cosas arbitrarias.

La atención se centra en la reagrupación inseparable. El foco no está ya en las tareas, sino en los procesos, no en los medios, sino en los fines y resultados, no en cargos individuales, separados y aislados, sino en el trabajo conjunto realizado en equipos autónomos y multidisciplinarios (Martínez y Martínez, 2019,p.54).

Leyes, sindicatos, condiciones económicas, competitividad, condiciones socioculturales. Influencias ambientales internas: misión organizacional, visión, objetivos y estrategias, cultura organizacional, naturaleza de las tareas, estilo de liderazgo (Gallardo et al., 2020).

2.1.3 Objetivos de la gestión del talento humano

El principal objetivo es “Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas, sinergia, diseñar el trabajo individual y en equipo” (Vallejo Chávez L. , 2015, pág. 19)

En base a lo mencionado por Casta (2020) se analiza que es un propósito relevante es asegurar la competencia de la corporación: lo cual constituye en la destreza para crear, ejecutar nuevas destrezas y disputas de los trabajadores. La misión de GTH es hacer más productivas las fortalezas de las personas en favor a los usuarios, asociados y trabajadores.

En base a Chiavenato (2011), los objetivos de la gestión del talento humano son:

- a) Dotar a la organización de personas bien formadas y motivadas: la preparación y formación continua de las personas es el primer paso, y el segundo es el reconocimiento, no sólo económico.
- b) Aumentar la autoconciencia y el júbilo vocacional de las personas.
- c) Las personas están mayormente en el trabajo, por lo cual debe de saberse sobre su trabajo.
- d) Desarrollo y mantenimiento de la excelencia del trabajo: la condición de vida (CV) refiere a las peculiaridades vividos en él, como estilo de dirección, libertad de decisión e independencia, buen ambiente laboral, amabilidad, seguridad en el trabajo, horas y tareas laborables significativos y agradables.
- e) Gestión y promoción del cambio: Estos cambios pueden expandirse aún más, y las soluciones requieren nuevas ideas, filosóficas, planes, métodos y soluciones. ARH está comprometida con el cambio.
- f) Apoyar una política ética y operaciones socialmente responsables: todas las operaciones de GTH deben ser abiertas, transparentes, justas, confiables y éticas. Ninguna persona debe ser discriminadas y se debe de garantizar sus derechos fundamentales.

g) Construir la mejor organización y el mejor personal: requiere de una asociación de trabajo que incentive la cultura y buenas prácticas de dentro de la organización de gestión. Al abordar estas variables, ARH crea no solo una fuerza laboral altamente comprometida, sino también una empresa nueva y diferente.

Según Alanya et al. (2021) la intención de la gestión del talento humano debe involucrarse en el éxito de la organización asegurando que:

- a) Ayuda a la corporación a lograr sus propósitos y cumplir su gestión: Este objetivo indica que las actividades que se realizan cumplan lo dicho en la reunión. (p.19)
- b) Asegurar la competitividad organizacional: La gerencia debe enfocarse en crear, desarrollar y utilizar las habilidades y destrezas de sus empleados para que tengan éxito. (p.19)
- c) Proporcionar personas calificadas e influyentes a la organización: Se enfoca en encontrar y seleccionar a los empleados mejor calificados y encontrar una manera de retenerlos y motivarlos dentro de la organización. (p.19)
- d) Aumentar la satisfacción laboral: la gerencia debe involucrarse en la ejecución de las tareas de tal modo que los colaboradores se sientan satisfechos dentro de la organización y, por lo tanto, sean prolíficos y cuando es inverso, la gente se ausenta y esto afecta el desarrollo de la organización. (p.20)
- e) e) Establecer y mantener la vida laboral: el propósito es crear un ambiente estimulante, divertido e interesante para los empleados; Por lo tanto, es importante fortalecer los sistemas de gestión, la libertad, la independencia para tomar decisiones, un lugar agradable para trabajar, familiaridad, confiabilidad, horas suficientes y trabajos interesantes. (p.20)

- f) Gestión y generación de cambios: Opinamos en su totalidad una empresa debe quedar preparada para enfrentar cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos; Esto requiere crear diferentes estrategias para adaptarse a las tendencias y problemas actuales del mercado. Hoy en día se requiere acreditación para los colegios, lo que significa el trabajo conjunto de toda la comunidad educativa. (p.20)
- g) Apego a principios éticos y transparentes: Este objetivo pretende asegurar que la organización realice una contabilidad transparente, justa, confiable y ética. En una institución educativa privada, este objetivo no siempre se logra porque los empleados no conocen la forma de inversión. (p.21)
- h) Sinergia: implica en que todos los empleados de una empresa deben de desempeñarse hacia un solo objetivo, de manera particular o de asociación, ya que la finalidad es ganar, a este aspecto se le denomina cultura colectiva. (p.21)
- i) Planificación de la labor individual y grupal: Es transcendental que los contextos de trabajo de la organización sean excelentes en cuanto a importancia, motivación y ambiente adecuado, en este caso la calidad de vida tanto individual como grupal mejorará significativamente. Las instituciones educativas no siempre trabajan en este sentido, pues se sabe que la motivación de los docentes se manifiesta en las malas relaciones con los compañeros o grupos de trabajo aislados (Harsch y Festing, 2020).
- j) Premiar el talento: Si los empleados cumplen con los objetivos de la organización y sus acciones son transparentes, la motivación y la recompensa son muy importantes. En este caso, la institución educativa considera otorgar títulos a docentes excelentes

una vez al año, pero la insatisfacción es notoria porque, a pesar de que algunos digan que participan mucho, siempre son los mismos ganadores, es decir. no hay datos claros sobre la eficacia del estímulo, los estudiantes son encuestados, pero no evaluados y los posibles errores del personal no se informan. (p.21)

- k) Evaluar su desempeño: La evaluación es necesaria porque permite mejorar al personal de la organización, por lo que los resultados deben ser comunicados a todos, sean positivos o no; Sin embargo, esto no siempre se hace de la manera indicada por la institución educativa (Almaaitah et al., 2020).

2.1.4 Funciones de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo a Chiavenato (2011), fundamentó que las tareas centrales son las siguientes que se describen en los siguientes párrafos:

- a) Gestión de la estrategia de recursos humanos: se refiere a la planificación, implementación y supervisión de las políticas y prácticas relacionadas con el personal de una organización.
- b) Gestión de la infraestructura empresarial: se refiere al conjunto de procesos y actividades que se llevan a cabo para planificar, implementar, supervisar y mantener los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el funcionamiento eficiente y efectivo de una empresa.
- c) Gestión del input de los empleados: se refiere al proceso de recopilación, análisis y acción basado en las opiniones, ideas, sugerencias y comentarios proporcionados por los empleados dentro de una organización.
- d) Cambio y gestión del cambio: cómo recursos humanos (RR.HH) ayuda a crear una organización creativa e innovadora (Wolor et al., 2020).

2.1.5 Trascendencia de la Gestión del Talento Humano

Conforme a Chiavenato (2011), fundamentó que la idea de que las personas son el recurso más valioso de una organización y que su gestión adecuada es esencial para el éxito y la competitividad de la misma. Chiavenato ha desarrollado una serie de conceptos y principios clave en su enfoque, los cuales mencionare en base al autor:

- La diferencia entre las habilidades solicitadas por la empresa y la actitud del socio se reduce significativamente.
- Mejora continua para aumentar la eficiencia y la eficacia.
- Promover una cultura de logro de las metas organizacionales con excelentes resultados.
- Mejorar el conocimiento organizacional y el clima laboral.
- Mejor satisfacción laboral de colaboradores.
- Reducción de personal y mayor retención de talento clave.

2.1.6 Composición del Talento Humano

Según Chiavenato (2011), analizó que, el talento humano o el capital humano de una organización está compuesto por todos los individuos que forman parte de ella y que contribuyen con su trabajo, conocimientos, habilidades y experiencia para lograr los objetivos de la empresa. Chiavenato suele clasificar el talento humano incluye categorías principales.

Liu et al. (2021) describe cuatro aspectos importantes de la competencia personal:

- **Conocimiento:** Se trata de adquirir información. Es el resultado de un aprendizaje constante, ya que la noción, el saber es lo más valiosa del siglo XXI.

- **Habilidad:** Se refiere a cómo sabes hacerlo. Significa usar y aplicar información para resolver, crear e innovar problemas o situaciones. En otras palabras, la habilidad transforma el conocimiento en resultados.
- **Juicio:** Es saber analizar una situación y contexto. Significa recibir información, ser crítico, evaluar hechos, sopesar cosas y establecer prioridades.

2.1.7 Cambios y transformaciones de la función de la Gestión del Talento Humano

En base a Chiavenato (2011), mencionó que, las tres eras que se presentaron a lo largo del siglo XX; la industrialización clásica, la neoclásica y la era del conocimiento aportaron diferentes enfoques sobre cómo lidiar con las personas dentro de las organizaciones. A través de 3 eras, el sector de la ARH ha pasado por 3 fases diferentes: conexiones laborales, recursos humanos y la gestión de la misma. Cada enfoque se ciñe a las normas de su época, la mentalidad predominante y las necesidades de las organizaciones (Alves et al., 2020).

2.1.7.1 Personal / relaciones industriales

El desarrollo clásico vio nacer las antiguas demarcaciones de personal y más tarde las circunscripciones de diplomacias laborales. Los departamentos de personal eran unidades destinadas a hacer cumplir las exigencias legales relativas al empleo: la admisión con un contrato individual, los registros en la nómina, el conteo de horas trabajadas para efecto de la paga, la aplicación de advertencias y medidas disciplinarias por incumplimiento de contrato, la programación de vacaciones, etc (Kravariti y Johnston, 2020).

Posteriormente, el mismo rol fue asumido por los departamentos de trabajo, aunque agregaron nuevas labores, como las relaciones de la coordinación con sindicatos y cooperación interna con otros departamentos para resolver problemas relacionados con el contenido de las protestas sindicales. El concepto de trabajo fue considerado como un complemento de las

máquinas y simplemente un proveedor de fuerza física y muscular. Los departamentos relacionados con el trabajo estaban limitados a operaciones y administración, como recibir instrucciones de arriba con respecto a las operaciones.

2.2 Desempeño laboral

El desempeño es el comportamiento del personal que ocupa un cargo en la búsqueda de los objetivos trazados, configurándose como la táctica individual para alcanzar los fines deseados.

Con relación a ello el autor Newstrom (2011) “El desempeño se refiere al comportamiento dirigido hacia el logro de las finalidades de una organización, incluidos los productos y servicios resultantes de ese comportamiento” (p.29).

2.2.1 Concepto.

Bautista et al. (2020) establece que el desempeño laboral es un comportamiento situacional de una persona que depende de sus habilidades y percepción de recompensas y estatus, de acuerdo a ese concepto, se puede decir que el desempeño laboral está relacionado con el compromiso del empleado, utilizados para alcanzar los propósitos institucionales de manera exitosa. (p.05)

De acuerdo a lo anterior, se enfatiza la importancia del rol del empleado en la organización, en ella influyen diversos factores. Lejeune et al. (2021) como son:

Los autores afirman que la motivación es entendida como una tendencia a completar la tarea, debe estar presente tanto en la empresa, en el empleado, como financieramente para lograr las metas, según a la fuente bibliográfica preciso que es:

- Ambiente de trabajo. Un ambiente de trabajo positivo tiene varios beneficios para la organización, como una mayor productividad, retención de talento, reducción del

ausentismo y una mayor satisfacción laboral de los empleados. También puede ayudar a crear una cultura organizacional fuerte y atractiva que atraiga a nuevos talentos y mejore la reputación de la empresa en el mercado laboral. Por otro lado, un ambiente de trabajo negativo o tóxico puede tener efectos nocivos en la moral de los empleados, el clima laboral, el desempeño. Por tanto, es importante que las organizaciones trabajen para crear y mantener un ambiente de trabajo saludable y positivo para todos sus empleados.

- Fijar metas. De esta manera, se examina el valor de motivación hacia los colaboradores a partir de un reto creado en un tiempo determinado, que permita mostrar satisfacción por la tarea cumplida.
- Reconocimiento por el trabajo. El reconocimiento efectivo debe ser oportuno, específico y sincero. Es importante que los líderes y supervisores de la organización estén atentos a las contribuciones de sus empleados y expresen su gratitud de manera genuina. Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos por su trabajo, tienden a sentirse más comprometidos, motivados y satisfechos en su empleo. Esto, a su vez, puede mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la retención de talento y potenciar el rendimiento general de la empresa.
- Involucramiento del empleado. El empleado debe estar involucrado en la supervisión y planificación de ciertas tareas de trabajo para que se puedan sugerir mejoras y se puedan fortalecer y evaluar los procesos para lograr mejores resultados.
- Educación y desarrollo profesional. La educación y el desarrollo profesional son fundamentales para mantener la relevancia y la competitividad en el mercado laboral actual. Además, las organizaciones que promueven y apoyan el desarrollo

profesional de sus empleados tienden a atraer y retener talento de alto nivel, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional y un clima laboral positivo.

El desempeño es el comportamiento del personal que ocupa un cargo en la búsqueda de los objetivos trazados, configurándose como la táctica individual para alcanzar los fines deseados (Hamid y Suriansyah, 2019). Para Neri y Wilkins (2019), El desempeño se refiere al comportamiento dirigido hacia el logro de las miras de una empresa, incluidos los productos y servicios resultantes de ese comportamiento.

Masri y Suliman (2019) formulan que el desempeño laboral de una persona depende de su capacidad y su percepción de recompensa y estatus, se puede indicar que el desempeño presenta una interrelación con el compromiso del colaborador con el logro de las metas de la organización. metas con resultados efectivos.

De acuerdo a lo anterior, se destaca la importancia del trabajo del empleado en la organización, por ello involucra diversos aspectos, según el enfoque de Mulang (2021) interpretó:

- a) **La motivación:** Entendida como la predisposición para ejecutar una tarea en este caso los autores sostienen que debe estar presente en la empresa, el trabajador y en el aspecto económico para lograr los objetivos.
- b) **El ambiente de trabajo:** Es importante que en nuestro lugar de trabajo el trabajo sea libre y placentero con los excelentes resultados, de esta manera, es importante colocar al empleado en un puesto que corresponda a sus conocimientos, habilidades y experiencia, que le permita trabajar bien. En este caso, es importante señalar que esto no siempre sucede en la escuela de enseñanza, algunos maestros no hacen lo suficiente en las áreas dadas, ya que dicen que no tienen experiencia en esta área.

- c) **Establecimiento de objetivos:** Es de gran importancia, motivar a los empleados a partir de un reto creado en un tiempo determinado, que permita mostrar satisfacción por la tarea cumplida.
- d) **Reconocimiento del trabajo:** El reconocimiento del trabajo es una práctica esencial en el entorno laboral y puede tener un impacto significativo en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados. Consiste en valorar y apreciar el esfuerzo, la dedicación, y los logros de los trabajadores en su desempeño laboral.
- e) **Participación del trabajador:** El empleado debe involucrarse en la supervisión y planificación de ciertas tareas de trabajo para que se puedan sugerir mejoras y se puedan agilizar y evaluar los procesos para lograr excelentes resultados.
- f) **La formación y desarrollo profesional:** La formación y desarrollo profesional es un proceso continuo de adquirir conocimientos, habilidades y competencias que permiten a los individuos mejorar su desempeño en el ámbito laboral y avanzar en sus carreras profesionales. Es una parte crucial tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que contribuye al crecimiento y éxito mutuo.

2.2.2 Evaluación del desempeño

Según Krishnan et al. (2020) interpretó que es la evaluación del desempeño es el transcurso de revisión de actividades productivas pasadas para evaluar la contribución de un empleado al logro de los objetivos del sistema de gestión; El rendimiento varía de una persona a otra y se basa en la evaluación de la rentabilidad en circunstancias específicas. Por lo tanto, es transcendental conocer el factor que afecta el desempeño de los empleados, dependiendo de qué factores son controlados por el desempeño individual. Los factores también están influenciados por el valor de los incentivos, la actitud de dependencia del esfuerzo, la percepción del rol

desempeñado y la percepción del rol. Las instituciones premian sistemáticamente a los docentes que más se involucran en las actividades programadas. (Yuniati et al. 2021).

Según Sivathanu y Pillai (2019) interpretó que la evaluación del desempeño consiste en el proceso de la revisión de actividades productivas pasadas para evaluar la contribución de un empleado al logro de los objetivos del sistema de gestión. La eficiencia varía entre las personas y la evaluación de costo-efectividad de un contexto específico, por lo que es de gran importancia conocer los factores que influyen en la práctica de un empleado, dependiendo de lo que controle el esfuerzo del individuo, también influye la magnitud de la motivación, la percepción de su dependencia del esfuerzo, la idea del trabajo a realizar, la capacidad del individuo.

2.2.2.1 Reglas para la evaluación del desempeño

Según Aina y Atan (2020) consideró que, es importante que la organización y el empleado se beneficien de la evaluación, por lo que se debe considerar lo siguiente:

- Establecer objetivos claros y medibles: Definir metas específicas y alcanzables que puedan ser cuantificadas para evaluar el progreso y el logro del empleado.
- Comunicación abierta y transparente: Fomentar una comunicación continua entre los empleados y sus supervisores para brindar retroalimentación y discutir el progreso hacia los objetivos.
- Criterios de evaluación objetivos: Utilizar criterios claros y específicos para evaluar el desempeño, evitando sesgos y subjetividad.
- Evaluación de resultados y competencias: Evaluar tanto los resultados alcanzados por el empleado como las competencias y habilidades demostradas en el desempeño de sus responsabilidades.

- Evaluación basada en hechos y datos: Utilizar datos y evidencia concretos para respaldar las calificaciones y comentarios durante la evaluación.
- Enfoque en el desarrollo: Utilizar la evaluación como una oportunidad para identificar áreas de mejora y proporcionar apoyo y recursos para el desarrollo profesional del empleado.
- Evaluación periódica: Realizar evaluaciones de desempeño de manera regular y planificada, en lugar de hacerlo de forma esporádica o sorpresiva.
- Involucramiento del empleado: Permitir que los empleados participen activamente en el proceso, brinden su propia autoevaluación y contribuyan con comentarios sobre su desarrollo y desempeño.

