



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa
N° 20367 “San Agustín” distrito de Ihuarí, 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora

Lourdes Liliana Diego Claros

Asesor

Dr. César Wilfredo Vásquez Trejo

Huacho-Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lourdes Liliana Diego Claros	41321968	25-03-2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
César Wilfredo Vásquez Trejo	15714311	0000-0002-8567-6493
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jorge Alberto Palomino Way	15599204	0000-0003-1119-4923
Luís Félix Torres Feliciano	42023266	0000-0002-6625-9766
Régulo Conde Curiñaupa	10177373	0000-0002-9869-4818

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20367 "SAN AGUSTÍN" DISTRITO DE IHUARÍ, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
6	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	2%
7	María Télcida Fuentes Aranda, Luis Rolando Alarcón Llontop. "Política de evaluación y su implicancia en la labor docente de una	1%

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Angeles, Marco y Liam, quienes han sido mi mayor motivación para seguir superándome y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

A mis adorados padres Antenor Diego y Florinda Claros, que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me han ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi querido esposo Luis Prudencio por todo su amor, apoyo incondicional y comprensión.

AGRADECIMIENTO

A la Comunidad educativa N° 20367 “San Agustín” quienes apoyaron incondicionalmente al desarrollo de esta investigación.

Al Dr. Cesar Vásquez Trejo, quien brindó constantes orientaciones en el desarrollo de esta tesis, lo que me permitió obtener un mayor nivel académico en este trabajo de investigación.

A la Escuela de Posgrado de la UNJFSC, por darme la oportunidad de recibirme en sus recintos universitarias durante mis estudios de Maestría, donde recibí una formación académica que afianzó mi profesión como docente.

INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	6
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	7
2.2. Bases teóricas.....	8
2.3. Bases Filosóficas.....	21
2.4. Definición de términos básicos.....	22
2.5. Hipótesis de investigación.....	23
2.5.1. Hipótesis general.....	23

2.5.2. Hipótesis específicas	23
2.6. Operacionalización de las variables.....	24
CAPITULO III METODOLOGÍA.....	26
3.1. Diseño metodológico	26
3.1.1. Enfoque de la investigación.....	26
3.1.2. Tipo de investigación.....	26
3.1.3. Diseño de la investigación	26
3.1.4. Nivel de investigación.....	27
3.2 Población y Muestra.	27
3.2.1. Población.....	27
3.2.2. Muestra	27
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	27
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	29
3.5. Matriz de consistencia.....	30
CAPITULO IV RESULTADOS	32
4.1 Resultados descriptivos	32
4.2 Resultados inferenciales	37
CAPITULO V DISCUSIÓN	44
5.1 Discusión de resultados.....	44
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
6.1 Conclusiones	45
6.2 Recomendaciones	46
CAPITULO VII REFERENCIAS	47
5.1. Lista de referencias	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño docente	24
Tabla 3 Población de estudio.....	27
Tabla 4 Fiabilidad del cuestionario gestión del talento	29
Tabla 5 Fiabilidad del cuestionario de desempeño docente	29
Tabla 6 <i>Baremo de la variable Gestión del talento</i>	32
Tabla 7 Niveles de gestión de talento humano	32
Tabla 8 Niveles de gestión del talento según dimensiones	33
Tabla 9 Baremo de la variable desempeño docente	34
Tabla 10 Niveles de desempeño docente.....	35
Tabla 11 Niveles de desempeño docente según dimensiones	36
Tabla 12 Prueba de normalidad	37
Tabla 13 Correlación gestión del talento y desempeño docente	38
Tabla 14 Correlación gestión del talento y preparación para el aprendizaje.....	39
Tabla 15 Correlación gestión del talento y enseñanza para el aprendizaje	40
Tabla 16 Correlación gestión del talento y participación en la gestión de la escuela	41
Tabla 17 Correlación gestión del talento y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de docentes según percepción de gestión del talento	33
Figura 2. Frecuencias y porcentajes de gestión del talento según dimensiones.....	34
Figura 3. Distribución porcentual de docentes según desempeño.....	35
<i>Figura 4. Frecuencias y porcentajes del desempeño laboral según dimensiones</i>	<i>36</i>
Figura 5. Gráfico de dispersión gestión del talento y desempeño docente.....	38
Figura 6. Gráfico de dispersión gestión del talento y preparación para el aprendizaje	39
Figura 7. Gráfico de dispersión gestión del talento y enseñanza para el aprendizaje	41
<i>Figura 8. Gráfico de dispersión gestión del talento y participación en la gestión de la escuela</i>	<i>42</i>
<i>Figura 9. Gráfico de dispersión gestión del talento y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.....</i>	<i>43</i>

RESUMEN

El presente trabajo académico tuvo como finalidad establecer la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores en el centro educativo N° 20367 "San Agustín" distrito de Ihuarí, 2022. La indagación se realizó basado en el enfoque cuantitativo y de un alcance relacional. La muestra lo conformaron los 17 docentes. Para cuantificar cómo se realiza la gestión del talento de los maestros, se empleó un cuestionario compuesto por 18 preguntas que miden la forma como se selecciona, capacita y gestiona el desarrollo del personal docente, este cuestionario presentó un coeficiente de fiabilidad de 0.883 con la técnica alfa; del mismo modo para medir el desempeño docente se empleó un cuestionario compuesto por 28 ítems cuya confiabilidad alfa fue de 0.898. En lo que corresponde a la gestión del talento de los maestros de la I.E. N° 20367 se encontró que el 70,6% de ellos señalan que se lleva a cabo en forma regular, un 17,6% indican que es bueno y un 11,8% señalan que se realiza de una manera deficiente. Así mismo, en relación al desempeño docente se halló que el 58,8% presentan un desempeño moderado, un 23,5% evidencian un bajo desempeño y un 17,6% muestran un desempeño alto. Al realizar la comprobación de las hipótesis, usando la prueba Rho de Spearman se encontró una correlación lineal positiva y estadísticamente significativa ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$) entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores del centro educativo N° 20367 "San Agustín" distrito de Ihuarí, identificando una relación de intensidad muy buena ($\rho = .879$). Concluyendo de que a mayores niveles de gestión del talento se obtienen mayores niveles de desempeño docente.