Según a Haryono et al. (2020) consideró que es importante que la organización y el empleado se beneficien de la evaluación, por lo que es de gran importancia considerar lo siguiente:

- Claridad en los criterios de evaluación: Los criterios utilizados para evaluar el desempeño deben estar bien definidos y comunicados claramente a todos los empleados. Esto asegura que todos sepan qué se espera de ellos y cómo serán evaluados.
- Objetividad e imparcialidad: La evaluación debe basarse en datos y resultados medibles, evitando juicios subjetivos o prejuicios. Los evaluadores deben ser imparciales y justos en sus juicios.
- Frecuencia regular: Las evaluaciones deben realizarse de manera periódica, no solo anualmente, para brindar a los empleados una retroalimentación oportuna y la oportunidad de mejorar continuamente.

- Participación activa de los empleados: Los empleados deben tener la oportunidad de autoevaluarse y participar activamente en el proceso de evaluación, expresando sus opiniones y objetivos.
- Enfoque en el rendimiento y los resultados: La evaluación debe centrarse en el desempeño laboral y los logros alcanzados, no en características personales o subjetivas.
- Establecimiento de metas y desarrollo profesional: La evaluación del desempeño es una oportunidad para establecer metas de mejora y desarrollo profesional para el empleado.
- Consistencia: Las reglas y criterios de evaluación deben aplicarse de manera consistente en toda la organización para evitar sesgos o percepciones de trato desigual.
- Documentación adecuada: Es importante mantener registros precisos y bien documentados de las evaluaciones realizadas y las acciones de seguimiento acordadas.
- Confidencialidad: La información relacionada con la evaluación del desempeño debe manejarse con confidencialidad y solo compartirse con las partes relevantes que necesiten conocerla.
- Reconocimiento y recompensas: La evaluación del desempeño también debe considerar el reconocimiento y las recompensas para los empleados que han tenido un rendimiento excepcional.

2.2.3 Marco del Buen Desempeño Docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012). Es fundamental que los docentes, las instituciones educativas y los responsables de la educación trabajen en conjunto para garantizar que el marco sea efectivo en la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje. Es una guía que establece las competencias y estándares que los docentes deben alcanzar para lograr una enseñanza efectiva y de calidad. Este marco se utiliza para evaluar y mejorar el desempeño de los docentes, proporcionando una base para el desarrollo profesional y la capacitación continua.

2.2.3.1 Los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) Se refiere a un área de práctica docente o un entorno que fomenta el desarrollo profesional que tiene un efecto verdadero en el aprendizaje de los alumnos. Toda la instrucción se basa en un método de enseñanza, que tiene como objetivo proporcionar servicios sociales y el progreso exhaustivo de los alumnos.

En este argumento, se tienen reconocidos cuatro (4) áreas simultáneas:

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012): Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Este dominio se refiere a las competencias relacionadas con la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza. Incluye aspectos como el diseño de sesiones de aprendizaje, la aplicación de metodologías y estrategias didácticas adecuadas, la capacidad para promover la cooperación de manera más activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje y la utilización de diferentes recursos educativos para promover capacidades de alto nivel.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela. Este dominio, engloba la dirección del proceso de enseñanza mediante un enfoque que valore la inclusión y la

diversidad. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas, la evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar, así como su capacidad para gestionar emociones y establecer relaciones empáticas y respetuosas con los estudiantes.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Abarca las competencias relacionadas con la interacción del docente con los estudiantes, sus familias y la comunidad educativa en general. Se evalúa la capacidad del docente para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, su habilidad para trabajar en colaboración con otros docentes y su contribución al desarrollo de un clima escolar positivo.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En este dominio, se evalúan las competencias relacionadas con la gestión del trabajo docente en el contexto institucional. Se considera el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de los docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la capacidad del docente para cumplir con las normativas y políticas educativas establecidas, su participación en actividades de mejora institucional, su disposición para la formación continua y su compromiso con las metas y valores.

Estos cuatro dominios conforman el Marco del Buen Desempeño Docente en Perú y tienen como objetivo guiar y optimar la experiencia pedagógica de los educadores, promoviendo

una educación de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes. La evaluación y el progreso en estos dominios son fundamentales para fortalecer la labor docente y contribuir al progreso educativo en el país.

2.2.3.1 Desempeño docente: “el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, es decir el proceso de formación de los niños y jóvenes que están a su cargo” (Sindhu et al., 2019); deben tenerse en cuenta los elementos que afectan al rendimiento. Factores que determinan la eficacia docente (Kusumaningrum et al., 2019).

- **Asociados al docente:** El aprendizaje profesional proporciona experiencias de aprendizaje claras, planificación anticipada, implementación sistemática y evaluación continua.
- **Condiciones de salud:** La salud es un área importante que debes hacer bien y depende de tu estilo de vida, para satisfacer tus necesidades básicas, incluido el lado emocional.
- **Grado de motivación y compromiso con el trabajo:** El horizonte de motivación del docente está afín con el amor por lo que crea, despierta sentido de propósito y la convicción de que la labor del docente es importante para el desarrollo del individuo y de la sociedad. Esto se refleja en la puntualidad, organización y diligencia en el trabajo, así como en las buenas relaciones con compañeros y alumnos. Los factores anteriores trabajan juntos para lograr un rendimiento óptimo.
- **Relacionados con el alumno:** También se tiene en cuenta la preparación, el estado de salud del alumno, su motivación y determinación; Si bien es cierto que tales cosas

dependen principalmente de la formación familiar, el maestro puede influir en algunas de ellas, como la preparación de los alumnos y la motivación en el aula.

Relacionado con el contexto:

- Entorno institucional: incluye el ambiente de aprendizaje y la estructura del currículo.
- Entorno: Incluye el físico y el humano. En el primer caso, se necesita infraestructura y materiales de capacitación apropiados. En el segundo, se consideran importantes las relaciones de apego, la autonomía y el autodesarrollo.
- Estructura del proyecto educativo: Todos los representantes de la educación están involucrados en este asunto; frente a la universidad con una visión clara y clara se construyen actividades educativas con mucho éxito.

Según Newstrom (2011), el desempeño docente involucra cuatro áreas de práctica:

Sobre sí mismo; Hablamos del trabajo organizado y de la formación del docente, en primer lugar, porque estamos hablando de su vida personal, que le permite conducir de forma tranquila y entusiasta, y, en segundo lugar, por la preparación y el aprendizaje continuo. Contenido académico y alcance; Se dice que este comportamiento se observó en la herramienta de recolección de datos del grupo de investigación, considerando que la mayoría de los docentes no son docentes profesionales.

En el aula y otros entornos de aprendizaje; En este contexto, se consideran acciones antes, durante y después. En las anteriores se considera la planificación, la preparación y la organización, pues son cruciales tanto en la implementación del seguimiento del progreso y logros de los estudiantes, como también en la provisión de retroalimentación y corrección.

En el contexto sociocultural; Esta área de actividad mide el trabajo extracurricular como actividad académica, artística o atlética que contribuye de alguna manera al aprendizaje de un estudiante.

Existen diversos modelos de evaluación del desempeño docente, para los fines del presente estudio nos enfocaremos en los cinco propuestos por Sindhu et al. (2019) los cuales son:

Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación. En este modelo, las habilidades del docente son vistas como un factor para mejorar su desempeño, lo que aumenta la autoestima del personal educativo. Este modelo ha sido adoptado por algunos países europeos siendo el más representativo Finlandia en donde no se admite un sistema de evaluación externo (Kusumaningrum et al., 2019).

Evaluación de la actividad docente en supuestos especiales, como la concesión de autorizaciones. Este ejemplo brinda otra información importante, como la autorización de capacitación y la aprobación de candidatos para el cargo de autoridad en el área, que es uno de los países europeos donde existe este tipo de examen, brinda la oportunidad de participar en capacitación, relacionado con actividades, programas destinados a mejorar la enseñanza. y otras actividades generales relacionadas con la docencia, la cooperación y la contribución a las organizaciones familiares, el trabajo sobre la familia, en algunos casos organización organizada de formación y asistencia a las organizaciones familiares. En este caso el responsable es la Inspección educativa (Kusumaningrum et al., 2019).

La evaluación del desempeño como complemento al desarrollo profesional, pero sin las consecuencias de la vida laboral del docente. Este modelo es externo y su propósito es que los docentes conozcan los resultados reales de sus métodos de enseñanza evaluados por los puntajes de rendimiento de los estudiantes, los factores de aprendizaje utilizados, el aprendizaje objetivo y

las condiciones del aula. Cabe señalar que este tipo de evaluación se comunica al profesor por escrito y sugerencias de mejora 30 días antes de finalizar el periodo formativo UNESCO (2008, p. 112).

2.2.3.2 Evaluación como base para aumento de salario. Esta referencia permite la evaluación de incentivos financieros y se realiza periódicamente. Quienes sobresalen tienen mejores oportunidades laborales, y quienes no tienen acceso a planes de capacitación y refuerzo para superar las adversidades UNESCO (2008, p.114).

Evaluación del desarrollo de carrera del docente. Involucra a supervisores, directiva, pares, estudiantes y padres de familia, para que puedan llegar a un nivel superior con la promoción; También pretende incentivar a los docentes a desarrollarse en las diferentes áreas de su labor docente UNESCO (2008, p.116).

Componentes: Considerando que Orellana (2019) califica el trabajo individual como las habilidades de un empleado que trabaja en organizaciones, este último estudio se consideró como habilidades técnicas y métodos organizacionales, en segundo lugar, dado que en el contexto en todas las lecciones, el docente utiliza ciertas estrategias que le permiten tener un buen desempeño.

- a) Destrezas competitivas: las habilidades son “las diferentes cualidades y habilidades que muestra el docente al realizar tareas”(Lu y Ishak, 2022). Entre las habilidades que debe tener un docente que se desenvuelve en educación superior se tiene las cognitivas, psicomotoras, afectivas, sociales, así mismo debe tener un cuerpo de valores, actitudes, creencias y convicciones que le permitan actuar con ética, esto de acuerdo con Velásquez (2021) sostiene que el docente debe poseer habilidades tales como: el movilizar acciones y cambio, el manejo de tareas y de personas, la comunicación y la autogestión. En base a los autores anteriores, podemos decir que

el método necesario para enseñar bien es la habilidad del sujeto, el desarrollo, la capacidad de comunicarse de manera efectiva con las ideas y enfrentar bien las decisiones sobre crecimiento y desarrollo personal, ante el experto. Considerando lo dicho por Zhang y Shi (2019) donde sostiene que “la gerencia parte de un proceso que consiste en organizar adecuadamente las ideas e iniciativas y convertirlas en propósitos” es que el rol del gerente encaja con el del docente puesto que se constituye en un agente que guía la transformación, la reflexión y la crítica, posee además una visión de futuro que permita el éxito de los estudiantes, por tal razón y con el fin de abarcar a las habilidades mencionadas se clasificarán en técnicas, conceptuales y administrativas.

- b) Destrezas técnicas: la destreza técnica es la capacidad de utilizar materiales, instrumentos y recursos técnicos. Para el presente estudio nos centraremos en el uso de la tecnología ya que como docente de educación superior es primordial que sepa el manejo de las TIC como parte de las exigencias actuales y ello implica que debe prepararse para desarrollar nuevas funciones, nuevas pedagogías y nuevos enfoques en su preparación, de modo que fomente clases dinámicas, trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo (UNESCO, 2008, p.7), en este contexto cabe decir que los docentes del Instituto Pablo Casas en su mayoría no tienen formación docente y si bien es cierto pueden tener conocimiento sobre herramientas tecnológicas pero es necesario conocer si saben combinarla con una pedagogía adecuada y también se tiene el caso de docentes con años de servicio que no dominan el uso de dichas herramientas.

- c) Destrezas conceptuales: Tran (2022) Argumenta que esta habilidad es "la capacidad de pensar en patrones, marcos y relaciones a gran escala". Del mismo modo para (Zeinaddiny (2021) citado por el mismo autor las define como la capacidad auto motivadora del progreso, la misma que requiere del manejo de la comunicación y creatividad. Las habilidades conceptuales abarcan factores cognitivos, de comunicación, autodeterminación, lenguaje y habilidades académicas (Butar et al., 2020). Además permiten tener una visión de la organización como un todo, comprender que sus partes son interdependientes, es decir, que si una parte está mal afecta a las otras (Sánchez y Moreira, 2021). Por estas razones, es necesario que los profesores universitarios no limiten su trabajo en el aula, sino que participen en las actividades de la escuela a la que asisten, ya sea pública o privada, y que puedan tomar acción. que ayuda en el crecimiento del conocimiento. responden y participan en la organización de eventos educativos, los cuales deben conocer sobre este proceso y saber adaptarse a su entorno, tomándolo como un todo, no como una organización independiente.
- d) Destrezas administrativas: de acuerdo a Jimenez (2020) Las habilidades gerenciales son aquellas que facilitan el uso efectivo por parte del gerente de otras habilidades en el desempeño de su trabajo gerencial. Esto incluye la capacidad de hacer planes, seguir órdenes y administrar informes de manera organizada. En el actual siglo XXI, los docentes universitarios, teniendo en cuenta las demandas del mundo moderno, no deben limitarse a trabajar solo en el aula, sino tener otro tipo de calificaciones que se reflejan en el desempeño de los estudiantes y también en el valor de la institución educativa a donde pertenece, estas competencias incluyen administrativas,

estructurales o técnicas y humano-sociales, En primer lugar, comprende los conocimientos y habilidades que vinculan las actividades educativas con las necesidades de gestión de la institución educativa y su ámbito (Butar et al., 2020).

Se ha hecho mención de tres tipos de habilidades que requiere un docente de esta época y para desarrollarlas o potenciarlas es necesario que en la Institución donde labora se considere las siguientes estrategias: Involucrarlo en diversos proyectos o áreas, generarle el compromiso institucional, darle poder para tomar decisiones, capacitarlos continuamente para estar actualizados en diversas áreas, rotarlos en diferentes departamentos y funciones para que adquieran una visión global, utilizar diversos estilos en equipos de enseñanza, instituir premios a la calidad del docente, formar equipos de proyectos para saberes integrados y cambios curriculares, equipamiento de cátedras, instituir redes de actualización docente, entre otras (Tran, 2022).

Las recomendaciones anteriores forman parte de la gestión del talento humano de la escuela de magisterio, lo que incentiva la adaptación al trabajo de los docentes; Pero las habilidades que evaluamos no son solo estándares de desempeño, también observamos los métodos organizacionales utilizados por los maestros.

2.3 Marco conceptual

Desempeño: La eficiencia es la forma en que las personas realizan sus tareas, actividades y obligaciones, se considera que un desempeño excelente facilita el éxito de una organización, en tal sentido el desempeño individual influye en el desempeño del grupo, este último condiciones el de la organización.

Desempeño docente: El desempeño docente es el cumplimiento de las funciones asignadas en una determinada Institución encaminadas a la eficacia pedagógica y su calificación profesional del docente, está representado con la secuencia de actividades realizadas por el docente durante el establecimiento de su labor docente y está determinada por factores relacionados con el propio docente, el alumno y el entorno.

Talento: Se refiere a una habilidad o capacidad natural sobresaliente que posee una persona para desempeñarse excepcionalmente bien en una determinada área o actividad. El talento se manifiesta en diversas disciplinas, como el arte, la música, el deporte, la ciencia, la matemática, la comunicación, entre otras.

Gestión: Es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso, esto puede ser empresarial o personal, lo que incluye: La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar en el comercio.

Docente: Se llama docente a la persona que ejerce la docencia, es decir, que cumple con la labor de enseñar. También se refiere a aquello que se relaciona con la enseñanza. La palabra proviene del latín, y es el participio del presente de “docēre”, que significa 'enseñar'. emplean diferentes herramientas y expresiones” (Instituto Universitario PolitécnicoSantiago Mariño, 2018).

Dirección: “Es una de las etapas más importantes del proceso administrativo, en la que se aplica el conocimiento adquirido para llevar a cabo una toma de decisiones pertinentes” (Instituto Universitario PolitécnicoSantiago Mariño, 2018).

Organización: “Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por

personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos” (Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño, 2018).

Estrategia: “Es un plan para abordar un problema. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y lograr los mejores resultados posibles”.(Perea, 2018)

Innovación: “La innovación se entiende como una acción encaminada a producir "valor añadido", de carácter cualitativo, que tiene un impacto directo en el nivel de competitividad de la empresa. De un nuevo producto o proceso cambia a más ágil. Una marca puede tener una buena reputación por su constante innovación” (Aguilar et al., 2018).

2.4 Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)

2.4.1 Antecedentes internacionales

Uvidia (2021), desarrolló la investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay” Ecuador, 2020. En la Universidad César Vallejo. Tesis para la Maestría en Administración Educativa, el objetivo principal fue: encontrar una comparación entre la gestión del talento humano y la eficacia docente en el Centro Educativo Abraham Chancay en Ecuador, durante el primer semestre del 2020. Para tal efecto se diseñó una investigación aplicada con un tipo de investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, evidenciando la relación que entre dos variables de investigación como son la gestión del capital humano y el desempeño laboral en la institución antes mencionada. Se realizó una recopilación de datos a través de dos cuestionarios de preguntas cerradas, aplicados para cada una de las variables, posteriormente se procedió a determinar la correlación con el Coeficiente de Spearman, logrando concluir: Que, se encontró que existe una relación significativa entre las medidas de gestión del talento humano y el desempeño laboral. El

resultado del Rho de Spearman = 0,534 (Sig.=0.05<0.01), que indica que consta una correlación moderada y significativa al nivel 0.01. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel medio con un 53% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar una correlación moderada existente entre ambas variables, el cual nos permitirá comparar adecuadamente con los resultados que se hallaran en la investigación y así darles un sustento teórico relacionado a los resultados, como se observa la investigación indica que la gestión del talento humano tiene una influencia directa en el mejoramiento del desempeño laboral.

Figueroa et al. (2020) hizo un estudio sobre el “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo”. El propósito de este trabajo fue conocer la relación entre estas variables y su efecto en la eficacia de la educación en la unidad educativa. Método: El enfoque del estudio es una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, con diseño de transaccional no experimental. Este estudio fue apoyado por investigación de campo, los datos fueron proporcionados a través de encuestas y cuantificados utilizando el coeficiente de Spearman; se pudo evidenciar que consta una alta relación positiva entre la gestión del talento humano y la capacidad de impartir clases en grupo. Del mismo modo, existe una correlación moderadamente positiva entre la dotación de personal, la calidad del trabajo y el trabajo en equipo, y una correlación positiva alta entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo, seguida del trabajo en equipo. Se utilizó el alfa de Cronbach para ambas estimaciones de fiabilidad. Esto puede comprobarse si se desarrolla una gestión eficaz de los RR. HH, se puede lograr un desempeño eficiente y eficaz del personal docente de la Institución. Esta investigación nos permitirá corroborar los resultados que se pretenden hallar y así sustentar adecuadamente la

tendencia que presentan las investigaciones sobre como el talento humano mejora el desempeño docente en las instituciones educativas.

Vallejo y Portalanza (2017) realizaron un estudio titulado “Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador”. El objetivo fue describir estrategias para la comisión de RR. HH, en el campo de la educación general básico promovidas por el Ministerio de Educación del Ecuador. El diseño de la investigación fue de enfoque mixto. El principal resultado y conclusión de este estudio fue destacar a la gestión del talento humano como un elemento de vital importancia en las organizaciones, que debe direccionar sus esfuerzos hacia a la atracción y retención de talentos, mediante el diseño de estrategias y políticas adecuadas en cada subsistema, que necesariamente deben estar alineadas con la estrategia institucional, permitiendo generar una propuesta de valor atractiva y competitiva que genere un vínculo permanente entre el docente y la institución. La presente investigación nos permitirá corroborar los resultados que se pretenden hallar y así sustentar adecuadamente la tendencia que presentan las investigaciones sobre cómo el talento humano mejora el desempeño docente en las instituciones educativas.

2.4.2 Antecedentes nacionales

Ancasi et al. (2022) desarrollaron el artículo de investigación “Gestión del talento humano para el desempeño docente en las instituciones públicas en tiempos de pandemia”. Teniendo como finalidad contribuir a la mejora de la Gestión del talento durante la pandemia en instituciones educativas de gestión estatal de un distrito de nivel socio-económico medio-bajo. Teniendo como enfoque cualitativo basada en el paradigma naturalista, diseño hermenéutico, descriptivo. Los resultados muestran que la gestión del talento en las escuelas públicas es mala, porque la responsabilidad de gestión de los líderes no les permite formar buenos talentos a través

del seguimiento constante o la tercerización; y por la mala gestión de sus docentes y de la sociedad en general. Se concluye que el declive de las competencias docentes está ligado a una inadecuada gestión del talento o desarrollo y formación de competencias, el cual no permitirá comparar adecuadamente con los resultados que se hallaran en la investigación y así darles un sustento teórico relacionado a los resultados, como se observa la investigación indica que la gestión del talento humano tiene un impacto directo en la mejora de la capacidad de los docentes en las instituciones educativas de la región y del país.

Alanya (2021) desarrolló la investigación titulada: “Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021” En la Universidad Cesar Vallejo. Tesis para la obtención del título de "Maestría en Administración Educativa". La intención de este estudio fue aclarar la relación entre la gestión del personal y el rendimiento académico. Se realizó un estudio de tipo fundacional y enfoque cuantitativo utilizando métodos hipotéticos deductivos, correlacionales descriptivos, diseños no experimentales y transversales. Utilizando métodos de encuesta y cuestionarios como herramientas, fue verificado por expertos en tiempo y forma con 84 docentes de instituciones educativas designadas, confirmando su alta confiabilidad. Los estudios han encontrado una relación directa entre las dos variables en este estudio, mostrando una alta correlación con Rho de Spearman de 0,851. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis y se rechaza la hipótesis nula, resultando: La gestión de recursos humanos está asociada al éxito académico en las instituciones educativas No. 7259, Pachacámac, 2021.

2.4.3 Antecedentes locales

Cornejo (2021) desarrolló un estudio titulado “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Túpac Amaru” del Cusco - 2018. En la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Tesis para la adquisición del título de "Maestría en Administración Educativa". El propósito de este estudio fue esclarecer la

correlación entre el liderazgo educativo del director y el rol de la docencia en esta I.E. La metodología de investigación utilizada para desarrollar este estudio fue cuantitativa, utilizando un cuestionario sobre liderazgo educativo y dos cuestionarios sobre desempeño educativo, con un estudio de tipo descriptivo correlacional y de un solo grupo. Uso de análisis estadístico descriptivo en SPSS. Se confirmó una correlación entre las variables 'gestión educativa, liderazgo' y 'desempeño docente' en Túpac Amaru, un colegio tecnológico público de Cusco.

Navarro (2020) desarrolló la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño docente en el colegio Emblemático Mateo Pumacahua de Sicuani”. Tesis para optar el título de Magíster en Gestión Educativa. La finalidad de esta tesis fue establecer un vínculo existente entre el clima organizacional y el desempeño docente. La información recopilada se procesa con la ayuda del software estadístico SPSS, luego se analizó e interpretó mediante la aplicación de herramientas de investigación estadística como chi-cuadrado y coeficiente de correlación. Si el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,722 y el nivel de significancia es menor a 0,050, se especula que preexiste una correlación positiva directa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Los niveles percibidos de clima organizacional se correlacionaron positivamente con el desempeño de los docentes. En cuanto al desempeño docente, ellos alcanzaron niveles adecuados en promedio y se correlacionaron positivamente con las dimensiones del clima organizacional. Los resultados que hallaron en la investigación nos permitirán comparar adecuadamente con los resultados que se hallarán en la investigación y así darles un sustento teórico relacionado a los resultados, como se observa la investigación indican que la gestión del talento humano tiene una influencia directa en el mejoramiento del desempeño laboral.

Guzman (2018) en tesis de posgrado “Gestión del talento humano y el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco”. Su propósito fue estudiar el grado de relación que tiene la gestión del talento humano y la eficacia de la docencia en el Centro de Educación Técnica Industrial Inca Garcilaso de la Vega Cusco. Finalmente, se encontró que el resultado y el resultado relacionado con el objetivo general de la gestión del talento humano están relacionados. La importancia del trabajo del profesor se estima a partir de la tau b de Kendall, que es 0,562 y un valor de $p = 0,000 < 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa concluyendo que existe una relación moderadamente significativa entre las dos variables de la muestra de estudio.

Ñaupá-Quispe (2018) en la tesis de posgrado “Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018”. La metodología incluyó un estudio de tipo explicativo-combinatorio utilizando dos instrumentos con un grado significativo y con índices alfa de Cronbach superiores a 0,8 para cada variable; sobre una muestra de 21 docentes seleccionados a propósito con fines educativos. Los resultados obtenidos evidencian que, existe una relación significativa entre “la capacidad de gestionar el talento humano” (teoría de Aller) y la “gestión escolar” ($t_b = 0,554$ o 55,4%), definida como “buena”. La "gestión del talento humano" incide en la "gestión escolar". El segundo estudio muestra una relación significativa entre la “gestión del talento humano (Teoría Teórica)” y el “talento humano por elección” ($t_b=0,855$ o 85,5%), así como el “talento humano por método” ($t_b=0,872$ y 87,2%). Sobre la diferencia entre "sistema escolar". Solo existe una correlación moderada con la medida de "capacidad humana en la decisión" ($t_b = 0,447$ o 44,7%) y con la medida de "capacidad humana en la acción" ($t_b = 0,337$ o 33,7%); para dejar en claro que la capacidad del talento humano para elegir o hacer aún mantiene tipos importantes de talento

humano, pero no tanto con los tipos de gestión escolar en general. Merece más atención académica y científica a nuevas investigaciones sobre este tema.

CAPÍTULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata. Paucartambo Cusco 2023.

3.1.2 Hipótesis Específicas

1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.
2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.
3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.
4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

3.2 Identificación de variables e indicadores

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño docente

3.3 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 mide a través de dimensiones como: la planificación estratégica de recursos humanos, selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal; con un cuestionario de 32 preguntas.

Según MINEDU (2012) 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. Por lo tanto, es la forma en que el docente lleva la cantidad y la calidad de los conocimientos y habilidades del estudiante al nivel adecuado lo que hace metas de aprendizaje.

Esta variable fue medida mediante las siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, involucramiento en la gestión con la escuela y la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a través de un cuestionario compuesto por 30 preguntas.

Tabla 1

Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------------|--|--|---|--|
| Gestión del talento humano | Chiavenato (2011) afirma que “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” | La gestión del talento humano se mide mediante las dimensiones tales como: planificación estratégica de recursos humanos, selección del personal, capacitación del Personal y desarrollo del Personal, cada una de ellas con sus respectivos indicadores que serán medidos mediante la escala de Likert. | Planificación estratégica de recursos humanos | Estrategia organizacional |
| | | | Selección del personal | Proceso de selección Puesto laboral Funciones laborales Evaluación Comunicación Recompensas Realimentación |
| Desempeño docente | De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) “El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país”. | El desempeño docente se mide a través de sus dimensiones con sus respectivos indicadores que son: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la | Capacitación del Personal | Desarrollo Relaciones Percepción Diagnostico Diseño |
| | | | Desarrollo del Personal | Ejecución Evaluación |
| | | | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación. |

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

escuela articulada a la comunidad y por último el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Crea un clima propicio para el aprendizaje. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

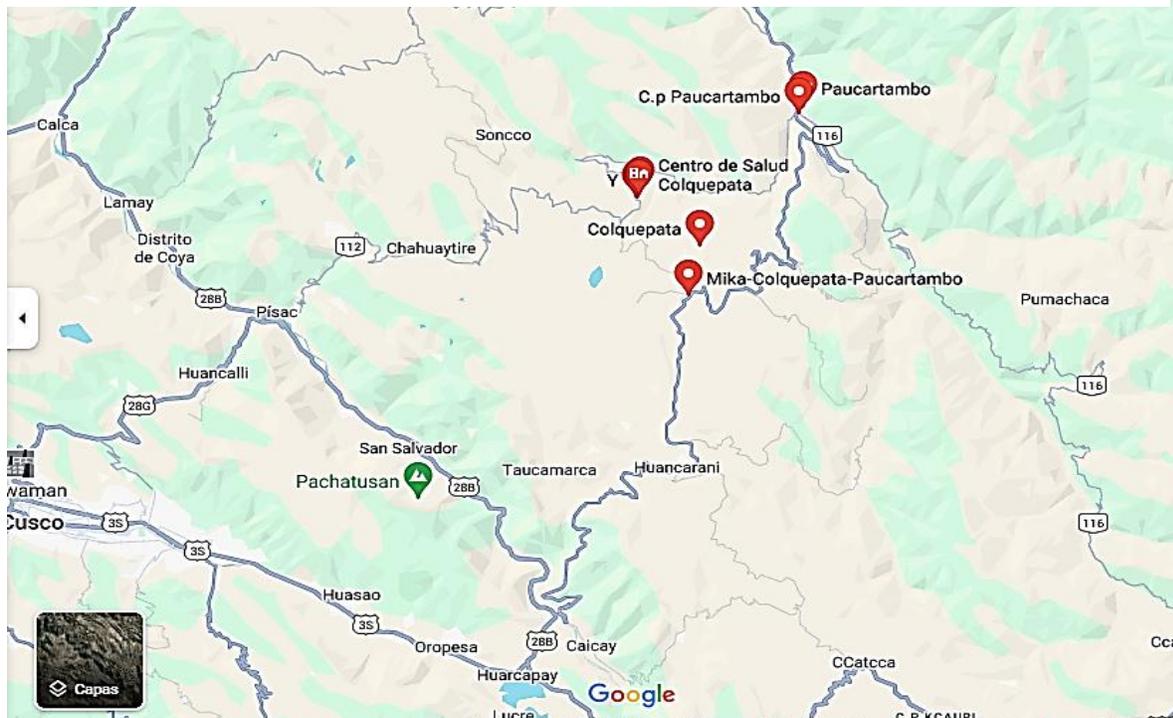
El distrito de Colquepata es uno de los cinco distritos de la provincia de Paucartambo, ubicada en el Departamento del Cusco y administrada por el Gobierno Regional del Cusco, Perú. Fue establecido por Ley s/n de 2 de enero de 1857 en el gobierno del presidente Ramón Castilla.

Su capital es el centro poblado de Colquepata.

| | |
|-----------|---------------|
| Región | : Cusco |
| Provincia | : Paucartambo |
| Distrito | : Colquepata |
| Altitud | : 3650 msnm |

Figura 1

Vista satelital del distrito de Paucartambo Cusco



Fuente: (Google maps, s.f.)

El distrito de Colquepta celebra su aniversario cada 02 de enero con diferentes danzas típicas de la zona, está conformado por 13 comunidades campesinas, quienes se dedican a la agricultura, ganadería, crianza de animales menores, artesanía y al comercio de sus productos, en su fiesta Patronal veneran a la Virgen Asunta, tiene como plato tradicional la merienda, su lengua originaria es el quechua.

4.2 Tipo de investigación

Este estudio presenta una investigación básica, también conocida como investigación fundamental o pura, se centran en ampliar el conocimiento científico y comprender los principios fundamentales de un fenómeno o área de estudio. A menudo se llevan a cabo sin un objetivo inmediato de aplicación práctica, pero proporcionan la base para futuras investigaciones aplicadas (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3 Diseño de investigación

Al respecto Hernández, Fernandez y Babtista (2014) sostiene que el diseño de la investigación es no experimental porque no existen variables manipuladas para observar hechos o fenómenos de forma natural, es decir, cuando ocurren en el medio natural. El diseño planteado en la investigación es no experimental, de corte transversal debido a que se realizó la medición de las variables por única vez (Carrasco, 2005), para poder realizar la observación de fenómenos que se desenvuelvan naturalmente en su contexto, de modo que, se proceda con posterioridad al análisis correspondiente. (Bernal, 2010). También debido a que no se realizó ninguna experimentación o manipulación intencional de nuestra unidad de análisis, observando los fenómenos en su contexto real, y fue transversal debido a que la medición de nuestras variables fue en una sola ocasión.

De tipo transversal porque los datos se recopilan en un momento y una vez. La finalidad es describir las variables y examinar su ocurrencia e interrelaciones en un momento dado. Como tomar fotografías de lo que pasó (Hernández et al., 2014). Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

4.4 Enfoque de investigación

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo. Al respecto Hernández et al. (2014) menciona que este enfoque plantea un problema y preguntas específicas, y de ellas se derivan hipótesis. Otra característica de los métodos cuantitativos es el uso de experimentos y análisis causal, también cabe señalar que este tipo de investigación conduce a procesos secuenciales y deductivos. La investigación será cuantitativa, que tiene la finalidad de adquirir conocimientos básicos y elegir el modelo más adecuado, para que podamos entender la realidad de una forma más justa, porque los datos se pretenden estudiar y analizan a través de conceptos y variables que estos pueden ser medibles con indicadores numéricos. (Alan y Cortez, 2018, p. 69). Según Baena (2017) Los modelos cuantitativos generalmente no son adecuados para muchos tipos de investigación social, aunque proporcionan una base útil para la comparación con la investigación cualitativa que es más común en las ciencias sociales.

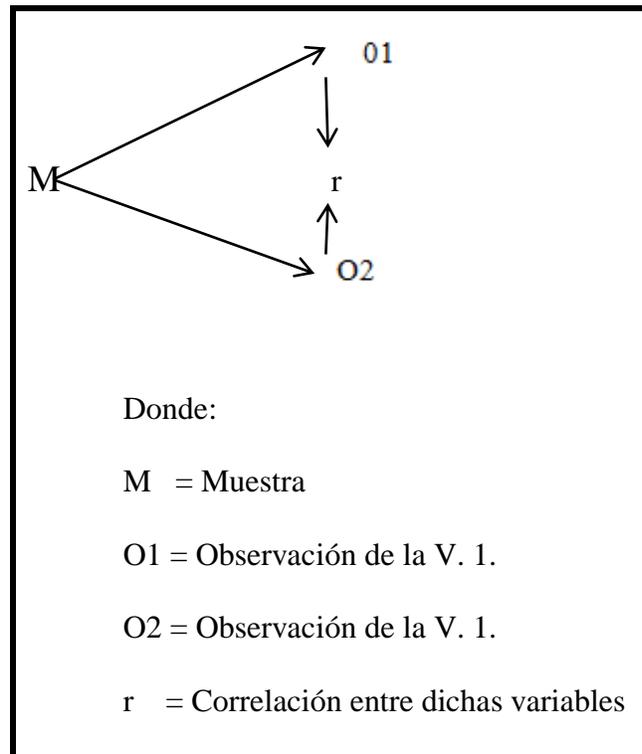
4.5 Nivel de investigación

El nivel de la investigación planteada presenta un alcance descriptivo correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) estudia la relación de las variables independientes y la variables dependientes, es decir, estudia la correlación entre dos o más fenómenos, variables, atributos que pueden ser susceptibles de estudio. “Establece la relación o el nivel de asociatividad entre las variables objeto de investigación” (Hernández et al., 2014, p.112).

“Supone realizar relaciones estadísticas entre variables cuantitativas” (Cabezas et al., 2018, p. 113).

Figura 2

Esquema lógico del diseño correlacional



Fuente: (Hernández et al., 2014)

4.6 Unidad de análisis

La presente investigación tiene como unidad de análisis a 86 docentes de diez instituciones educativas. del nivel secundaria de Educación Básica Regular del distrito de Colquepata, provincia de Paucartambo.

4.7 Población de estudio

Según Cabezas et al. (2018) es conceptualizada como una serie de componentes ya sea individuos, centros educativos, etc., que representan una o más propiedades comunes, que están presentes en un lugar o entorno y cambian con el tiempo. En el presente estudio la población

estuvo conformada por los docentes de las instituciones educativas de Educación Básica Regular del distrito de Colquepata, provincia de Paucartambo (Baena, 2017).

A continuación, se presenta la población cuyos datos fueron extraídos del Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa de la UGEL Paucartambo.