Palabras clave: Gestión del talento, evaluación y desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this academic work was to establish the relationship between talent management and the performance of teachers in the educational center N° 20367 "San Agustín" district of Ihuari, 2022. The research was carried out based on a quantitative approach and a relational scope. The sample consisted of 17 teachers. To quantify how teacher talent management is carried out, a questionnaire composed of 18 questions was used to measure how the selection, training and development of the teaching staff is carried out; this questionnaire had a reliability coefficient of 0.883 with the alpha technique; likewise, to measure teacher performance, a questionnaire composed of 28 items was used, with an alpha reliability of 0.898. Regarding the talent management of the teachers of School No. 20367, it was found that 70.6% of them indicated that it is carried out regularly, 17.6% indicated that it is good and 11.8% indicated that it is carried out in a deficient manner. Likewise, in relation to teaching performance, 58.8% showed moderate performance, 23.5% showed low performance and 17.6% showed high performance. When testing the hypotheses, using Spearman's Rho test, a positive and statistically significant linear correlation was found ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$) between talent management and the performance of the teachers of the educational center N° 20367 "San Agustín" district of Ihuari, identifying a very good intensity relationship ($\rho = .879$). Concluding that higher levels of talent management lead to higher levels of teacher performance.

Key words: Talent management, teacher evaluation and performance.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio destaca lo esencial que resulta conocer de cómo la gestión del talento tiene relación directa con el desempeño de los profesores.

En el Perú, la gestión del talento de los maestros en las escuelas estatales de educación básica regular, se viene implementando parcialmente a través de políticas y prácticas enfocadas en la selección (examen de ingreso a la Carrera Pública Magisterial), en la mejora de la praxis docente (capacitación permanente) y ascenso (ascenso de escala magisterial). Buscando atraer y retener a los mejores profesionales del ámbito educativo, con el fin de garantizar la calidad de la enseñanza y el logro de los aprendizajes de los escolares. Sin embargo, persisten desafíos en la gestión del talento de los educadores en Perú, como la necesidad de mejorar la remuneración, la falta de entrega de bonos de reconocimiento al buen desempeño y la mejora de las condiciones laborales, así como de reducir la brecha entre la formación profesional y el desempeño en las aulas.

El MINEDU, a través de la normativa denominada Carrera Pública Magisterial, establece criterios para el ingreso, ascenso y permanencia de los docentes en el sistema educativo.

En general, la gestión del talento de los educadores se enfoca en tres áreas principales: reclutamiento y selección, desarrollo profesional y evaluación del desempeño. En cuanto al reclutamiento y selección, las instituciones educativas buscan atraer y seleccionar a los mejores docentes a través del ingreso a la carrera pública magisterial. En cuanto al desarrollo profesional, las instituciones educativas ofrecen capacitaciones y programas de formación continua para mejorar las habilidades y conocimientos de los docentes. Además, se les brinda acceso a recursos educativos y tecnológicos para mejorar su práctica docente. Por último, la evaluación del desempeño permite a los colegios reconocer las fortalezas y debilidades de los profesores y establecer planes de mejora. Esta evaluación se basa en criterios de objetivos y se lleva a cabo de manera periódica.

En razón de ello, el interés de esta investigación es determinar la existencia de alguna relación entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores en la I.E N° 20367 "San Agustín" distrito de Ihuarí.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La calidad educativa permite el desarrollo económico y social, es por ello que, a nivel mundial el desarrollo educativo es un tema primordial, “sin aprendizaje, la educación no podrá ser determinante para poner fin a la pobreza extrema, generar oportunidades y promover la prosperidad compartida” (Banco Mundial, 2017). En esa premisa, en el año 2019 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizó un estudio en 16 países de América Latina, cuya muestra estuvo conformada por 160 000 niños y niñas, los resultados indicaron que “el 60% de los niños de sexto grado de primaria no alcanzan niveles mínimos en lectura y matemática” (Rivas, 2021), cifras que revelan un estancamiento de la educación, sin avances notables desde el año 2013.

La problemática educativa se observa en los resultados de los estudiantes, sin embargo, detrás de estos resultados existen varios factores que involucran su desarrollo, uno de ellos es el desempeño de los profesores el cual se relaciona directamente con la calidad educativa, en ese sentido la (Naciones Unidas, 2011) recomienda que los educadores deben asumir un papel primordial en el cambio educativo con el fin de atender y responder según las necesidades de aprendizaje (p.3) siendo este el responsable del proceso de aprendizaje, facilitando al estudiante contenidos de acuerdo al contexto nacional y también involucrando a la comunidad en actividades educativas para que estas contribuyan a la mejora de la educación de sus menores hijos.

En base a lo mencionado se debe tomar en cuenta esta característica del docente desde su inserción a la carrera magisterial.

El ingreso a la carrera magisterial pasa por una etapa de gestión escolar, la cual está en concordancia con la gestión del talento, desarrollados en su mayoría por empresas privadas donde se prioriza el contrato al personal enfocándose no solo en la experiencia laboral, sino también que este se involucre y se comprometa con las metas programadas de la institución.

En el contexto educativo el talento humano se representa en el personal docente nombrado y contratado que trabaja en el colegio, esta plana docente ha pasado por una etapa de

evaluación para su incorporación a la práctica pedagógica similar al proceso de gestión del talento humano. Este proceso se inicia con la planificación, desde ahí surge el requerimiento de la necesidad de contar con personal para cubrir las plazas vacantes para el año escolar, luego pasa a la fase de atracción (perfil que se requiere) convocando a los que cumplen con estos requisitos se presentan a la convocatoria, el siguiente paso es la selección del docente que está a cargo de la comisión de evaluación de la institución, una vez contratado el personal se inicia el proceso de inducción o capacitación con talleres dirigidos por la UGEL o por la institución educativa; la fase de retención es la renovación de contrato al personal previa evaluación y si el personal es nombrado su evaluación es parte del ascenso a la escala que le corresponde, por último viene la etapa de transición, es la experiencia que desarrolla el personal para la evolución de la institución.