Tabla 2

Población de estudio

| DISTRITO | Nº DE IIEE. DE LOS NIVELES DE INICIAL- PRIMARIA Y SECUNDARIA | Nº DE DIRECTORES | Nº DE DOCENTES |
|------------|--|------------------|----------------|
| COLQUEPATA | 32 | 25 | 123 |

4.8 Tamaño de muestra

Según Muñoz (2016) “la muestra es la parte de la población que se considera que representa un todo y se selecciona para obtener información sobre la variable en estudio” (p.169). La muestra es una proporción del universo total de una determinada población de estudio (Cabezas et al., 2018). La muestra para la presente investigación fue de carácter censal, constituido por 10 instituciones educativas con un total de 86 docentes del nivel secundaria de Educación Básica Regular.

Tabla 3

Muestra de estudio

| DISTRITO | Nº DE IIEE DE LOS SECUNDARIA | Nº DE DOCENTES |
|------------|------------------------------|----------------|
| COLQUEPATA | 10 | 86 |

Nota. UGEL Paucartambo

Tabla 4*Muestra detallada del estudio*

| NOMBRE DE LA I.E. | NIVEL | MODALIDAD | CARACTERISTICA | NUMERO DE DOCENTES |
|-------------------------------|------------|-----------|----------------|--------------------|
| 50421 Augusto Salazar Bondy | secundaria | EBR | Polidocente | 16 |
| 50422 Diego Quispe Tito | Secundaria | EBR | Polidocente | 12 |
| CPED 50455 Sipaskancha Alta | Secundaria | EBR | Polidocente | 8 |
| Inmaculada Concepción | Secundaria | EBR | Polidocente | 7 |
| José Olaya Balandra | secundaria | EBR | Polidocente | 7 |
| Mika | Secundaria | EBR | Polidocente | 8 |
| Revolucionario Túpac Amaru II | Secundaria | EBR | Polidocente | 10 |
| Santa Rosa de Lima | Secundaria | EBR | Polidocente | 7 |
| Señor de Accha | Secundaria | EBR | Polidocente | 7 |
| CRFA Jóvenes del Bicentenario | Secundaria | EBR | Polidocente | 4 |

Nota. UGEL Paucartambo

4.9 Técnicas de selección de muestra

Para el presente estudio la muestra se seleccionó por conveniencia, también llamado muestreo accidental, es una técnica de selección de muestra en la que los elementos de la muestra se eligen en función de su conveniencia y disponibilidad para el investigador. En lugar de seguir un procedimiento de selección aleatoria, se seleccionan los elementos que son más accesibles o convenientes para el investigador en términos de tiempo, ubicación o recursos.

4.10 Técnicas de recolección de información

4.10.1 Técnicas

Según Bernal (2010), indica que varias técnicas o herramientas para la recolección de información realizando el trabajo de campo de una investigación específica. Dependiendo del método y tipo de investigación a realizar.

Encuesta

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta para obtener información a partir de un conjunto de preguntas objetivas, coherentes y claras. “Se puedan utilizar métodos cuantitativos para analizar la información proporcionada por la muestra, y que los resultados se puedan inferir con cierto grado de error y confianza” (Cabezas et al., 2018, p. 123). Bernal (2010) indica que es una de las técnicas de recopilación de información más utilizadas. La investigación se basa en un cuestionario o preguntas diseñadas para recopilar información de las personas. Este estudio utiliza métodos de encuesta y el uso de cuestionarios.

4.10.2 Instrumentos

Cuestionario

Como instrumento se utilizó el cuestionario, es uno de los instrumentos más utilizados para recolectar información, tanto en la investigación cuantitativa como en la cualitativa. (Muñoz, 2016). Según Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario consta de un conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir. Debe ser coherente con el planteamiento del problema y la hipótesis. Los cuestionarios se utilizan en varias encuestas. En el presente trabajo de investigación se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable.

4.11 Técnicas de análisis e interpretación de la información

En el procesamiento de datos de esta investigación, se utilizó el software estadístico SPSS 25.0 Windows para crear y almacenar una base de datos de la investigación.

Se realizó el siguiente procedimiento:

- Revisión de datos de los instrumentos a fin de hacer las correcciones pertinentes.
- Codificación de datos transformando los datos en códigos numéricos.
- Clasificación de datos según codificación, escala, nivel de medición e indicadores.
- Se utilizó los criterios de la estadística descriptiva e inferencial.

Se organizó y presentó los resultados en tablas y gráficos, donde se obtuvo el grado de correlación, el cual se comentó y analizó los valores considerados en las tablas, y por último se planteó las conclusiones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas.

4.12 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Se realizaron pruebas de correlación con el coeficiente de Pearson, para determinar la distribución de los datos y el nivel de correlación entre las variables.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de los resultados

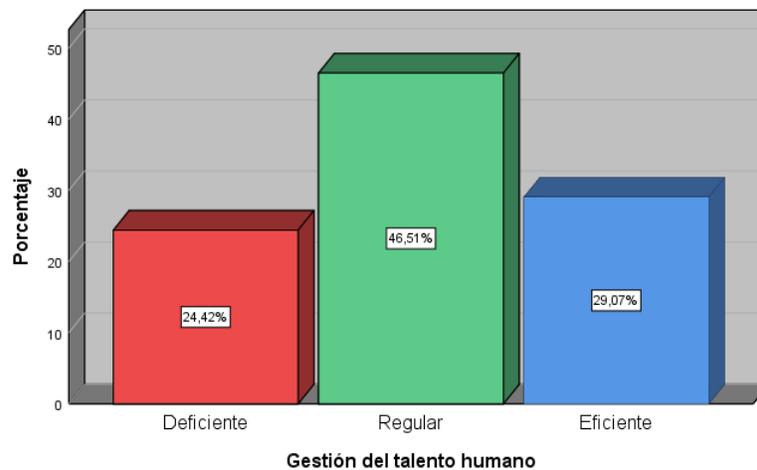
Tabla 5

Datos estadísticos variable gestión del talento humano

| Gestión del talento humano | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 21 | 24,4 | 24,4 | 24,4 |
| Regular | 40 | 46,5 | 46,5 | 70,9 |
| Eficiente | 25 | 29,1 | 29,1 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3

Barras de frecuencias variable gestión del talento humano



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 5 y figura 1, se observa que, de la totalidad de docentes encuestados; el 46,51% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular. Del mismo modo, el 29,07% alcanzó un nivel eficiente y por último el 24,42% demuestra que la gestión del talento humano; alcanzó un nivel deficiente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco. La gestión del talento humano se

encuentra de manera regular debido a que existe una planificación parcial y de este modo los canales de comunicación son limitados por parte de las entidades encargadas del personal.

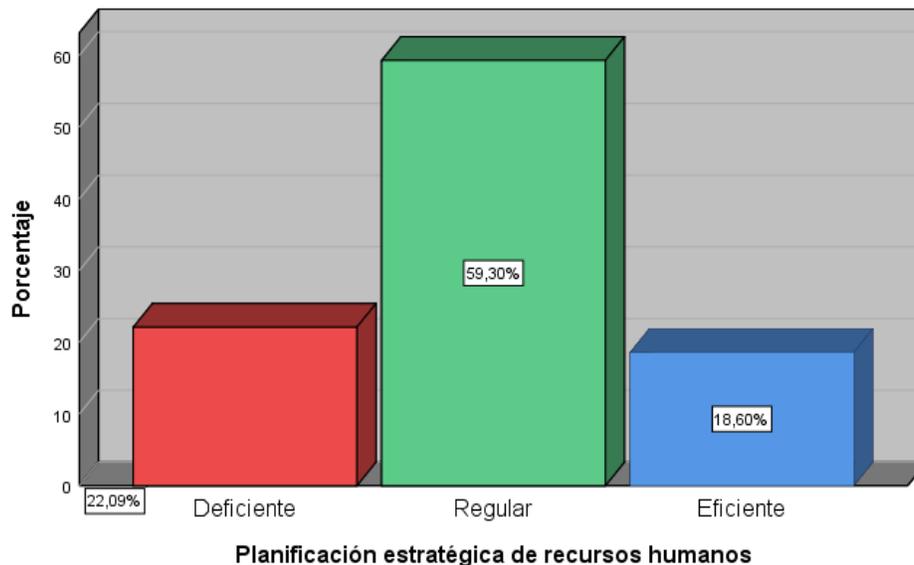
Tabla 6

Datos estadísticos dimensión planificación estratégica de recursos humanos

| Planificación estratégica de recursos humanos | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 19 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| Regular | 51 | 59,3 | 59,3 | 81,4 |
| Eficiente | 16 | 18,6 | 18,6 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4

Barras de frecuencias dimensión planificación estratégica de recursos humanos



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 6 y figura 2, se percibe que, del total de la población encuestada; el 59,30% dieron a conocer que la dimensión planificación estratégica de recursos humanos consiguió el nivel regular. Del mismo modo, el 22,09% obtuvo un nivel deficiente y por último el 18,60% indicó que la planificación estratégica de recursos humanos; alcanzó un nivel eficiente

en las instituciones educativas objetos de estudio. Por lo cual es importante, contar con un plan estratégico de recursos humanos que permita identificar las necesidades de personal docente y administrativo. Este plan debe considerar aspectos como la cantidad de docentes requeridos, perfiles de competencias, distribución de cargas de trabajo y la disponibilidad de recursos presupuestarios.

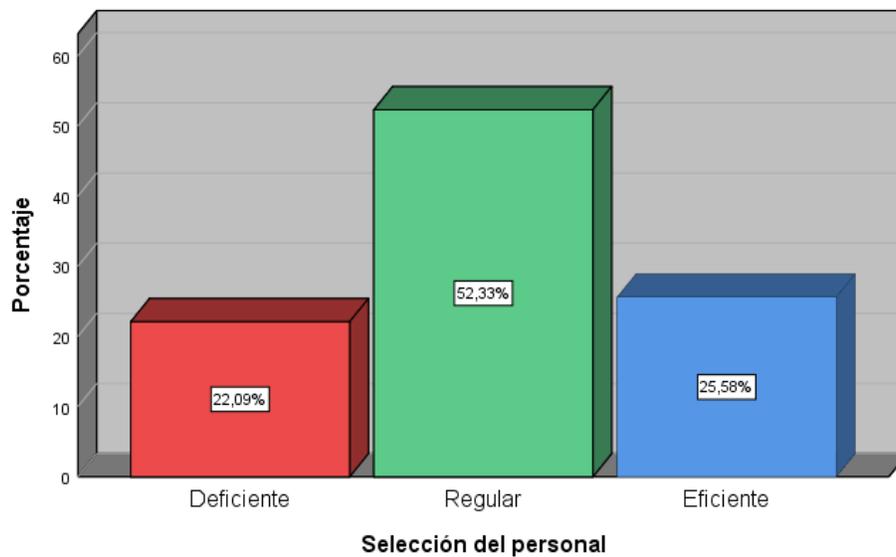
Tabla 7

Datos estadísticos dimensión selección del personal

| Selección del personal | | | | |
|-------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 19 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| Regular | 45 | 52,3 | 52,3 | 74,4 |
| Eficiente | 22 | 25,6 | 25,6 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5

Barras de frecuencias dimensión selección del personal



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 7 y figura 3, se advierte, que de la totalidad de docentes encuestados; el 52,33% dieron a conocer que la dimensión selección del personal obtuvo el nivel regular. Del mismo modo, el 25,58% logró un nivel eficiente y por último el 22,09% indicó que la selección del personal; alcanzó un nivel deficiente en las instituciones educativas investigadas. Es por ello que se debe de establecer procesos de selección del personal de manera rigurosa y transparente, para asegurar la competitividad y el compromiso. Esto implica definir perfiles de competencias, realizar convocatorias públicas, evaluar adecuadamente las habilidades y la experiencia de los candidatos, así como garantizar la igualdad de oportunidades.

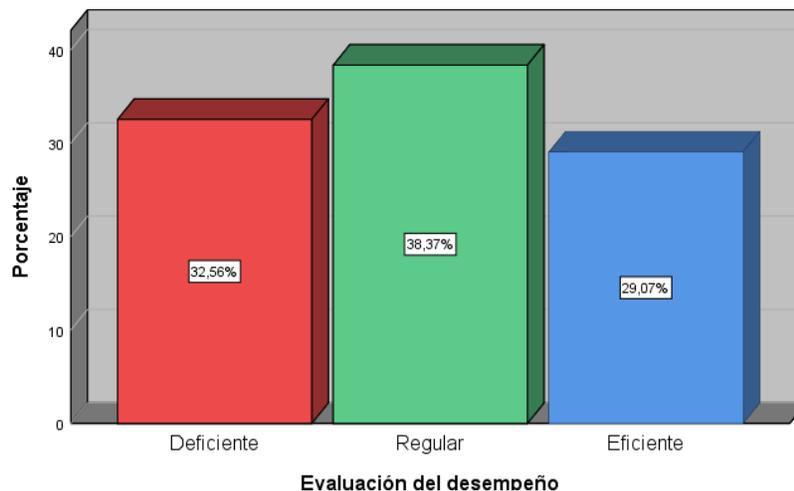
Tabla 8

Datos estadísticos dimensión evaluación del desempeño

| Evaluación del desempeño | | | | |
|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 28 | 32,6 | 32,6 | 32,6 |
| Regular | 33 | 38,4 | 38,4 | 70,9 |
| Eficiente | 25 | 29,1 | 29,1 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6

Barras de frecuencias dimensión evaluación del desempeño



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 8 y figura 4, se percibe que, de la totalidad de docentes encuestados; el 38,37% dieron a conocer que, la dimensión evaluación del desempeño obtuvo el nivel regular. De igual forma, el 32,56% obtuvo un nivel deficiente y finalmente el 29,07% indicó que la evaluación del desempeño; alcanzó un nivel eficiente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata. Se observa una evaluación limitada en cuanto al desempeño de los docentes, es por ello, se debe de implementar un sistema de evaluación continuo, en base al diagnóstico de necesidades formativas de los docentes, que permita identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, además, áreas de mejora. Las evaluaciones deben ser objetivas, justas y brindar retroalimentación constructiva. Los resultados pueden utilizarse para diseñar planes de mejora individualizados y reconocer el buen desempeño.

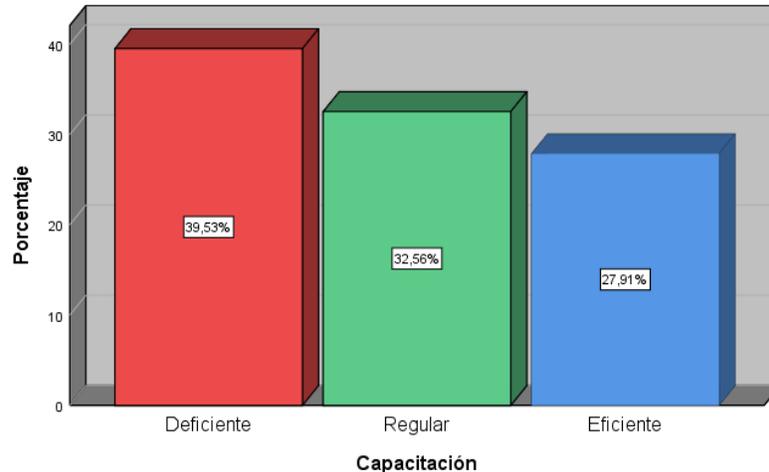
Tabla 9

Datos estadísticos dimensión capacitación

| Capacitación | | | | |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 34 | 39,5 | 39,5 | 39,5 |
| Regular | 28 | 32,6 | 32,6 | 72,1 |
| Eficiente | 24 | 27,9 | 27,9 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Barras de frecuencias dimensión capacitación



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 9 y figura 5, se observa los siguientes resultados: de la totalidad de docentes encuestados; el 39,53% dieron a conocer que la dimensión capacitación alcanzó el nivel deficiente. Así mismo, el 32,56% obtuvo un nivel regular y por último el 27,91% señaló que la capacitación; alcanzó un nivel eficiente en las instituciones educativas objetos de la investigación. Por lo que se debe desarrollar programas de capacitación que aborden temas relevantes para la labor docente, como estrategias pedagógicas innovadoras, uso de tecnologías educativas, evaluación formativa, enseñanza inclusiva, entre otros. Estos programas pueden ser desarrollados de manera interna por los docentes fortaleza de la institución educativa o especialistas de la UGEL, en colaboración con instituciones aliadas como. EL Municipio distrital o provincial u otras organizaciones comprometidas con la educación.

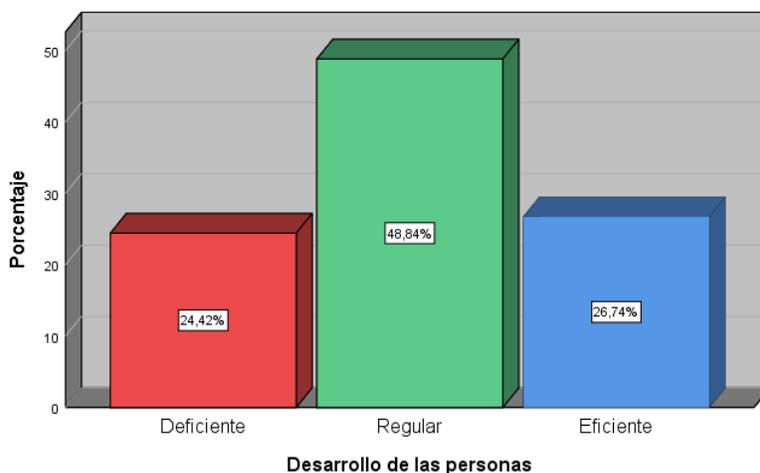
Tabla 10

Datos estadísticos dimensión desarrollo de las personas

| Desarrollo de las personas | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 21 | 24,4 | 24,4 | 24,4 |
| Regular | 42 | 48,8 | 48,8 | 73,3 |
| Eficiente | 23 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8

Barras de frecuencias dimensión desarrollo de las personas



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, se percibe que, de la totalidad de docentes encuestados; el 48,84% dieron a conocer que la dimensión desarrollo de las personas obtuvo el nivel regular. De igual forma, el 26,74% obtuvo un nivel eficiente y finalmente el 24,42% señaló que el desarrollo de las personas; alcanzó un nivel deficiente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata. Se observa que existe limitado desarrollo de las personas, por ello se debe promover el desarrollo profesional de los docentes para posibilitar su mejora continua y alcanzar una adecuada gestión escolar además de ofrecer un servicio educativo de calidad, para alcanzar un nivel de logro destacado de los aprendizajes en los estudiantes. Se debe motivar a los docentes a participar en los programas de formación continua ofrecidos por el MINEDU a través de la plataforma Perú educa y otros. Así mismo, se pueden establecer convenios con diferentes universidades y otras instituciones educativas para facilitar el acceso a cursos, talleres y capacitaciones.