Estos seis procesos del talento humano deben tomarse con seriedad y responsabilidad en las instituciones educativas al momento de la inclusión del nuevo personal y así poder alcanzar el desarrollo de competencias en los docentes, teniendo como consecuencia el logro de los aprendizajes de los escolares.

De acuerdo a lo expuesto, resulta necesario conocer el manejo de la gestión del talento con el cual cuenta el colegio “San Agustín” N° 20367 y su relación con el desempeño de los educadores, esto con la finalidad de tener datos precisos sobre las fortalezas y debilidades de los maestros, que servirán para potenciar de manera eficaz sus conocimientos y habilidades en bien de la educación escolar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?

P.E.2: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?

P.E.3: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?

P.E.4: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

O.E.2: Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

O.E.3: Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

O.E.4: Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Este trabajo permite acopiar información de conceptos y teorías con respecto a las variables de estudio, siendo de gran relevancia en la educación ya que permitirá conocer a las instituciones educativas en el proceso de gestión, siendo estas poco vistas como organizaciones de gestión administrativa, si bien es cierto no funciona como una empresa, pero los procesos que sigue para planificar, convocar, seleccionar, contratar y retener al personal docente es el mismo que se aplica en las organizaciones empresariales. El proceso de gestión escolar es primordial para alcanzar los objetivos y aprendizajes de los escolares.

Justificación práctica

Las conclusiones de la investigación servirán de base para estudios próximos, el cual busquen vincular la gestión del talento y el desempeño de los educadores, teniendo en cuenta que estas dependen de la gestión que lleva a cabo los directivos.

La gestión escolar cumple con los procedimientos de gestión del talento para convocar a cubrir plazas vacantes de contrato o nombramiento, la necesidad de nuevo personal viene desde la planificación, terminando en el empoderamiento cognitivo del docente en favor de la educación de su institución. Por ello es necesario conocer los resultados que arrojará cada dimensión de estas dos variables y desde ahí poder fortalecer al equipo en el desarrollo de sus funciones de cada área de trabajo que desempeñan.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal

El trabajo se ejecutó en el primer semestre del año académico 2022, que tuvo una educación presencial y semipresencial.

Delimitación Espacial

Su desarrollo se realizó en el centro educativo San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí, provincia de Huaral.

Delimitación Social

La Institución Educativa San Agustín N° 20367 cuenta con profesores de los 3 niveles: inicial, primaria y secundaria. A los cuales se le aplicó dos cuestionarios para el recojo de información sobre su desempeño y la gestión escolar de dicha institución.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación resultó viable ya que presentó todas las condiciones para realizarse.

- Existe disponibilidad de bibliografía general y especializada para el desarrollo de las dos variables de estudio.
- Es viable económicamente ya que se encuentra financiado por el autor de la investigación.
- Existe equipo de profesionales para asesorar la parte metodológica, estadística y teórica.
- El personal docente colaborará desinteresadamente por cuanto los resultados del estudio son de interés institucional.
- Su desarrollo no pone en peligro el medio ambiente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

En cuanto a los trabajos internacionales tenemos a los siguientes autores:

Suarez y Cucalón (2019) efectuaron un estudio con la finalidad de conocer la correlación entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores en la unidad educativa “Santa María de Fiat”. Para ello emplearon una metodología de tipo básica, utilizando el método deductivo hipotético, con un esquema no experimental y nivel relacional, con una muestra de estudio de 44 docentes que laboraron en el año lectivo 2017 – 2018, a los cuales se les aplicó cuestionarios tipo Likert. Llegaron a la conclusión que, “La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño de los profesores de la unidad educativa Santa María del Fiat, Santa Elena de Ecuador” (p.44), encontrando una correlación positiva de 0.985 entre ambas variables.

Figuroa, Pelegrin, y López (2020) Realizaron una investigación teniendo como objetivo averiguar la relación entre la gestión del talento y el desempeño docente en la Unidad educativa Franklin Roosevelt. Para tal efecto, utilizaron la metodología aplicada de estudio descriptivo-correlacional, su muestra fue universal de 60 personas, de los cuales 54 fueron docentes y 6 administrativos. El estudio concluye señalando que existe una alta correlación lineal directa entre las variables anteriormente mencionadas. Asimismo, encontraron que existe una correlación positiva moderada entre la selección de personal, la calidad del trabajo y el trabajo en equipo, y una correlación directa alta entre la capacitación del personal y la calidad del trabajo, seguida del trabajo en equipo. Demostrándose que, si se efectúa una gestión eficaz del talento, se puede lograr un desempeño eficiente y eficaz del personal docente de la Institución.

Bailón y Romero (2020) realizaron una pesquisa sobre “*la administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal Abdon Calderon del Canton Portoviejo-Ecuador*” tuvieron como finalidad analizar la

incidencia de la administración del talento humano en el desempeño de los profesores de la unidad educativa anteriormente mencionada. La investigación se realizó mediante análisis documental y la recopilación de datos. La muestra lo conformaron 30 profesores, a los cuales se le aplicó un cuestionario de escala Likert. Este estudio concluye señalando que es importante la generación de estrategias de fomento del talento humano para acrecentar el desempeño en el ámbito educativo.

Vallejo y Portalanza (2017) publicaron un artículo acerca de lo primordial que resulta gestionar el talento *con la finalidad de atraer y retener a los profesores a nivel de las Instituciones Educativas en el Ecuador*. tuvieron como propósito describir diversas estrategias de gestión de talento que fueron aplicadas en el ámbito educativo. Llegando a la conclusión de que “la gestión de talento humano recibe especial relevancia en el ámbito escolar a través de la aplicación de estrategias orientadas para atraer y retener docentes” (p.163).

2.1.2. Investigaciones nacionales

En cuanto a los trabajos nacionales tenemos a los siguientes autores.