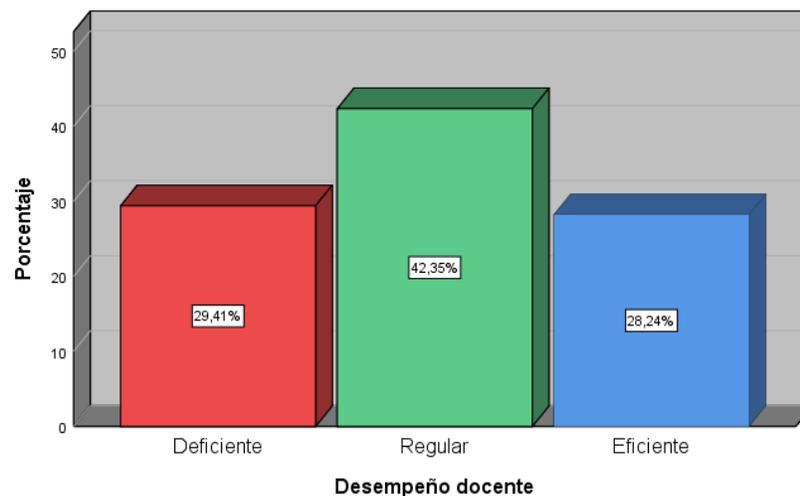
Tabla 11

Datos estadísticos variable desempeño docente

| Desempeño docente | | | | |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 25 | 29,1 | 29,4 | 29,4 |
| Regular | 36 | 41,9 | 42,4 | 71,8 |
| Eficiente | 24 | 27,9 | 28,2 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9

Barras de frecuencias variable desempeño docente



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 11 y figura 7, se obtiene los siguientes resultados, de la totalidad de docentes encuestados; el 42,35% dieron a conocer que la variable desempeño docente obtuvo el nivel regular, el 29,41% alcanzó un nivel deficiente y por último el 28,24% indicó que el desempeño docente; logró un nivel eficiente en las instituciones educativas investigadas. Se viene desarrollando de manera regular el desempeño de los docentes, pero se debe de mejorar ciertos aspectos como definir de manera clara y transparente los criterios de desempeño docente, teniendo en cuenta los estándares educativos, las competencias y dominios del Marco del buen desempeño docente y los objetivos institucionales. Estos criterios pueden incluir aspectos como: la planificación de las sesiones de aprendizajes, la implementación efectiva de estrategias

pedagógicas, la evaluación del y para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en actividades extracurriculares, el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, entre otros.

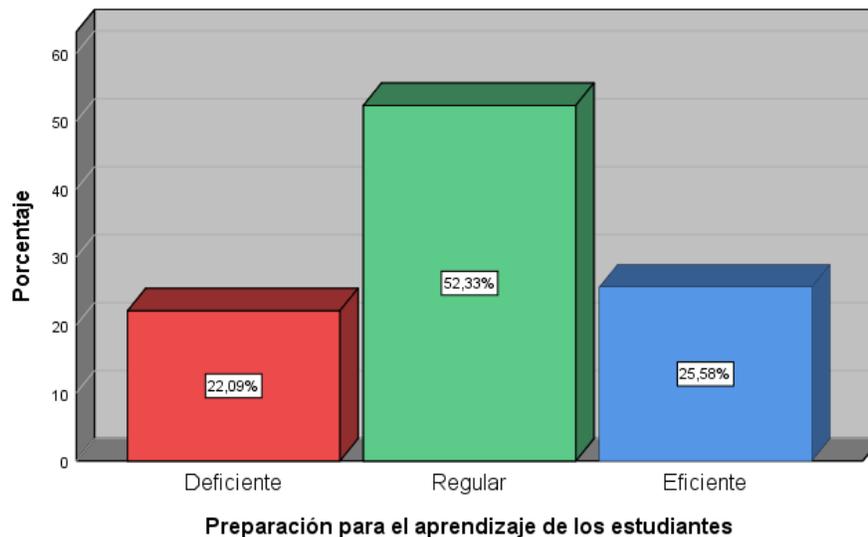
Tabla 12

Datos estadísticos dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 19 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| Regular | 45 | 52,3 | 52,3 | 74,4 |
| Eficiente | 22 | 25,6 | 25,6 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10

Barras de frecuencias dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 12 y figura 8, se percibe, que de la totalidad de docentes encuestados; el 52,33% dieron a conocer que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes obtuvo el nivel regular. Así mismo, el 25,58% obtuvo un nivel eficiente y por último el 22,09% indicó que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; alcanzó un nivel

deficiente en las instituciones educativas investigadas. Por lo cual se debe de desarrollar planes de estudio y currículos que sean relevantes, coherentes y alineados con los estándares educativos. Esto implica identificar los objetivos de aprendizaje, seleccionar y secuenciar las competencias y capacidades de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y que pueda responder a los intereses del contexto y de la sociedad peruana.

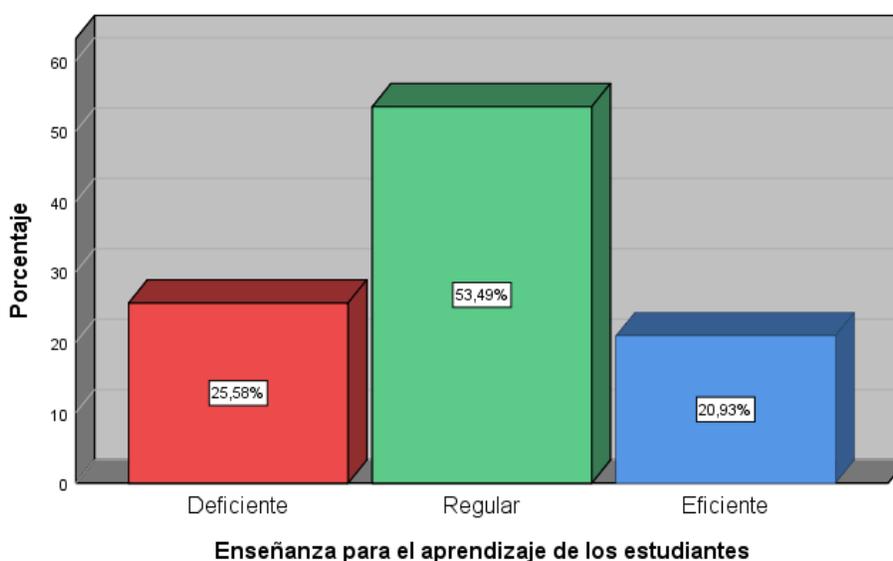
Tabla 13

Datos estadísticos dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 22 | 25,6 | 25,6 | 25,6 |
| Regular | 46 | 53,5 | 53,5 | 79,1 |
| Eficiente | 18 | 20,9 | 20,9 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 11

Barras de frecuencias dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 13 y figura 9, se observa que, de la totalidad de docentes encuestados; el 53,49% dio a conocer que la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes obtuvo el nivel regular. Del mismo modo, el 25,58% obtuvo un nivel deficiente y por último el 20,93% indicó que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; alcanzó un nivel eficiente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco. Por lo cual se debe de continuar con el desarrollo del enfoque centrado en el estudiante, donde se tenga en cuenta sus necesidades, intereses y estilos de aprendizaje. Esto implica conocer a los estudiantes individualmente, brindarles oportunidades de participación activa y personalizar el proceso de enseñanza para satisfacer sus necesidades.

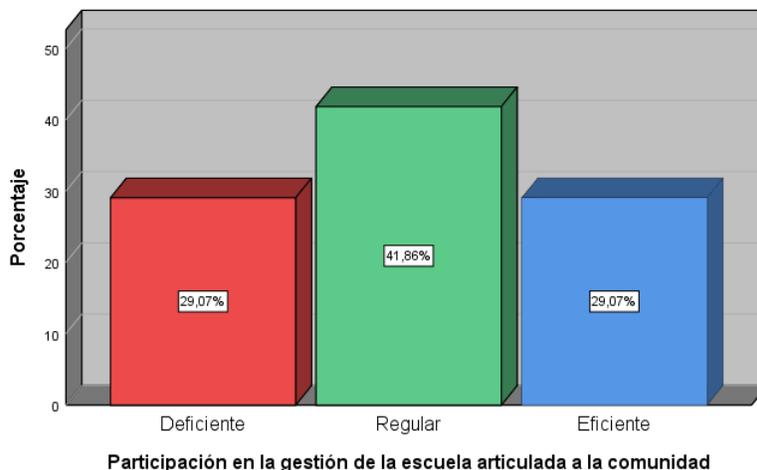
Tabla 14

Datos estadísticos dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 25 | 29,1 | 29,1 | 29,1 |
| Regular | 36 | 41,9 | 41,9 | 70,9 |
| Eficiente | 25 | 29,1 | 29,1 | 100,0 |
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12

Barras de frecuencias dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 14 y figura 10, se observa los siguientes resultados, de la totalidad de docentes encuestados; el 41,86% dio a conocer que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad obtuvo el nivel regular. Del mismo modo, el 29,07% obtuvo un nivel deficiente y eficiente correspondientemente; en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo. Para mejorar este aspecto se debe de fomentar el desarrollo de reuniones periódicas con los padres de familia y la comunidad para informar sobre el trabajo y los avances de la institución educativa, así como para escuchar sus sugerencias, inquietudes y necesidades. Estas reuniones pueden ser espacios de retroalimentación y de construcción conjunta de soluciones articuladas.

Tabla 15

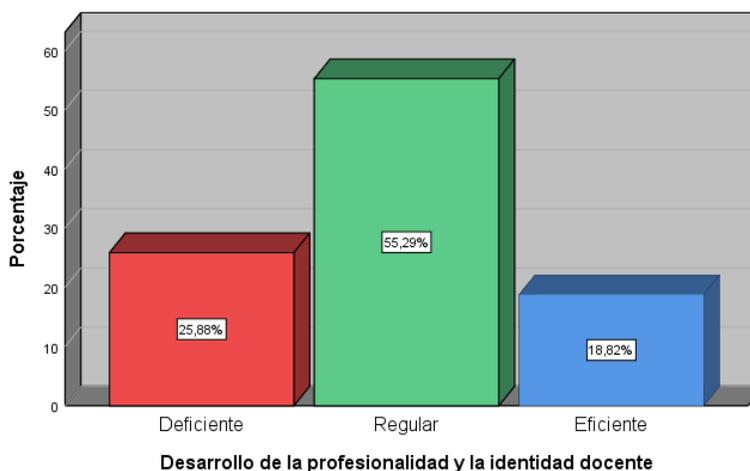
Datos estadísticos dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Deficiente | 22 | 25,6 | 25,9 | 25,9 |
| Regular | 47 | 54,7 | 55,3 | 81,2 |
| Eficiente | 16 | 18,6 | 18,8 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 86 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

Figura 13

Barras de frecuencias dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

De acuerdo a la tabla 15 y figura 11, se percibe los siguientes resultados, de la totalidad de docentes encuestados; el 55,29% dieron a conocer que la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente obtuvo el nivel regular. Del mismo modo, el 25,88% obtuvo un nivel deficiente y por último el 18,82% indicó que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; alcanzó un nivel eficiente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco. Es necesario fomentar programas de formación continua para los docentes, que abarquen diversos aspectos de la práctica docente, como metodologías de enseñanza, evaluación del aprendizaje, uso de tecnologías educativas, gestión del aula, entre otros. Estos programas pueden ser diseñados internamente por la institución educativa o en colaboración con entidades educativas externas.

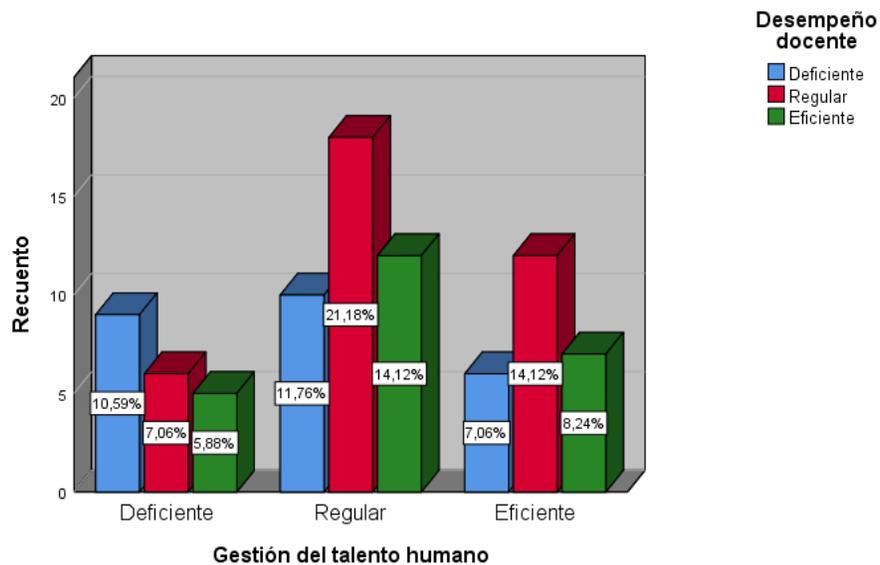
Tabla 16

Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y desempeño docente

| | | Desempeño docente | | | Total |
|----------------------------|------------|-------------------|---------|-----------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 10,6% | 7,1% | 5,9% | 23,5% |
| | Regular | 11,8% | 21,2% | 14,1% | 47,1% |
| | Eficiente | 7,1% | 14,1% | 8,2% | 29,4% |
| Total | | 29,4% | 42,4% | 28,2% | 100,0% |

Figura 14

Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y desempeño docente



Nota. De acuerdo a la tabla 16 y figura 12, se observa que, de la totalidad de docentes encuestados; el 21,18% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular y la variable desempeño docente también alcanzó el nivel regular; por otro lado el 14,12% mostraron que en la interacción la variable gestión del talento humano alcanzó un nivel eficiente y regular correspondientemente, la variable desempeño docente alcanzó un nivel eficiente y regular correspondientemente; por último el 11,76% señalaron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó el nivel regular y la variable desempeño docente alcanzó un nivel deficiente.

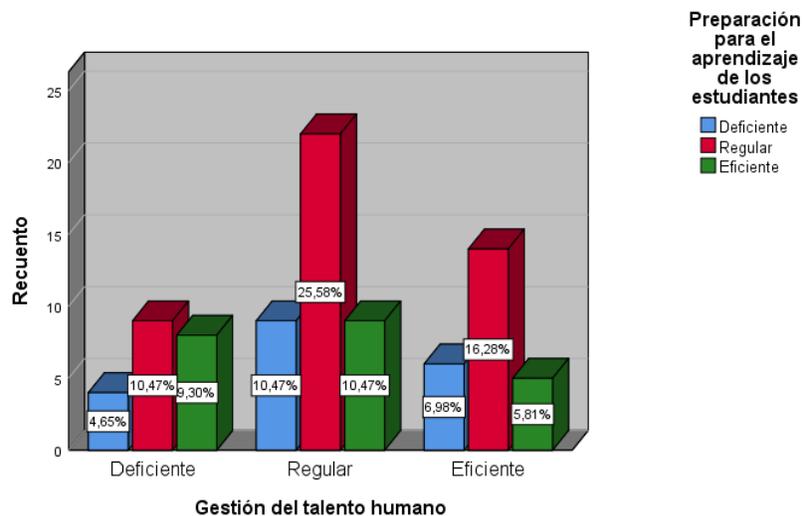
Tabla 17

Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

| | | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | Total |
|----------------------------|------------|--|---------|-----------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 4,7% | 10,5% | 9,3% | 24,4% |
| | Regular | 10,5% | 25,6% | 10,5% | 46,5% |
| | Eficiente | 7,0% | 16,3% | 5,8% | 29,1% |
| Total | | 22,1% | 52,3% | 25,6% | 100,0% |

Figura 15

Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. En la tabla 17 figura 13, los resultados muestran que, de la totalidad de docentes encuestados; el 25,58% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó también el nivel regular; por otra parte, el 16,26% mostraron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó un nivel regular y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó también un nivel regular; por último, el 10,47% señalaron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó el nivel regular, deficiente y la dimensión

preparación para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó el nivel regular y deficiente correspondientemente.

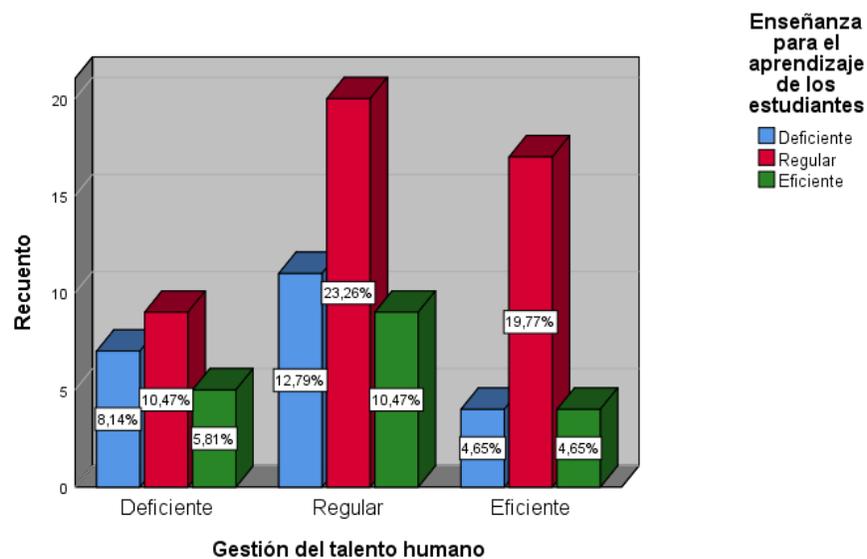
Tabla 18

Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

| | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | Total |
|----------------------------|------------|--|---------|-----------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 8,1% | 10,5% | 5,8% | 24,4% |
| | Regular | 12,8% | 23,3% | 10,5% | 46,5% |
| | Eficiente | 4,7% | 19,8% | 4,7% | 29,1% |
| Total | | 25,6% | 53,5% | 20,9% | 100,0% |

Figura 16

Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Nota. De acuerdo a la tabla 18 y figura 14, se observa los siguientes resultados, de la totalidad de docentes encuestados; el 23,26% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

alcanzó el nivel regular; por otra parte, el 19,77% mostraron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó un nivel eficiente y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó un nivel regular; por último, el 12,79% señalaron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó el nivel regular y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes alcanzó el nivel deficiente.