Alanya (2021) llevó a efecto una investigación el cual tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión del talento y el desempeño docente en la I.E N° 7259 de Pachacamac, siendo su metodología cuantitativa, básica, no experimental y descriptivo-relacional, la técnica usada fue la encuesta, con dos cuestionarios conformado por 18 ítems de talento humano y 24 ítems para desempeño docente. Al procesar los resultados ultima que hay relación entre ambas variables, encontrando un coeficiente de correlación muy alto ($\rho = .851$) que refleja que efectivamente la gestión del talento se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño de los maestros en dicha institución.

Chachayma (2021) Realizó un estudio con el fin de establecer de qué forma la gestión del talento se relaciona con el desempeño de los profesores en la I.E Henri La Fontaine, en el distrito de Comas-Lima, para ello utilizó la metodología descriptiva, correlacional, llegando a la conclusión de que la gestión del talento se asocia de forma significativa con el desempeño de los maestros, además señala que los que los encargados de gestionar el recurso humano y de la toma de decisiones en relación a la selección y capacitación, son los que

deben motivar al equipo mediante incentivos y reconocimientos, ya que esto permitirá potenciar el performance de los profesores en dicha escuela.

Medina y Ninanya (2019) ejecutaron una investigación con el objetivo de indagar la existencia de alguna relación entre la Gestión del Talento y el Desempeño de los maestros en dos colegios del distrito de Lima Metropolitana. Para ese fin emplearon como metodología de estudio un esquema no experimental, de tipo transversal, de nivel relacional, utilizaron la encuesta y dos instrumentos aplicados a una muestra de 120 profesores. El estudio concluye evidenciando que en efecto hay una relación muy estrecha entre la gestión del talento de los profesores y su desempeño.

Pino (2017) Concretizó un estudio cuyo objetivo fue precisar el grado de relación que hay entre la gestión del talento y desempeño de los educadores en las diversas I.I.EE del nivel primario de la UGEL 06-Vitarte, su metodología aplicada fue cuantitativa, básica, descriptivo-relacional, no experimental. La muestra de estudio se conformó de 134 docentes, utilizando para el acopio de datos dos instrumentos. Concluye precisando que hay una relación muy relevante entre la gestión del talento y el desempeño de los educadores que pertenecen a dicha UGEL.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de talento humano

2.2.1.1. Definición

La definición del constructo abarca dos conceptos presentes en una organización o institución en el cual labora un conjunto de personas, para ahondar más sobre su significado revisaremos la literatura sobre lo que dicen los autores al respecto.

De acuerdo a la definición dada por la Real Academia Española (RAE, 2021) gestión significa “acción y efecto de gestionar (..) administrar”, al respecto Stone & Wankel (1989) definen a la gestión administrativa como un proceso conformado por la planeación, organización, dirección y control del quehacer de los que conforman una organización y del empleo de los recursos disponibles de la organización para conseguir las metas definidas.

Toda institución pública o privada requiere conseguir sus metas y con esa finalidad gestionan de manera adecuada para alcanzar dicho fin.

Las instituciones no funcionan solas, estas se encuentran conformadas por personas, quienes son la parte fundamental del desarrollo de la misma, a estas personas se les denomina talento humano, Chiavenato (2009) señala que las personas al interior de una organización proveen conocimientos, habilidades, competencias y, especialmente, aportan lo más valioso para las organizaciones: la inteligencia, la cual permite tomar decisiones racionales e imprime sentido y dirección a los objetivos generales.

El talento humano es el personal que integra una institución, es la fuerza de aquellos colaboradores que influyen de manera positiva en la rentabilidad empresarial y en su productividad (Watkins, 1998, como se citó en UNIR, 2021)

La Gestión del talento es definida como una labor fundamental de sostén a la dirección, conformada por políticas y planes con la finalidad de formar y desarrollar al personal que se requiere para crear capital social y cultura organizacional; para la consecución de objetivos organizacionales. (García, Sánchez, & Zapata, 2008). La administración del talento busca diagnosticar la necesidad del personal, su requerimiento ante esta necesidad en cuanto a su centro de labor u organización, luego a partir de ello procede a ubicar al talento adecuado para cumpla su función en el puesto que se le asigne.

Podemos concluir que el talento humano es aquel personal que labora en la institución, organización o empresa, tanto pública como privada, los cuales son vitales para el éxito y cumplimiento de metas de las mismas. Es fundamental que estas organizaciones apliquen un proceso de evaluación y retención a los mejores colaboradores para que, de esta manera aumente su productividad.

2.2.1.2. Características del talento humano

De acuerdo al nivel de importancia que simboliza para una organización contar con trabajadores de excelencia, comprometidos con la institución, la gestión del talento es concebida como un proceso por la que cada vez más apuestan las instituciones. Este proceso dará buenos resultados por ser un factor clave en la búsqueda del aumento de la competitividad y rentabilidad de toda organización.

Según Chiavenato (2009) El proceso en la competitividad del talento humano comprende las siguientes características:

a) Conocimiento: Está referida al saber o la experiencia del colaborador. Es la consecuencia del aprender a aprender, de forma constante, y que cada persona desarrolla sus capacidades tomando como elemento el entorno que lo rodea. En la actualidad, el conocimiento es la moneda más preciada. (Chiavenato, 2009). El conocimiento son hechos o informaciones adquiridas a través de la educación y la práctica. El talento humano que se encuentra dentro de la institución debe encontrarse en el puesto adecuado de acuerdo a los conocimientos que requiere su área para que ponga en práctica todas sus competencias para el progreso de la organización.

b) Habilidad: está ligada al saber hacer. Es aplicar el conocimiento para resolver problemas de diversa índole o crear e innovar. En resumen, la habilidad es la conversión del conocimiento en resultados. (Chiavenato, 2009). Es difícil que exista sabiduría sin saber hacer. Las habilidades que posee el talento humano asociado a sus conocimientos se convierten en sabiduría, esta sabiduría asociado a la institución se convierte en capital intelectual para el desarrollo de la organización.

c) Juicio: se refiere a evaluar situaciones. consiste en saber analizar la situación y el contexto. Es saber como obtener información, implica poseer un espíritu crítico, valorar los hechos, sopesar con equilibrio y determinar las prioridades. (Chiavenato, 2009). El talento humano tiene la capacidad de evaluar la situación en la que se encuentra la institución, adquirir información sobre ello, juzgar de manera objetiva el hecho para definir o resolver la situación.

d) Actitud: hace referencia a la actitud empoderada y emprendedora del personal, la cual permite no solo alcanzar las metas sino también superarlas, es asumir riesgos, ser un agente de cambio, que le añade valor agregado para llegar a la excelencia y centrarse en los resultados. Es lo que conlleva a alcanzar el desarrollo personal (Chiavenato, 2009). Esta actitud debe verse reflejado en el colaborador, al mostrar seguridad, estar motivado para cumplir sus funciones y contar con experiencia en el área que corresponde.