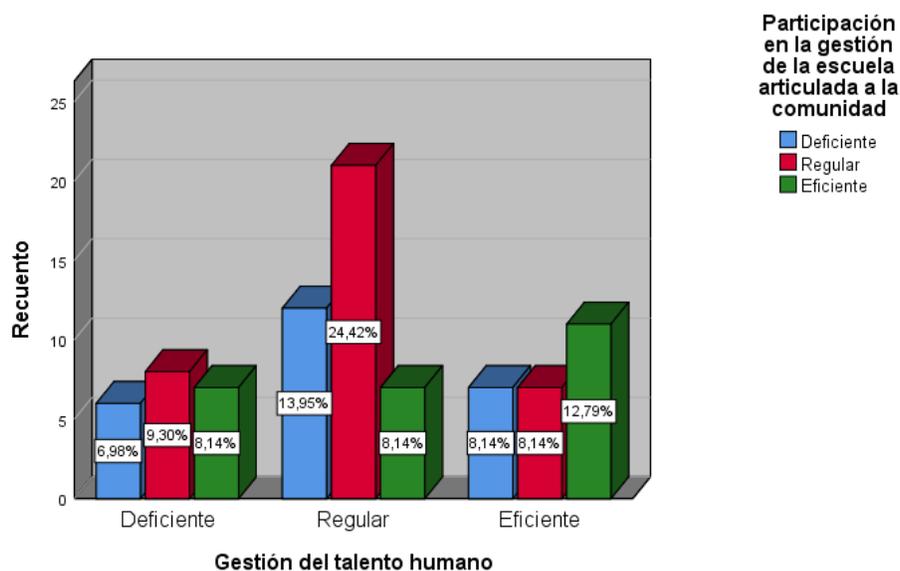
Tabla 19

Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

| | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | | Total |
|----------------------------|------------|---|---------|-----------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 7,0% | 9,3% | 8,1% | 24,4% |
| | Regular | 14,0% | 24,4% | 8,1% | 46,5% |
| | Eficiente | 8,1% | 8,1% | 12,8% | 29,1% |
| Total | | 29,1% | 41,9% | 29,1% | 100,0% |

Figura 17

Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota. De acuerdo a la tabla 19 y figura 15, se observa que, de la totalidad de docentes encuestados; el 24,42% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad también alcanzó el nivel regular; por otra parte, el 13,95% mostraron en la interacción que la variable gestión del talento humano obtuvo un nivel regular y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad alcanzó un nivel deficiente; por último, el 12,79% señalaron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó el nivel eficiente y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad obtuvo el nivel eficiente.

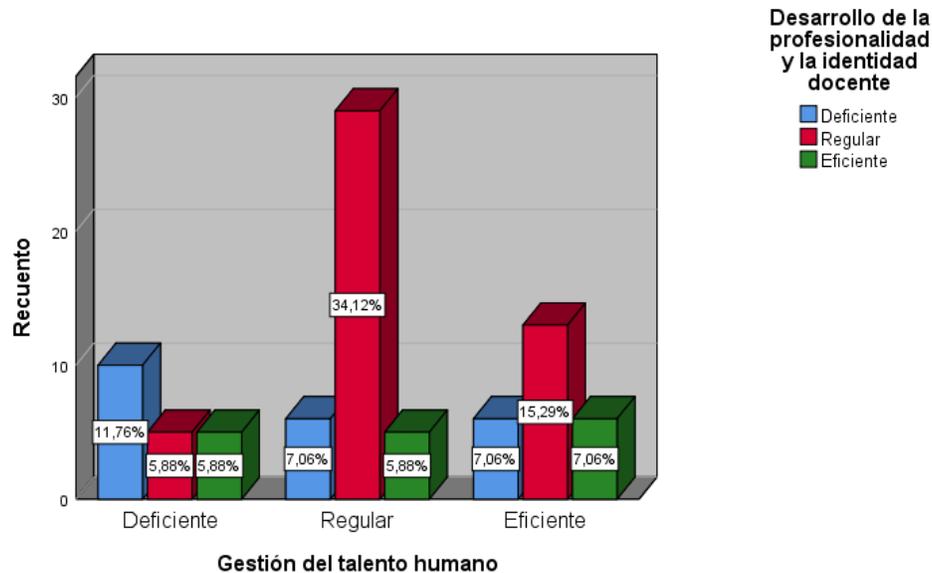
Tabla 20

Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

| | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | | | Total |
|----------------------------|------------|---|---------|-----------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 11,8% | 5,9% | 5,9% | 23,5% |
| | Regular | 7,1% | 34,1% | 5,9% | 47,1% |
| | Eficiente | 7,1% | 15,3% | 7,1% | 29,4% |
| Total | | 25,9% | 55,3% | 18,8% | 100,0% |

Figura 18

Barras cruzadas entre la gestión del talento humano y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente



Nota. De acuerdo a la tabla 20 y figura 16, se observa que, de la totalidad de docentes encuestados; el 34,12% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente obtuvo también el nivel regular; por otra parte, el 15,29% mostraron en la interacción que la variable gestión del talento humano alcanzó un nivel eficiente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente alcanzó un nivel regular; por último, el 11,76% señalaron en la interacción que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel deficiente y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente alcanzó el nivel deficiente.

5.2 Prueba de hipótesis

5.2.1 Prueba de hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Tabla 21*Análisis de correlación para la hipótesis general*

| | | Correlaciones | |
|----------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------|
| | | Gestión del talento humano | Desempeño docente |
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,823 |
| | Sig. (bilateral) | | ,003 |
| | N | 86 | 86 |
| Desempeño docente | Correlación de Pearson | ,823 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,003 | |
| | N | 86 | 86 |

Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

En referencia a la tabla 21, se puede percibir y observar como resultado que, la gestión del talento humano presenta una influencia significativa en el desempeño docente con un valor de 0,823; de este modo, se afirma que la correlación es positiva alta haciendo referencia a Sáenz y Tamez (2014). Del mismo modo, se observa que la ojiva de correlación presenta una tendencia de forma positiva, es así que se infiere que la relación es proporcional; finalmente, se menciona que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Determinación. En referencia a los resultados obtenidos donde la Sig. x (Bilateral)=0.003 por ello se rechazó la hipótesis nula y de este modo se valida la hipótesis investigación; afirmando que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

5.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Tabla 22*Análisis de correlación para la hipótesis específica 1*

| | | Correlaciones | |
|--|------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| | | Gestión del talento humano | Preparación para el aprendizaje |
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,419 |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 86 | 86 |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Correlación de Pearson | ,419 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 86 | 86 |

Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

En referencia a la tabla 22, se observa como resultado que, la gestión del talento humano presenta una influencia significativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un valor de 0,419; de este modo, se afirma que la correlación es positiva moderada haciendo referencia a Sáenz y Tamez (2014). Así mismo, se observa que la ojiva de correlación presenta una tendencia de forma positiva, es así que se infiere que la relación es proporcional; finalmente se concluye, que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Decisión. En referencia a los resultados obtenidos donde la Sig. x (Bilateral)=0.002 por ello se rechazó la hipótesis nula y de este modo se valida la hipótesis investigación; afirmando que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

5.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Tabla 23

Análisis de correlación para la hipótesis específica 2

| | | Correlaciones | |
|--|------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| | | Gestión del talento humano | Enseñanza para el aprendizaje |
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,0510 |
| | Sig. (bilateral) | | ,004 |
| | N | 86 | 86 |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Correlación de Pearson | ,510 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | |
| | N | 86 | 86 |

Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

En referencia a la tabla 23, se puede percibir y evidenciar como resultado que, la gestión del talento humano presenta una influencia significativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un valor de 0,510; de este modo, se afirma que la correlación es positiva moderada haciendo referencia a Sáenz y Tamez (2014). De igual forma, se observa que la ojiva de correlación presenta una tendencia de forma positiva, es así que se infiere que la relación es proporcional; finalmente, que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Determinación. En referencia a los resultados obtenidos donde la Sig. x (Bilateral)=0.004 por ello se rechazó la hipótesis nula y de este modo se valida la hipótesis investigación;

afirmando que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito.

5.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Tabla 24

Análisis de correlación para la hipótesis específica 3

| | | Correlaciones | |
|---|------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | | Gestión del talento humano | Participación en la gestión |
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,63 |
| | Sig. (bilateral) | | ,005 |
| | N | 86 | 86 |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Correlación de Pearson | ,63 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | |
| | N | 86 | 86 |

Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

En referencia a la tabla 24, se puede evidenciar como resultado que, la gestión del talento humano presenta una influencia significativa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un valor de 0,63; de este modo, se afirma que la correlación es positiva moderada en referencia a Sáenz y Tamez (2014). Así mismo, se observa que la ojiva de correlación presenta una tendencia de forma positiva, es así que se infiere que la relación es proporcional; finalmente, que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Decisión. En referencia a los resultados obtenidos donde la Sig. x (Bilateral)=0.005 por ello se rechazó la hipótesis nula y de este modo se valida la hipótesis investigación; afirmando

que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas investigadas.

5.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.

Tabla 25

Análisis de correlación para la hipótesis específica 4

| | | Correlaciones | |
|---|------------------------|----------------------------|---|
| | | Gestión del talento humano | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente |
| Gestión del talento humano | Correlación de Pearson | 1 | ,313 |
| | Sig. (bilateral) | | ,004 |
| | N | 86 | 86 |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Correlación de Pearson | ,313 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | |
| | N | 86 | 86 |

Nota. Elaboración propia según los datos obtenidos

En referencia a la tabla 25, se demuestra como resultado, que la gestión del talento humano presenta una influencia significativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un valor de 0,313; de esta manera, se afirma que la correlación es positiva baja en referencia a Sáenz y Tamez (2014). Así mismo, se observa que la ojiva de correlación presenta una tendencia de forma positiva, es así que se infiere que la relación es proporcional; finalmente, que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la participación en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas investigadas.

Decisión. En referencia a los resultados obtenidos donde la Sig. x (Bilateral)=0.004 por ello se rechazó la hipótesis nula y de este modo se valida la hipótesis investigación; afirmando

que la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito.

5.3 Discusión de resultados

La investigación planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023. Los resultados fueron procesados mediante la estadística descriptiva donde el 21,18% dieron a conocer que la variable gestión del talento humano obtuvo el nivel regular y la variable desempeño docente alcanzó también el nivel regular. Por otro lado, se hizo uso de la estadística inferencial mediante la prueba paramétrica de correlación de Pearson con un indicador de 0,823; de este modo, se afirma que la correlación es positiva alta haciendo referencia a Sáenz y Tamez (2014). Así mismo, se observa que la ojiva de correlación presenta una tendencia de forma positiva, es así que se infiere que la relación es proporcional; finalmente, la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en el desempeño docente en las instituciones educativas investigadas. Los resultados son similares a los hallados por Uvidia (2021) quien indica que existe una relación significativa moderada entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Por otro lado, Alanya (2021) indica que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente. Navarro (2020) refiere que los niveles percibidos de clima organizacional se correlacionaron positivamente con el desempeño docente de los docentes. En cuanto al desempeño docente, los docentes alcanzaron niveles adecuados en promedio y se correlacionaron positivamente con las dimensiones del clima organizacional. Patiño (2019) refiere que, cuanto mayor sea la gestión de los recursos humanos, mayor será el desempeño profesional. Los resultados son diferentes a los hallados por Salazar (2019) quien indica el nivel de control interno en el desempeño docente no contribuye al logro de

los objetivos institucionales, producto de que la universidad no tiene un sistema de control interno formal para supervisar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior. Los resultados son sustentados por Chiavenato (2011), quien indica que la Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es controvertido y subjetivo, ya que depende de factores como la cultura de cada organización, la estructura de organización adoptada, la naturaleza del entorno, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y una infinidad de factores. Por otro lado, la gestión del talento humano cada día cobra importancia para el éxito de las organizaciones. Tener gente no significa tener talento. El talento es siempre un rasgo personal, y no todo el mundo tiene talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore (Liu et al., 2021). Bautista et al. (2020) sostienen que el desempeño laboral es el comportamiento situacional de una persona que depende de sus competencias y de la visión que tenga acerca de las recompensas y del cargo que ejercerá, de acuerdo a este concepto podemos decir que el desempeño laboral está relacionado con el compromiso del empleado en el logro de los objetivos institucionales con resultados exitosos. Para Neri y Wilkins (2019), el desempeño se refiere al comportamiento que es consistente con las metas u objetivos de una organización, incluidos los productos y servicios que resultan de dicho comportamiento.

CONCLUSIONES

Primera: Las variables gestión del talento y el desempeño docente alcanzaron el nivel regular, se analizó mediante la prueba paramétrica de correlación de Pearson con un indicador de 0,823; de este modo, se afirma que la correlación es positiva alta donde la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023. Es así que en dicho distrito la gestión del talento humano es efectiva, porque se crean las condiciones necesarias para que los docentes puedan desempeñarse de manera óptima. Algunas de estas formas en que la gestión del talento humano influye en el desempeño de los docentes, son los procesos de selección del personal por lo que se debe de mejorar su proceso, de igual forma son las capacitaciones constantes y un clima organizacional óptimo.

Segunda: El 25,58% de los docentes dieron a conocer que la variable gestión del talento y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes alcanzaron el nivel regular; lo cual se obtuvo mediante la estadística inferencial, la prueba paramétrica de correlación de Pearson con un indicador de 0,419; de este modo, se afirma que la correlación es positiva moderada donde, la gestión del talento humano tiene un impacto directo en la preparación del aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de Colquepata Paucartambo Cusco-2023. Evidenciado que la relación de la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje, se debe principalmente, a que las acciones y estrategias implementadas aseguran una preparación adecuada en los estudiantes aprovechando al máximo sus oportunidades de aprendizaje.

Tercera: El 23,26% de los encuestados, develaron que la variable: gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes alcanzaron el nivel

regular; lo cual se obtuvo mediante la prueba de correlación paramétrica de Pearson, con un indicador de 0,510; de este modo, se afirma que la correlación es positiva moderada donde la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones investigadas. Esta relación es debido fundamentalmente, al uso adecuado de las estrategias y prácticas pedagógicas implementadas por los docentes, para promover un aprendizaje efectivo en los estudiantes.

Cuarta: El 24,42% de los docentes encuestados, dieron a conocer que la variable: gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad alcanzaron un nivel regular; este resultado se obtuvo mediante la estadística inferencial con la prueba paramétrica de correlación de Pearson , presentando un indicador de 0,63; de este modo, se afirma que la correlación es positiva moderada, donde la gestión del talento humano tiene una incidencia directa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas indagadas. Dicho resultado se debe a que la práctica de la gestión del talento humano es adecuada, donde se trabaja generalmente con la participación de los padres de familia y la comunidad, complementado con la presentación de informes sobre el trabajo realizado y los avances de la institución educativa, creando espacios de escucha, sugerencias, inquietudes y necesidades de la comunidad educativa, donde se retroalimenta y se construye alternativas de solución a los problemas detectados.

Quinta: El 34,12% de los docentes, dieron a conocer que la variable: gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente alcanzaron el nivel regular; este resultado se obtuvo mediante la estadística inferencial con la prueba paramétrica de correlación de Pearson, con un indicador de 0,313; de este modo, se afirma que la correlación es positiva baja donde la gestión del talento humano tiene un impacto directo en el

desarrollo de competencias y el reconocimiento de competencias en las organizaciones que aprenden. Esta relación está impulsada por el uso de programas de aprendizaje permanente para docentes desarrollado por la UGEL Paucartambo y por el MINEDU a través de la plataforma Perú Educa, que abarcan diversos aspectos de la práctica docente, como metodologías de enseñanza, evaluación del aprendizaje, uso de tecnologías educativas, gestión del aula, entre otros. Estos programas fueron complementados internamente por las instituciones educativas a través de los equipos directivos o en colaboración con instituciones aliadas como organizaciones no gubernamentales (ONG) Plan internacional y la Municipalidad distrital y provincial.

RECOMENDACIONES

Primera: La gestión del talento humano y el desempeño docente son aspectos claves para el logro de los objetivos de las instituciones educativas, por lo cual la selección de docentes debe de efectuarse con rigurosidad y bien estructurado, que permita identificar adecuadamente, a los mejores candidatos que presenten las mejores competencias para su desempeño óptimo en el cargo. Se recomienda que este proceso se efectúe en cada institución educativa, a cargo del equipo directivo y el Consejo Educativo Institucional, que incluya entrevistas, evaluación psicológica y pedagógica, así como la clase modelo, como complemento a la prueba única nacional del MINEDU.

Segunda: Se debe proporcionar una formación continua y actualizada al equipo directivo, al personal docente y administrativo, para poder garantizar un buen desempeño laboral donde estén actualizados con los últimos avances y mejores prácticas en sus respectivos puestos de trabajo. Además, dichos programas de formación continua y actualización deben adaptarse a las necesidades y horarios del personal de la institución educativa.

Tercera: Se debe implementar un sistema de evaluación integral, que abarque a la institución educativa, equipo directivo, personal docente y administrativo; bien diseñado que permita la identificación de sus fortalezas y debilidades, y el desarrollo de un plan de mejora personalizado. Este sistema debería incluir objetivos claros y medibles, y la retroalimentación constructiva y regular.

Cuarta: Establecer un ambiente de trabajo positivo, es importante crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (clima institucional adecuado), que fomente la participación y el compromiso del equipo directivo, del personal docente y administrativo. Esto puede lograrse mediante la creación de oportunidades para la comunicación abierta y la colaboración, así como

mediante la celebración de logros y reconocimiento de esfuerzos, como, por ejemplo: incentivos económicos y no económicos entre ellos Resoluciones de felicitación, certificaciones, diplomas, entre otros; en vista que La Carrera Publica Magisterial contempla la meritocracia.

Quinta: Fomentar la participación de los padres de familia por constituir un recurso valioso para las instituciones educativas, ya que pueden proporcionar información valiosa sobre las necesidades de los estudiantes y ayudar a establecer una conexión positiva entre el hogar y la escuela. Es importante fomentar la participación de los padres de familia mediante la creación de oportunidades para la comunicación y la colaboración, así como mediante la organización de eventos y actividades que involucren a los padres como: escuela de Padres, día del logro, campeonatos deportivos, entre otros.

PROPUESTA

De acuerdo a las conclusiones de la presente investigación donde se manifiesta que la gestión del talento humano del equipo directivo tiene relación directa con los desempeños del docente enmarcados en el Marco del Buen Desempeño Docente, se propone al equipo directivo dentro de su gestión:

- Descubrir los talentos del personal que labora en la Institución educativa para implicar en el quehacer educativo y así evitar la desmotivación o ausentismo laboral.
- Motivar y retener el talento de los docentes y de todo el personal que labora en la institución educativa, a través de diplomas, resoluciones, certificados de felicitación, entre otros, dando oportunidades de desarrollo personal, buscando convenios con instituciones aliadas para la superación profesional mediante cursos de actualización docente, talleres, webinars, etc,
- Crear nuevos talentos poniendo en práctica la conciliación laboral, fortaleciendo un buen clima institucional, ofreciendo una formación continua, estableciendo políticas de promoción interna, creando un plan de incentivos, integrando las nuevas tecnologías al trabajo diario.
- El MINEDU, La UGEL y otras instituciones comprometidas con la educación deben poner énfasis en la gestión del talento humano, debe capacitar a los directores o equipo directivo en dicho tema para tener mejores resultados en materia educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, S., Salguero, R., & Barriga, S. (2018). *Comunicación e imagen corporativa*. Editorial YTMACH. [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14432/1/Cap.4 Reputación Corporativa...pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14432/1/Cap.4%20Reputaci3n%20Corporativa...pdf)
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. In *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Alanya, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59803>
- Alanya Pisco, J. P., Collantes Cieza, Y., Chambi Tipula, A., & Rojas Bocanegra, N. R. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, *3*(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v3i6.706>
- Almaaitah, M. F., Alsafadi, Y., & Altahat, S. mohammad. (2020). Effect of manager entrepreneurship attitude and member motivation on organizational member participation. *Management Science Letters*, *10*(12), 2931–2936. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Sampaio, M. C., Sousa, M. J., & Au-Yong-oliveira, M. (2020). Strategic talent management: The impact of employer branding on the affective commitment of employees. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(23), 1–21.

<https://doi.org/10.3390/su12239993>

Ancasi-Ruiz, L. A., Tantaleán-Smith, C. R., & Montesinos-Aguilar, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Alpha Centauri*, 3(4), 11–20. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i4.131>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A.
www.editorialpatria.com.mx
www.sali.org.mx

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Butar, N. Y. B., Bross, N., & Kanto, D. S. (2020). What Drives Teaching Performance at School? The Determinants of School Teacher Performance. *Journal of Economics and Business*, 3(4), 1624–1630. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.04.308>

Cabezas, E., Andrade, J., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. www.repositorio.espe.edu.ec.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica* (Editorial San Marcos (ed.)).
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Casta, D. W. (2020). *Human talent management model based on intrinsic motivation for the professional performance of teachers*.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las*

organizaciones. Mc Graw Hill.

Cornejo, Q. (2021). Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Túpac Amaru” del Cusco - 2018. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco* (Vol. 41).

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2874/253T20171097.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Figuroa, D., Pelegrín, N., & López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Cient, Revista Issn, Multidisciplinaria*, 7, 97–114.

<https://doaj.org/article/4f9ace5ef55b481abd8c4087c371c4e3>

Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>

Gardas, B. B., Mangla, S. K., Raut, R. D., Narkhede, B., & Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*, 229, 850–862. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.018>

Google maps. (s.f.). [Vista saletelital de la provincia de Paucartambo]. Cusco. Obtenido de

<https://www.google.com/maps>

Guzman, C. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34158>

Hamid, P. A., & Suriansyah, A. (2019). The Relationship between Interpersonal and Emotional Intelligence on Teacher Performance. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(1),

71–77. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.01.10>

Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management, 59*(1), 43–61.

<https://doi.org/10.1002/hrm.21972>

Harun, N. H., Nik Mahmood, N. H., & Othman, S. A. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters, 10*(1), 225–234. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.039>

Haryono, S., Iman, N., Amrullah, H., & Surah, S. (2020). The Effect of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) in Management* (Vol. 5). Postgraduate Program.

<https://www.researchgate.net/publication/353935630>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Mc Graw Hill Education (ed.); Sexta Edic).

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño. (2018). *Conceptos fundamentales de la organizacion*. <https://www.coursehero.com/file/39285553/Conceptos-fundamentales-de-la-organizacióndocx/>

Jimenez, E. C. (2020). Emotional quotient, work attitude and teaching performance of secondary school teachers. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology, 2*(1), 25–35.

<https://doi.org/10.33902/jpsp.2020161079>

Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research

- agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75–95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Krishnan, R. C., Abu Said, A. M., Razak, M. R. A., & Ahmed, E. M. (2020). Talent management practices impact on Malaysian SMIs managers job performance. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 17(1), 1–26. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2020.105338>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611–624. www.ijicc.net
- Lejeune, C., Beusaert, S., & Raemdonck, I. (2021). The impact on employees' job performance of exercising self-directed learning within personal development plan practice. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1086–1112. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1510848>
- Liu, Y., Vrontis, D., Visser, M., Stokes, P., Smith, S., Moore, N., Thrassou, A., & Ashta, A. (2021). Talent management and the HR function in cross-cultural mergers and acquisitions: The role and impact of bi-cultural identity. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100744. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100744>
- Lu, Q., & Ishak, N. A. (2022). Teacher's Emotional Intelligence and Employee Brand-Based Equity: Mediating Role of Teaching Performance and Teacher's Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13(3), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.901019>
- Martínez, E., & Martínez, F. (2019). *Capacitación por competencia principios y métodos*.
- Masri, N. El, & Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127–

140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>

Minedu. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida.

Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, 56.

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Ministerio de Educación. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. *Minedu*.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>

Muñoz, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Ñaupá-Quispe, Lady. (2018). Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018. In *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36304#.Y19nyA0Kf-A.mendeley>

Navarro, C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en el colegio Emblemático Mateo Pumacahua de Sicuani. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco* (Vol. 41).

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2874/253T20171097.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Neri, S., & Wilkins, S. (2019). Talent management in transnational higher education: strategies for managing academic staff at international branch campuses. *Journal of Higher Education*

- Policy and Management*, 41(1), 52–69. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2018.1522713>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimoterc). Mc Graw Hill Interamericana.
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE / Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Patiño, L. J. (2019). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño profesional de los docentes del nivel superior de instituto superior de educación público “Santa Rosa” – Cusco 2017*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Perea, J. (2018). Incidencia de la gestión de comunicación del club F.B.C. Melgar en su reputación corporativa percibida por los pobladores del Distrito Arequipa, 2018. [Universidad Nacional de San Agustín]. In *Universidad Nacional de San Agustín*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7138>
- Sáenz, K., & Tamez, G. (2014). *Métodos y Técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. Editorial Tirant Humanidades. <http://eprints.uanl.mx/8625/1/7>. Metodología cap 19 solo capítulo.pdf
- Salazar Cobeña, G. V. (2019). Control interno en el desempeño docente y su relación con el logro de objetivos institucionales en la universidad técnica de Manabí. *Quipukamayoc*, 27(55), 9–15. <https://doi.org/10.15381/quipu.v27i55.16760>
- Sánchez, T. G., & Moreira, M. A. (2021). Perceptions of teaching performance assessment in higher education: A study in Portugal. *Innovations in Education and Teaching International*, 58(3), 261–271. <https://doi.org/10.1080/14703297.2020.1733632>
- Sindhu, I., Muhammad Daudpota, S., Badar, K., Bakhtyar, M., Baber, J., & Nurunnabi, M.

- (2019). Aspect-Based Opinion Mining on Student's Feedback for Faculty Teaching Performance Evaluation. *IEEE Access*, 7, 108729–108741.
<https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2928872>
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2019). Leveraging technology for talent management: Foresight for organizational performance. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, 11(2), 16–30. <https://doi.org/10.4018/IJSKD.2019040102>
- Tran, H. (2022). Revolutionizing School HR Strategies and Practices to Reflect Talent Centered Education Leadership. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 238–252.
<https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1757725>
- Uvidia, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62630>
- Vallejo Chávez, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Instituto de Investigaciones.
- Vallejo-Espinoza, V., & Portalanza-Chavarría, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Universidad Espiritu Santo - UEES*, 145–168.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>
- Velásquez, M. (2021). *Revisión sistemática sobre el desempeño docente durante la pandemia de COVID-19 (2020-2021)*. 19.
- Wolor, C. W., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 1243–1247.
- Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., Sudarmiatin, S., & Nikmah, F. (2021). Talent

management and organizational performance: The mediating role of employee engagement.

Management Science Letters, 11(9), 2341–2346. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.007>

Zeinaddiny Meymand, Z. (2021). Improving Job Performance of University Department

Managers based on Talent Management and Critical Thinking. *Iranian Evolutionary and*

Educational Psychology, 3(4), 471–486. <https://doi.org/10.52547/ieepj.3.4.471>

Zhang, X., & Shi, W. (2019). Research about the university teaching performance evaluation

under the data envelopment method. *Cognitive Systems Research*, 56, 108–115.

<https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2018.11.004>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COLQUEPATA PAUCARTAMBO, CUSCO-2023

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | MARCO TEÓRICO | | METODOLOGIA |
|---|--|--|--|--|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</p> | <p>VARIABLE 1 Gestión del Talento Humano</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño Docente</p> | <p>DIMENSIONES</p> <p>Planificación estratégica de recursos humanos</p> <p>Selección del personal</p> <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Capacitación</p> <p>Desarrollo de las personas</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> | <p>INDICADORES</p> <p>Estrategia organizacional</p> <p>Proceso de selección</p> <p>Puesto laboral</p> <p>Funciones laborales</p> <p>Evaluación</p> <p>Comunicación</p> <p>Recompensas</p> <p>Realimentación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Relaciones</p> <p>Percepción</p> <p>Diagnostico</p> <p>Diseño</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p> <p>Creatividad e innovación</p> <p>Cambio organizacional</p> <p>Desarrollo de personas</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación.</p> <p>Creación de un clima propicio para el aprendizaje. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.</p> | <p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Población En el presente estudio la población son los docentes de las instituciones educativas de Educación Básica Regular del distrito de Colquepata, provincia de Paucartambo</p> <p>Muestra En la presente investigación la muestra es no probabilístico, constituido por 10 instituciones educativas, 86 docentes del nivel secundaria de Educación Básica Regular</p> <p>Técnicas, Instrumentos y Fuentes o Informantes de recolección de datos. Técnicas a) La técnica de la encuesta</p> <p>Instrumentos a) Cuestionario</p> <p>Técnicas de Procesamiento y análisis de datos recolectados Los datos obtenidos se procesarán a través del software SPSS v.25, estudio para hacer el análisis estadístico y con ellos se realizaron los cruces que consideran las Hipótesis (variables) y con precisiones en la significancia.</p> |

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | MARCO TEÓRICO | METODOLOGIA |
|-----------|---|-----------|-----------|---|---|
| | <i>distrito de Colquepata Paucartambo Cusco-2023.</i> | | | <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> | <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.</p> |

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Estimado docente, el presente instrumento presenta un conjunto de características sobre la gestión del talento humano en las instituciones educativas del distrito de Colquepata, le pido que sea sincero en sus respuestas, ya que la información es de carácter anónimo, confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones: Responda marcando con una (x) la opción que crea más conveniente, según el accionar del equipo directivo.

| Nunca | Muy pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | |
|---|---|--|------|-----------------------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| | | | | siempre | Casi siempre | algunas veces | muy pocas veces | Nunca |
| D1. Planificación estratégica de recursos humanos | - Estrategia organizacional | 1. ¿En su IE, el equipo directivo, genera políticas que permitan comprender las necesidades del personal y así desarrollar actividades para mejorar su labor? | | | | | | |
| | | 2. ¿En su IE, el equipo directivo, socializa los documentos de gestión (PEI, PAT, PCI, ETC) para el logro de los objetivos institucionales? | | | | | | |
| | | 3. ¿En su IE, el equipo directivo, practica la comunicación e integra al personal docente a la comunidad educativa? | | | | | | |
| | | 4. ¿En su IE, el equipo directivo, toma en cuenta los talentos de los docentes para la asignación de áreas a su cargo? | | | | | | |
| | - Proceso de selección - Puesto laboral - Funciones laborales - Evaluación - comunicación | 5. ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el proceso de selección del personal de manera estructurada y efectiva (TDR)? | | | | | | |
| | | 6. ¿En su IE, el equipo directivo, considera la asignación a los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas y trayectoria profesional del docente ? | | | | | | |
| | | 7. ¿En su IE, el equipo directivo, informa al docente el desempeño de sus funciones concernientes al cargo para el que postula ? | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|
| | | 8. ¿En su IE, el equipo directivo, para la selección del personal, evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas ? | | | | | |
| | | 9. ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el proceso de inducción al personal nuevo? | | | | | |
| D3. Evaluación del desempeño | - recompensas | 10. ¿En su IE, el equipo directivo, reconoce y estimula la contribución pedagógica de los docentes mediante resoluciones, certificados, diplomas de felicitación u otros? | | | | | |
| | - realimentación | | | | | | |
| | - desarrollo | 11. En su IE, los reconocimientos y recompensas por parte del equipo directivo motivan a los docentes para proponer innovaciones o realizar buenas practicas pedagógicas? | | | | | |
| | - relaciones | | | | | | |
| | - percepción | 12. ¿En su IE, el equipo directivo considera los méritos de los docentes para ocupar algún cargo de mayor responsabilidad o para participar en algún programa de actualización concerniente a su labor? | | | | | |
| | | 13. ¿En su IE, la evaluación del desempeño docente que realiza el equipo directivo contribuye en la mejora de su práctica pedagógica? | | | | | |
| | | 14. ¿En su IE, el equipo directivo, considera el diálogo y la reflexión como parte de la evaluación del desempeño docente? | | | | | |
| | | 15. ¿En su IE, el equipo directivo, promueve el trabajo colegiado de los docentes para la mejora continua de la práctica pedagógica del docente? | | | | | |
| | | 16. ¿En su IE, el equipo directivo, en su evaluación, considera las labores adicionales que cumple además de su función docente? | | | | | |
| | 17. ¿En su IE, Ud., percibe que su labor es reconocido y valorado por el equipo directivo, los padres de familia o la comunidad en general? | | | | | | |
| | 18. ¿En su IE, el equipo directivo, es evaluado periódicamente por las instancias superiores para el mejor ejercicio de sus funciones y permanencia? | | | | | | |
| D4. Capacitación | - Diagnóstico | 19. ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes? | | | | | |
| | - Diseño | | | | | | |
| | - Ejecución | 20. En su IE, el equipo directivo, ¿Realiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con las funciones pedagógicas que desempeña? | | | | | |
| | - Evaluación | 21. ¿En su IE, el equipo directivo, promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa y de su contexto? | | | | | |
| | 22. ¿En su IE, el equipo directivo, brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional, organizados por otras entidades de manera presencial- virtual? | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | 23. ¿En su IE, el equipo directivo, la frecuencia con que se realiza las jornadas de capacitación para el personal docente, ¿es adecuada? | | | | | |
| | | | 24. ¿En su IE, el equipo directivo, a través de las jornadas de capacitación que promueve, genera mejoras en su labor pedagógica? | | | | | |
| | | | 25. ¿En su IE se promueve la evaluación de las capacitaciones recibidas para comprobar su efectividad? | | | | | |
| | | | 26. En su IE, el equipo directivo, promueve en los docentes la participación en cursos, seminarios o conferencias virtuales que ofrece Perú educa? | | | | | |
| D5. Desarrollo de las personas | <ul style="list-style-type: none"> - Creatividad e innovación - Cambio organizacional - Desarrollo de personas | | 27. ¿En su IE, el equipo directivo, motiva a los docentes a proponer proyectos de innovación educativa, para participar en diferentes programas como FONDEP, Buenas prácticas docentes, entre otros? | | | | | |
| | | | 28. ¿En su IE, el equipo directivo, promueve la participación de los docentes en los diferentes concursos escolares como: FENCYT, ¿Juegos florales, Olimpiadas matemáticas, etc? | | | | | |
| | | | 29. ¿En su IE, el equipo directivo, considera dentro de la gestión educativa, las necesidades de desarrollo personal (actitudes y valores)? | | | | | |
| | | | 30. ¿En su IE, el equipo directivo, dentro de la gestión educativa, considera las necesidades de desarrollo profesional (conocimiento, destrezas y habilidades)? | | | | | |
| | | | 31. ¿En su IE, el equipo directivo, motiva y brinda oportunidades de superación al personal docente? | | | | | |
| | | | 32. En su IE, el equipo directivo, considera para la asignación de puestos las competencias profesionales del personal a su cargo (rotación de puestos, grados o áreas curriculares)? | | | | | |