2.2.1.3. Procesos de la gestión del talento humano.

La selección del talento humano se realiza para ingresar a personal nuevo en la institución. Este proceso es realizado por profesionales de Recursos Humanos o por la comisión de evaluación del personal, dependiendo de la institución que lo convoque.

El proceso inicia con la planificación, siendo el primer paso para conocer las deficiencias de la organización y a partir de ello, requerir el perfil para el contrato del nuevo personal, luego continúa la convocatoria para cubrir las nuevas plazas. El proceso continúa de acuerdo a lo detallado a continuación:

Planificación: En esta fase la organización evalúa las fortalezas y debilidades para hacer requerimiento de personal. Es el primer escalón en el proceso, es aquí donde se identifican las deficiencias. Y se define con qué capital humano se requiere contar. Además se desarrolla un plan de capacitación para la fuerza laboral según las iniciativas de contratación (Cortés , 2021). En el ámbito educativo se evalúa la meta de atención estudiantil para requerir el personal docente necesario.

Atracción del talento: Se plantean los requisitos para cubrir la plaza vacante. Es aquí donde se determinan las directrices y estrategias para hacer que el puesto sea más atractivo para los candidatos. El proceso implica atraer un flujo mayoritario de solicitantes que prefieran trabajar en la empresa. (Cortés , 2021).

Selección: consiste en la evaluación de expedientes y del currículum vitae de los postulantes. Involucra la aplicación de múltiples pruebas: entrevistas, pruebas psicométricas, pruebas escritas, etc. con la finalidad de encontrar a la persona que cumpla con las características que requiere el puesto. (Cortés , 2021).

Desarrollo: implica capacitación del personal. Los trabajadores de una organización deben ser capacitados constantemente para adquirir la experiencia necesaria y contribuir al éxito de la empresa. Es ineludible ayudar a crecer a los empleados y darles la oportunidad de crecer profesionalmente.

Retención: Es necesario retener a los mejores talentos, mediante: reconocimiento, ascensos y aumentos de sus remuneraciones. Esto garantiza que una organización sea exitosa y sostenible en el tiempo. (Cortés , 2021), En el ámbito educativo el gobierno del Perú, entrega

bonos a aquellos docentes que ocupan los primeros puestos de los exámenes del ingreso a la carrera pública magisterial, incremento de remuneración según la escala, bonos por tiempo de servicio, palmas magisteriales, etc.

Transición: En esta etapa final de la gestión del talento. En esta fase las empresas deben planificar la salida de los empleados ya sea por jubilación o por que se fueron a otra empresa o ascendieron dentro de la misma compañía, dejando plazas vacantes. Las empresas deben de tomar este proceso como una oportunidad de mejora continua.

Todos los procesos de la gestión del talento, que han sido mencionados se aplican en el ámbito educativo.

2.2.1.4. La recompensa en el talento humano.

Este aspecto se refiere a los incentivos y motivaciones que las instituciones otorgan a su personal, siendo la recompensa un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan satisfechos en su centro laboral. Terence manifiesta que si los trabajadores especulan que no se les atiende bien “en forma adecuada y que no pueden hacer mucho para influir directamente en sus premios, tienden a estar insatisfechos, a trabajar menos y a ausentarse más frecuentemente que cuando creen que se les está tratando de modo equitativo” (como se citó en Hampton, 1989, p.448)

Para (Chiavenato, 2009) existen tres tipos de recompensa al colaborador de una organización, estas son:

Remuneración: La cantidad de tiempo que otorgan las personas al trabajo dentro de una organización depende principalmente del salario que perciben, cuanto más sea este, mayor es tiempo de dedicación. Al respecto, Chiavenato, (2009) señala que existen tres tipos de salarios. 1) el salario por unidad de tiempo, que se refiere al pago según el tiempo (horas, días, meses) que la persona está disponible para la empresa. 2) el salario por resultados, se refiere a la producción (cantidad de artículos o cantidad de obra) del trabajador y que según su nivel de producción recibe comisiones o bonos de productividad. 3) el salario por tarea, es una mixtura del salario por unidad y del salario por resultados, aquí el trabajador se sujeta a un horario de trabajo y al mismo tiempo su salario es determinado de acorde a la cantidad de productos producido.

Programas de incentivos: las compañías deben de contar con planes de incentivos para motivar a su personal, basados en criterios, tales como cumplimiento con las metas, rendimiento laboral, etc. En razón de que los incentivos incrementan las relaciones entre los empleados y la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 341).

En cuanto a la recompensa de incentivos dirigida a docentes del magisterio, estas se describen como derechos en la Ley de Reforma Magisterial en el Artículo 42 de premios y estímulos: “a) Mención honorífica con otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares. b) Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral regional, ministerial o suprema. c) Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior” (Ley 29944, 2012). También son acreedores de otros incentivos en cuanto a obtener beneficios en formación y capacitación permanente.

Prestaciones y servicios: son pagos adicionales del sueldo normal del trabajador que son cubiertas en su totalidad por el empleador, estos pueden venir junto a la remuneración mensual o en cheque aparte como parte de una recompensa. Este beneficio constituye un valor básico en la motivación del personal que ve su trabajo gratificado de acuerdo a la productividad que realizó durante un tiempo en la institución. Las organizaciones brindan un paquete de gratificaciones y beneficios a sus empleados, los cuales son pagos adicionales a sus remuneraciones personales. Estas prestaciones sociales incluyen diversos beneficios, tales como asistencia médica, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte de personal, plan de pensión o retiro, etc. (Chiavenato, 2009, p. 345).

En el magisterio la recompensa en prestaciones y servicios se dan en “Seguridad social, Percibir una compensación por tiempo de servicios y el reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos”. (Ley 29944, 2012). A ello podemos añadir un beneficio de aquellos que son acreedores de las Palmas Magisteriales.

2.2.1.5. Dimensiones del talento humano.

Selección del personal: Toda institución tiene una estructura organizacional compuesta por normas establecidas, dentro de ellas se encuentran los objetivos para la selección del personal idóneo para el desempeño de sus funciones. La selección del personal permite evaluar las características personales de un conjunto de individuos, su evaluación está sujeta a las particularidades y requisitos del puesto vacante. La selección se comporta como un

colador que permite el ingreso a la organización de solo aquellos que muestran las características requeridas. De esta manera se elige al mejor postor para el cargo. (Chiavenato, 2009, p. 370).

En las organizaciones existe un proceso de etapas y proceso por cuales pasa un candidato a vacante de puesto laboral, conforme superan los obstáculos o requerimientos del puesto van pasando a la etapa siguiente, al logro de superar todas las etapas estas toman la condición de contratados o nombrados, de acuerdo al puesto al que postularon. En relación del Magisterio peruano, el ingreso a la Carrera magisterial se encuentra normado en la (Ley 29944, 2012), donde el docente debe tener título profesional en educación concedido por una institución acreditada en formación docente, así mismo tener buena salud física y psicológica y no haber sido condenado por delitos de terrorismo, corrupción de funcionarios, contra la libertad sexual, entre otros contemplados en el Artículo 18 de dicha Ley.

Capacitación de personal: Son procesos de enseñanza y afianzamiento de los aprendizajes que los empleadores otorgan a sus talentos humanos para que desarrollen sus habilidades básicas necesarias para desempeñarse en su área.

La capacitación se convierte en un principal elemento de la gestión de una institución, considerándose pieza clave para su desarrollo. Invertir en capacitación del personal potenciará su progreso y lo llevará al logro de las metas organizacionales.

En ese sentido mientras más nivel de preparación tengan los trabajadores, más alto será la productividad de la institución. Para lograr el éxito organizacional, es necesario contar con personas emprendedoras, expertas, ágiles y sobre todo dispuestas a correr riesgos. Es imprescindible la capacitación de las personas pues son ellas las que hacen que las cosas sucedan. (Chiavenato, 2009, p. 370).

Las capacitaciones al personal benefician directamente a la institución, ya que incrementan la productividad, la calidad de trabajo, la rentabilidad y disminuyen la rotación del personal, además de apoyar en la resolución concreta de problemas, mejoran la estabilidad y flexibilidad de la organización (Adecco, 2020) logrando de esta manera que todo el personal se encuentre identificado con la organización.

En cuanto al magisterio peruano, el Ministerio de Educación en su página oficial ofrece cursos y capacitaciones de inscripción gratuita para los docentes de distintas especialidades, de la misma manera lo hace Perú Educa.

Desarrollo del personal: Para alcanzar el desarrollo personal, las personas deben hacer una autoevaluación, empezando por conocerse uno mismo, esto implica saber cuáles son las habilidades, fortalezas, debilidades y miedos que poseen, seguidamente, qué quieren hacer y dónde pueden desenvolverse eficientemente para cumplir sus metas. El conocerse permite tener claro los objetivos y como consecuencia se sentirse mejor y motivados para continuar en su crecimiento personal. “El desarrollo del personal es un proceso sistemático que se fundamenta en la formación de los empleados que responden a las necesidades de la empresa y, al mismo tiempo, en el estudio y desarrollo del potencial productivo y educativo de los empleados” (CEUPE, 2022). Uno de los elementos importantes en la administración actual, es incentivar el desarrollo simultáneo de las organizaciones y de las personas, pues es el único camino que permite superar los obstáculos presentes en todas las organizaciones. (Chiavenato, 2009).

Las organizaciones deben potenciar a sus talentos para que los resultados de las metas se consigan de manera rápida y eficaz.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición.

El desarrollo de la variable se basa en la revisión de la literatura de los conceptos, definiciones y bases teóricas que lo conforman. Primero definiremos la palabra desempeño, luego desempeño laboral para luego realizar el desempeño docente que abarca a la labor que realiza el profesor del magisterio.

El desempeño es el grado de cumplimiento de acuerdo a los requisitos relacionado a la labor del trabajo, basados en las funciones que amerita el puesto y su correcta práctica. Cuando se habla del desempeño laboral del colaborador de una organización esta es considerada como el secreto para el desarrollo y éxito de una organización; por esta razón en la actualidad existe bastante interés de parte de quienes dirigen las unidades de recursos humanos en aplicar estrategias y métodos para no solo cuantificar el desempeño del trabajador sino

también para potenciar el desempeño. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010, p. 495). Resulta necesario potenciar el desempeño de todo profesional, para que incremente su grado de conocimiento, habilidades y actitudes, pues ante un conflicto demostrará la competencia adecuada que posee para alcanzar el resultado propuesto. (Salazar, 2019).

El desempeño alude a la acción, que realiza el docente dentro de su centro de labores, en concordancia a ello Montenegro lo describe como un conglomerado de actos que un educador lleva a cabo durante el proceso de formación de niños y jóvenes que tiene a su cargo (como se citó en Dávila, 2013,p.49), en ese mismo sentido Pérez (2008) concuerda con este concepto al describirlo como un “conjunto de acciones que con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, al desarrollar su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta orientada a lograr la formación integral” (p. 66).

La labor del educador requiere de mucha responsabilidad ya que tiene que cumplir distintas funciones asignadas a su cargo, las administrativas, las pedagógicas, la tutoría educativa, entre otras, que se requiere para la formación de competencias, destrezas y valores en los menores de edad y así adquieran capacidades básicas para ser ciudadanos de bien.