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente, el presente instrumento presenta un conjunto de características sobre el desempeño docente según el Marco del buen desempeño docente MINEDU (2012), le pido que sea sincero en sus respuestas, ya que la información es de carácter anónimo, confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones: Responda **marcando con una (x)** la opción que crea más conveniente, según la labor que realiza en su IE, de acuerdo a la siguiente escala

| | | | | |
|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| Nunca | Muy pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | |
|-------------------|--|--|--|-----------------------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| | | | | siempre | casi siempre | algunas veces | muy pocas veces | nunca |
| DESEMPEÑO DOCENTE | D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, | 1. Ud. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes? | | | | | |
| | | | 2. Ud. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprende conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña? | | | | | |
| | | | 3. Ud. ¿Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña? | | | | | |
| | | Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación | 4. Ud. ¿Elabora la Planificación curricular tomando en cuenta las características socioculturales de los estudiantes? | | | | | |
| | | | 5. Ud. ¿Selecciona las competencias de las áreas para su planificación, en función de los aprendizajes básicos de los estudiantes? | | | | | |
| | | | 6. Ud. ¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes? | | | | | |
| | | | 7. Ud. ¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes? | | | | | |
| | | | 8. Ud. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados? | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Crea un clima propicio para el aprendizaje | 9. Ud. ¿Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración? | | | | | |
| | | 10. Ud. ¿Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje? | | | | | |
| | | 11. Ud. ¿Promueve un ambiente acogedor tomando en cuenta la diversidad, donde ésta sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes? | | | | | |
| | Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes | 12. Ud. ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen las competencias curriculares en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica? | | | | | |
| | | 13. Ud. ¿Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje? | | | | | |
| | | 14. Ud. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes? | | | | | |
| Evalúa de manera permanente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales. | 15. Ud. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes? | | | | | | |
| | 16. Ud. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos? | | | | | | |
| D3: Participación en la gestión de la | Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. | 17. Ud. ¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela? | | | | | |
| | | 18. Ud. ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo? | | | | | |
| | | 19. Ud. ¿Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica? | | | | | |
| | | 20. Ud. ¿Desarrolla, colectivamente proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | | | | | |
| | Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado. | 21. Ud. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes? | | | | | |
| | | 22. Ud. ¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno? | | | | | |
| | | 23. Ud. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados? | | | | | |
| D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo. | 24. Ud. ¿Reflexiona en comunidades de aprendizaje sobre su práctica pedagógica? | | | | | |
| | | 25. Ud. ¿Reflexiona en comunidades de aprendizaje sobre su participación en la gestión institucional de su IE? | | | | | |
| | | 26. Ud. ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela? | | | | | |
| | | 27. Ud. ¿Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional? | | | | | |
| | Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas. | 28. Ud. En su IE ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente? | | | | | |
| | | 29. Ud. En su labor ¿Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente? | | | | | |
| 30. Ud. ¿Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente? | | | | | | | |

Anexo 3: Prueba de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Planificación estratégica de recursos humanos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1. | ¿En su IE, el equipo directivo, genera políticas que permitan comprender las necesidades del personal y así desarrollar actividades para mejorar su labor? | X | | X | | X | | |
| 2. | ¿En su IE, el equipo directivo, socializa los documentos de gestión (PEI, PAT, PCI, ¿ETC) para el logro de los objetivos institucionales? | X | | X | | X | | |
| 3. | ¿En su IE, el equipo directivo, practica la comunicación e integra al personal docente a la comunidad educativa? | X | | X | | X | | |
| 4. | ¿En su IE, el equipo directivo, toma en cuenta los talentos de los docentes para la asignación de áreas a su cargo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Selección del personal | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5. | ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el proceso de selección del personal de manera estructurada y efectiva (TDR)? | X | | X | | X | | |
| 6. | ¿En su IE, el equipo directivo, considera la asignación a los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas y trayectoria profesional del docente? | X | | X | | X | | |
| 7. | ¿En su IE, el equipo directivo, informa al docente el desempeño de sus funciones concernientes al cargo para el que postula? | X | | X | | X | | |
| 8. | ¿En su IE, el equipo directivo, para la selección del personal, evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas? | X | | X | | X | | |
| 9. | ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el proceso de inducción al personal nuevo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10. | ¿En su IE, el equipo directivo, reconoce y estimula la contribución pedagógica de los docentes mediante resoluciones, certificados, diplomas de felicitación u otros? | X | | X | | X | | |
| 11. | ¿En su IE, los reconocimientos y recompensas por parte del equipo directivo motivan a los docentes para proponer innovaciones o realizar buenas prácticas pedagógicas? | X | | X | | X | | |
| 12. | ¿En su IE, el equipo directivo considera los méritos de los docentes para ocupar algún cargo de mayor responsabilidad o para participar en algún programa de actualización concerniente a su labor? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13. | ¿En su IE, la evaluación del desempeño docente que realiza el equipo directivo contribuye en la mejora de su práctica pedagógica? | X | | X | | X | | |
| 14. | ¿En su IE, el equipo directivo, considera el diálogo y la reflexión como parte de la evaluación del desempeño docente? | X | | X | | X | | |
| 15. | ¿En su IE, el equipo directivo, promueve el trabajo colegiado de los docentes para la mejora continua de la práctica pedagógica del docente? | X | | X | | X | X | |
| 16. | ¿En su IE, el equipo directivo, en su evaluación, considera las labores adicionales que cumple además de su función docente? | X | | X | | X | X | |
| 17. | ¿En su IE, Ud., percibe que su labor es reconocido y valorado por el equipo directivo, los padres de familia o la comunidad en general? | X | | X | | X | X | |
| 18. | ¿En su IE, el equipo directivo, es evaluado periódicamente por las instancias superiores para el mejor ejercicio de sus funciones y permanencia? | X | | X | | X | X | |
| | DIMENSIÓN 4: Capacitación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19. | ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes? | X | | X | | X | | |
| 20. | En su IE, el equipo directivo, ¿Realiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con las funciones pedagógicas que desempeña? | X | | X | | X | | |
| 21. | ¿En su IE, el equipo directivo, promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa y de su contexto? | X | | X | | X | | |
| 22. | ¿En su IE, el equipo directivo, brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional, organizados por otras entidades de manera presencial- virtual? | X | | X | | X | | |
| 23. | ¿En su IE, el equipo directivo, la frecuencia con que se realiza las jornadas de capacitación para el personal docente, ¿es adecuada? | X | | X | | X | | |
| 24. | ¿En su IE, el equipo directivo, a través de las jornadas de capacitación que promueve, genera mejoras en su labor pedagógica? | X | | X | | X | | |
| 25. | ¿En su IE se promueve la evaluación de las capacitaciones recibidas para comprobar su efectividad? | X | | X | | X | | |
| 26. | En su IE, el equipo directivo, ¿promueve en los docentes la participación en cursos, seminarios o conferencias virtuales que ofrece Perú educa? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5: Desarrollo de las personas | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 27. | ¿En su IE, el equipo directivo, motiva a los docentes a proponer proyectos de innovación educativa, para participar en diferentes | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|
| 28. | ¿En su IE, el equipo directivo, promueve la participación de los docentes en los diferentes concursos escolares como: FENCYT, ¿Juegos florales, Olimpiadas matemáticas, ¿etc? | X | | X | | X | |
| 29. | ¿En su IE, el equipo directivo, considera dentro de la gestión educativa, las necesidades de desarrollo personal (actitudes y valores)? | X | | X | | X | |
| 30. | ¿En su IE, el equipo directivo, dentro de la gestión educativa, considera las necesidades de desarrollo profesional (conocimiento, destrezas y habilidades)? | X | | X | | X | |
| 31. | ¿En su IE, el equipo directivo, motiva y brinda oportunidades de superación al personal docente? | X | | X | | X | |
| 32. | En su IE, el equipo directivo, ¿considera para la asignación de puestos las competencias profesionales del personal a su cargo (rotación de puestos, grados o áreas curriculares)? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RAMIRO FREDDY BULLON CANCHAYA DNI: 20655383

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

11 de Marzo del 2023


 Ramiro Freddy Bullón Canchaya
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA
 Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | |
| 1. | Ud. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 2. | Ud. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprende conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña? | X | | X | | X | | |
| 3. | Ud. ¿Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña? | X | | X | | X | | |
| 4. | Ud. ¿Elabora la Planificación curricular tomando en cuenta las características socioculturales de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 5. | Ud. ¿Selecciona las competencias de las áreas para su planificación, en función de los aprendizajes básicos de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 6. | Ud. ¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 7. | Ud. ¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 8. | Ud. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9. | Ud. ¿Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración? | X | | X | | X | | |
| 10. | Ud. ¿Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje? | X | | X | | X | | |
| 11. | Ud. ¿Promueve un ambiente acogedor tomando en cuenta la diversidad, donde ésta sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes? | X | | X | | X | | |
| 12. | Ud. ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen las competencias curriculares en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica? | X | | X | | X | | |
| 13. | Ud. ¿Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 14. | Ud. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 15. | Ud. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 16. | Ud. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17. | Ud. ¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela? | X | | X | | X | | |
| 18. | Ud. ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 19. | Ud. ¿Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica? | X | | X | | X | | |
| 20. | Ud. ¿Desarrolla, colectivamente proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 21. | Ud. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus | X | | X | | X | | |
| 22. | Ud. ¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno? | X | | X | | X | X | |
| 23. | Ud. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados? | X | | X | | X | X | |
| | DIMENSIÓN 4: D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 24. | Ud. ¿Reflexiona en comunidades de aprendizaje sobre su práctica pedagógica? | X | | X | | X | | |
| 25. | Ud. ¿Reflexiona en comunidades de aprendizaje sobre su participación en la gestión institucional de su IE? | X | | X | | X | | |
| 26. | Ud. ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 27. | Ud. ¿Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional? | X | | X | | X | | |
| 28. | Ud. En su IE ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|--|---|--|---|--|
| 29. | Ud. En su labor ¿Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente? | X | | X | | X | |
| 30. | Ud. ¿Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RAMIRO FREDDY BULLON CANCHAYA DNI: 20655383

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

11 de Marzo del 2023

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

4Relevancia: El ítem es apropiado para representar al

componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: 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


 Ramiro Freddy Bullón Canchaya
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA
 Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto
 Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Planificación estratégica de recursos humanos | | | | | | | |
| 1. | ¿En su IE, el equipo directivo, genera políticas que permitan comprender las necesidades del personal y así desarrollar actividades para mejorar su labor? | X | | X | | X | | |
| 2. | ¿En su IE, el equipo directivo, socializa los documentos de gestión (PEI, PAT, PCI, ¿ETC) para el logro de los objetivos institucionales? | X | | X | | X | | |
| 3. | ¿En su IE, el equipo directivo, practica la comunicación e integra al personal docente a la comunidad educativa? | X | | X | | X | | |
| 4. | ¿En su IE, el equipo directivo, toma en cuenta los talentos de los docentes para la asignación de áreas a su cargo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Selección del personal | | | | | | | |
| 5. | ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el proceso de selección del personal de manera estructurada y efectiva (TDR)? | X | | X | | X | | |
| 6. | ¿En su IE, el equipo directivo, considera la asignación a los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas y trayectoria profesional del docente? | X | | X | | X | | |
| 7. | ¿En su IE, el equipo directivo, informa al docente el desempeño de sus funciones concernientes al cargo para el que postula? | X | | X | | X | | |
| 8. | ¿En su IE, el equipo directivo, para la selección del personal, evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas? | X | | X | | X | | |
| 9. | ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el proceso de inducción al personal nuevo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Evaluación del desempeño | | | | | | | |
| 10. | ¿En su IE, el equipo directivo, reconoce y estimula la contribución pedagógica de los docentes mediante resoluciones, certificados, diplomas de felicitación u otros? | X | | X | | X | | |
| 11. | ¿En su IE, los reconocimientos y recompensas por parte del equipo directivo motivan a los docentes para proponer innovaciones o realizar buenas prácticas pedagógicas? | X | | X | | X | | |
| 12. | ¿En su IE, el equipo directivo considera los méritos de los docentes para ocupar algún cargo de mayor responsabilidad o para participar en algún programa de actualización concerniente a su labor? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13. | ¿En su IE, la evaluación del desempeño docente que realiza el equipo directivo contribuye en la mejora de su práctica pedagógica? | X | | X | | X | |
| 14. | ¿En su IE, el equipo directivo, considera el diálogo y la reflexión como parte de la evaluación del desempeño docente? | X | | X | | X | |
| 15. | ¿En su IE, el equipo directivo, promueve el trabajo colegiado de los docentes para la mejora continua de la práctica pedagógica del docente? | X | | X | | X | X |
| 16. | ¿En su IE, el equipo directivo, en su evaluación, considera las labores adicionales que cumple además de su función docente? | X | | X | | X | X |
| 17. | ¿En su IE, Ud. percibe que su labor es reconocido y valorado por el equipo directivo, los padres de familia o la comunidad en general? | X | | X | | X | X |
| 18. | ¿En su IE, el equipo directivo, es evaluado periódicamente por las instancias superiores para el mejor ejercicio de sus funciones y permanencia? | X | | X | | X | X |
| | DIMENSIÓN 4: Capacitación | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19. | ¿En su IE, el equipo directivo, realiza el diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes? | X | | X | | X | |
| 20. | En su IE, el equipo directivo, ¿Realiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con las funciones pedagógicas que desempeña? | X | | X | | X | |
| 21. | ¿En su IE, el equipo directivo, promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa y de su contexto? | X | | X | | X | |
| 22. | ¿En su IE, el equipo directivo, brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional, organizados por otras entidades de manera presencial- virtual? | X | | X | | X | |
| 23. | ¿En su IE, el equipo directivo, la frecuencia con que se realiza las jornadas de capacitación para el personal docente, ¿es adecuada? | X | | X | | X | |
| 24. | ¿En su IE, el equipo directivo, a través de las jornadas de capacitación que promueve, genera mejoras en su labor pedagógica? | X | | X | | X | |
| 25. | ¿En su IE se promueve la evaluación de las capacitaciones recibidas para comprobar su efectividad? | X | | X | | X | |
| 26. | En su IE, el equipo directivo, ¿promueve en los docentes la participación en cursos, seminarios o conferencias virtuales que ofrece Perú educa? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 5: Desarrollo de las personas | Si | No | Si | No | Si | No |
| 27. | ¿En su IE, el equipo directivo, motiva a los docentes a proponer proyectos de innovación educativa, para participar en diferentes | X | | X | | X | |

| | | | | | | | |
|-----|--|---|--|---|--|---|--|
| 28. | ¿En su IE, el equipo directivo, promueve la participación de los docentes en los diferentes concursos escolares como: FENCYT, ¿Juegos florales, Olimpiadas matemáticas, ¿etc? | X | | X | | X | |
| 29. | ¿En su IE, el equipo directivo, considera dentro de la gestión educativa, las necesidades de desarrollo personal (actitudes y valores)? | X | | X | | X | |
| 30. | ¿En su IE, el equipo directivo, dentro de la gestión educativa, considera las necesidades de desarrollo profesional (conocimiento, destrezas y habilidades)? | X | | X | | X | |
| 31. | ¿En su IE, el equipo directivo, motiva y brinda oportunidades de superación al personal docente? | X | | X | | X | |
| 32. | En su IE, el equipo directivo, ¿considera para la asignación de puestos las competencias profesionales del personal a su cargo (rotación de puestos, grados o áreas curriculares)? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Mgt.~~ **FEDERICO MOSCOSO OJEDA**

DNI: 23825517

Especialidad del validador: **MAGISTER EN ADMINISTRACION**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

08 de Abril del 2023



...*Federico Moscoso Ojeda*.....
Federico Moscoso Ojeda
DNI: 23825517

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | |
| 1. | Ud. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 2. | Ud. ¿Demuestra conocimientos actualizados y comprende conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña? | X | | X | | X | | |
| 3. | Ud. ¿Demuestra conocimiento actualizado de la didáctica de las áreas que enseña? | X | | X | | X | | |
| 4. | Ud. ¿Elabora la Planificación curricular tomando en cuenta las características socioculturales de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 5. | Ud. ¿Selecciona las competencias de las áreas para su planificación, en función de los aprendizajes básicos de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 6. | Ud. ¿Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 7. | Ud. ¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 8. | Ud. ¿Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9. | Ud. ¿Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración? | X | | X | | X | | |
| 10. | Ud. ¿Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje? | X | | X | | X | | |
| 11. | Ud. ¿Promueve un ambiente acogedor tomando en cuenta la diversidad, donde ésta sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes? | X | | X | | X | | |
| 12. | Ud. ¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen las competencias curriculares en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica? | X | | X | | X | | |
| 13. | Ud. ¿Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14. | Ud. ¿Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 15. | Ud. ¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes? | X | | X | | X | | |
| 16. | Ud. ¿Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17. | Ud. ¿Interactúa con sus pares colaborativamente, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico para mejorar la enseñanza en la escuela? | X | | X | | X | | |
| 18. | Ud. ¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 19. | Ud. ¿Desarrolla, individualmente, proyectos de investigación e innovación pedagógica? | X | | X | | X | | |
| 20. | Ud. ¿Desarrolla, colectivamente proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 21. | Ud. ¿Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus | X | | X | | X | | |
| 22. | Ud. ¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los recursos de su entorno? | X | | X | | X | X | |
| 23. | Ud. ¿Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados? | X | | X | | X | X | |
| | DIMENSIÓN 4: D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 24. | Ud. ¿Reflexiona en comunidades de aprendizaje sobre su práctica pedagógica? | X | | X | | X | | |
| 25. | Ud. ¿Reflexiona en comunidades de aprendizaje sobre su participación en la gestión institucional de su IE? | X | | X | | X | | |
| 26. | Ud. ¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela? | X | | X | | X | | |
| 27. | Ud. ¿Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional? | X | | X | | X | | |
| 28. | Ud. En su IE ¿Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|--|---|--|---|--|
| 29. | Ud. En su labor ¿Actúa respetando los derechos humanos del niño y el adolescente? | X | | X | | X | |
| 30. | Ud. ¿Toma decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente? | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgt. FEDERICO MOSCOSO OJEDA

DNI: 23825517

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION

08 de Abril del 2023

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al

componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: 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



...Federico Moscoso Ojeda.....
Federico Moscoso Ojeda
DNI: 23825517

**Firma del Experto
Informante**

FOTOGRAFIAS DE ALGUNAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS VISITADAS

IE Augusto Salazar Bondy,



IE Mika



IE Diego Quispe Ttito- Colquepta- Paucartambo



IE Revolucionaria Túpac Amaru de Sayllapata