2.2.2.2. Modelos de evaluación de desempeño docente

- Modelo basado en el perfil del educador: este modelo tiene la ventaja de ser un modelo a imitar por los profesores; pero presenta el inconveniente de ser algo ideal, que dista bastante de lo que en realidad son los educadores (Montenegro, 2007, p. 32)
- Modelo centrado en los resultados: los defensores de este modelo sostienen que la forma correcta de evaluar el desempeño de los profesores, es medir y describir lo que realizan los alumnos como resultado de la actividad del docente. Señalan que lo importante no es describir lo que hacen los docentes (Estrada, 2012, p. 19)
- Modelo basado en el proceder del profesor en el aula, y otros espacios: el modelo resulta interesante en la medida que pone énfasis sobre la forma de trabajar del docente, tomando en cuenta la dedicación y compromiso, forma que irrefutablemente determina los resultados. (Montenegro, 2007)
- Modelo centrado en la práctica reflexiva: Es un modelo que se apoya fundamentalmente en la auto evaluación y compromiso del docente. (Montenegro,

2007, p. 32). Este modelo conlleva a que los docentes sean agentes activos de la evaluación, permitiendo reflexionar sobre su quehacer pedagógico.

Es necesario destacar que los docentes del magisterio tienen el derecho de “Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional registrado en el escalafón” (Ley 29944, 2012)

2.2.2.3. Rol y función del docente.

Las instituciones educativas son el centro de aprendizajes que mayor influencia tendrá en la formación de los ciudadanos, dentro de ella los docentes son los grandes mediadores entre el conocimiento y el estudiante, son la “pieza angular del sistema escolar que facilita, promueve una mayor apertura y participación al resto de agentes que componen la comunidad educativa” (Barraza & Villarreal, 2013, p. 5), su labor educativa se centra en la programación, enseñanza y evaluación de los procesos de aprendizaje, así mismo a su orientación, dirección educativa a través de la tutoría en colaboración con las familias.

Para el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), el maestro en su ejercicio profesional brinda un servicio público encaminado a materializar el derecho que tienen los estudiantes, las familias y la comunidad a recibir una educación integral del educando con calidad, equidad y pertinencia. (Ley 29944, 2012, Art. 4)

El maestro cumple con los siguientes roles dentro de su práctica pedagógica:

- Estimula la autonomía, liderazgo e iniciativa de los estudiantes, estableciendo conexiones entre sus ideas y los conceptos, además les permite plantearse problemas e iniciar la búsqueda de soluciones.
- Maneja diversidad de materiales bibliográficos, concretos e interactivos, además de todos los recursos que brindan las competencias digitales, básico en el siglo XXI y así poder digitalizar el aula con plataformas de Google Classroom, Google Meet, Google Groups, entre otros, aceptando también el uso de dispositivos en el aula como herramientas de aprendizaje.

Esta variedad en el uso de medios y materiales apoya al logro de aprendizajes de los escolares.

- Los docentes provocan la curiosidad de los escolares utilizando continuamente el modelo del ciclo de aprendizaje, el cual comprende tres fases: primero, los estudiantes realizan preguntas e hipótesis, segundo, el docente introduce el concepto, y por último los estudiantes aplican el concepto.
- Motiva a los estudiantes a ingresar en diálogo con el docente y entre sus compañeros, además a trabajar colaborativamente. En este aspecto, que los estudiantes tengan la oportunidad de compartir sus ideas y de escuchar la de sus compañeros, les ofrece una experiencia única para construir significados. La base del aprendizaje colaborativo se encuentra en el dialogo entre los escolares.
- Brinda instrucciones personalizadas, teniendo en cuenta que los escolares aprenden de diversas maneras y tienen habilidades particulares, por esta razón, el docente debe, en lo posible, adaptar las enseñanzas acordes a las necesidades de cada estudiante. De tal forma que el estudiante sienta libertad y motivación respecto a sus tareas. (Arias, 2016, p. 1)
- Involucra a los escolares en prácticas que pueden generar contradicciones a las hipótesis planteadas inicialmente y luego pasa a estimular la discusión, permitiendo que aprendan de sus errores y reformulen sus perspectivas.

2.2.2.4. Dimensiones de desempeño docente.

En relación a las dimensiones, estas se sustentan en los cuatro dominios del “Marco de Buen Desempeño Docente” propuestos por el Ministerio de Educación del Perú, que se precisan en seguida:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Se debe tener presente que esta dimensión abarca “la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (MINEDU, 2012, p. 18), por ello deben estar capacitados en esas áreas, ya que es de importancia dentro de la pedagogía porque posibilita el incremento de la calidad educativa y el logro de los aprendizajes.

El desarrollo del año escolar 2022 el MINEDU ha dispuesto la educación presencial o semipresencial mediante la RM N° 531- 2021- MINEDU en el cual indica la normativa para el regreso a la presencialidad y/o semipresencialidad, señalando como se llevará a cabo la prestación del servicio educativo en el año 2022 en las diversas instituciones de la Educación

Básica, localizadas en el ámbitos urbano y rural, en el escenario de la emergencia sanitaria por la COVID-19 (El Peruano, 2021). De acuerdo a esta norma la semipresencialidad significa una enseñanza híbrida, tanto virtual como presencial.

En este aspecto resaltamos la interrogante si los docentes han recibido capacitación para este tipo de enseñanza, teniendo en cuenta que, en el año 2020, un estudio realizado en Latinoamérica sostenía “que el 83 % de los maestros de primaria y 84 % de los maestros de secundaria no cuenta con las herramientas necesarias para enfrentar los retos que ha traído la pandemia”. (Tecnológico de Monterrey, 2020).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Los docentes son el principal activo de la organización o institución educativa, poseen un conjunto de experiencias cognitivas y técnicas el cual garantiza el buen funcionamiento y el logro de aprendizajes en los escolares. Esta dimensión se relaciona con la enseñanza en el aula, poniendo énfasis en la interacción entre docentes y estudiantes. El centro de esta acción en el aula, es que las enseñanzas sean amenas para facilitar el proceso de conexión entre los niños(as) con los contenidos que se imparten en el aula. La dimensión promueve la disciplina como la parte principal del proceso de enseñanza y aprendizaje, esta incluye conocimientos y valores a todas las áreas de enseñanza.

Enseñanza para el aprendizaje está referida a la mediación pedagógica del profesor para crear un ambiente favorable para el logro del aprendizaje, al dominio de los contenidos, al empleo de técnicas de motivación, al uso de recursos didácticos y significativos. Implica el uso pertinente de instrumentos de evaluación que permitan reconocer los logros y los aspectos que se debe mejorar en el proceso de enseñanza para el aprendizaje. (MINEDU, 2012).

De acuerdo a lo afirmado líneas arriba, esta dimensión es de gran relevancia al rol que cumple el docente, siendo su labor motivar a los estudiantes a que participen activamente en el desarrollo de sus aprendizajes, haciéndoles tomar conciencia de la importancia que tiene el involucrarse con los contenidos que recibe para relacionarlo con sus conocimientos previos y de esta manera pueda generar nuevos aprendizajes, debe precisarse que durante todo este proceso, el docente debe retroalimentar el aprendizaje para que no quede dudas y el escolar pueda desenvolverse con seguridad en su entorno.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

La educación centrada entre la familia y la comunidad, la relación entre ellas permitirá que los estudiantes adquieran aprendizajes de acuerdo a su cultura, a sus creencias y costumbres, promoviendo e integrando a la comunidad con los procesos educativos. Esta dimensión refiere a la interacción efectiva que debe tener el docente con los diversos actores de la comunidad educativa, los profesores deben ser partícipes en la formulación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así mismo, deben coadyubar al desarrollo de un clima institucional positivo. Implica también valorar y respetar a la comunidad teniendo en cuenta sus particularidades, y considerar la coparticipación de las familias en los resultados de aprendizaje. (MINEDU, 2012).

La familia forma parte del proceso educativo, su participación en los aprendizajes es fundamental ya que los estudiantes traen a la escuela las vivencias de sus hogares y de su comunidad. El docente tiene la labor de fomentar el trabajo colaborativo entre escuela y familia con la finalidad de apoyar al estudiante en el logro de los aprendizajes, teniendo como ruta al enfoque transversal de interculturalidad, de respeto mutuo a la cultura, aprovechando los recursos con que cuenta la comunidad para generar aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente:

La identidad profesional docente nace desde la vocación de la persona, luego pasa por la etapa de formación profesional en instituciones superiores, como la universidad o institutos pedagógicos, hasta alcanzar su graduación para luego ejercerla en el aula.

El desarrollo de su profesión se conduce desde el principio de la ética profesional, ejerciendo sus derechos y respetando los derechos fundamentales de las personas, manteniendo siempre una conducta en valores de honestidad, responsabilidad y justicia.

El docente debe analizar de manera crítica y continua su propio quehacer pedagógico, además de reflexionar sobre su trabajo en equipo, su cooperación con sus pares y de su involucramiento en actividades que conciernen a su desarrollo profesional. Así mismo, el docente debe asumir su rol en los procesos y resultados del aprendizaje y gestionar información respecto al diseño y aplicación de las políticas educativas a nivel regional y nacional. (MINEDU, 2012).

Es necesario que los maestros tengan presente el tipo de identidad que se requiere tener en la práctica profesional, el cual se centra en el compromiso, moral y ético con sus estudiantes, con ellos mismos y con la comunidad, teniendo la convicción de que todos los menores de edad puedan aprender en una institución de calidad y equidad. La identidad profesional del docente coadyuba al logro de aprendizajes de los estudiantes.

2.3. Bases Filosóficas

Dewey y su pensamiento pragmático.

Cuando hablamos de principios éticos profesionales en la carrera docente, nos enfocamos en la concepción educativa de John Dewey y su pensamiento filosófico del pragmatismo, el cual manifiesta que el escolar logra “protagonismo porque la condición del aprendizaje radica en el interés del estudiante. Sin embargo, el rol de profesor (...) consiste en ayudarlo a descubrir cuáles son sus intereses y a enseñarle el método necesario para reflexionar sobre la realidad social”. (Ahedo, 2018, p. 125). Para Dewey la educación tiene un componente psicológico, por ello, antes de iniciar alguna actividad de aprendizaje en el aula se debe conocer los intereses de cada estudiante, de esta manera con la experiencia que adquiera transformará la sociedad.

Dewey manifiesta que “el profesor es responsable de la educación moral y debe lograr que el estudiante reflexione sobre la realidad social, buscando su mejora” (Ahedo, 2018, p. 125), El autor considera que educar no solo se enfoca en transmitir conocimientos sino se debe enseñar la forma para conocer la realidad y plantear alternativas para mejorarlas.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

El estudio también tiene relación con la teoría de “la jerarquía de las necesidades de Maslow”. Para este estudioso, los seres humanos actúan de acuerdo a sus necesidades, encontrándose en constante estado de motivación para alcanzar un peldaño más en sus objetivos o satisfacer una necesidad más difícil que la anterior.

Necesidades de seguridad: Se busca crear y mantener una seguridad y orden en la vida. “Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad en nuestro entorno. Se relacionan con el temor a perder el control y están asociadas al miedo

a lo desconocido”. (Iñaki, 2010, p. 188) . Se considera al empleo estable para obtener una remuneración que le proporcione comodidad.

Necesidades sociales o de pertenencia: se busca el desarrollo afectivo. “Están relacionadas con la necesidad de manifestar y recibir afecto y la de participación social, como la necesidad de comunicarse, de amistad, de vivir en comunidad, de sentirse aceptado en un grupo”. (Iñaki, 2010, p. 188) En este nivel la persona intenta trascender el ámbito individual y crear vínculos sociales.

Necesidades de reconocimiento: Autoestima propia y reconocimiento de parte de otros. “Por un lado, se encuentran las necesidades de autoestima y de respeto a sí mismo, y por otro las de sentirse apreciado y respetado, de tener prestigio (...) se satisfacen cuando aumenta la iniciativa, la autonomía y o la responsabilidad”. (Iñaki, 2010, p. 188). La estima alta refiere a la persona en la capacidad de respeto y comprende a sí mismo, en cuanto a la estima baja la persona tiene la necesidad de ser reconocida por otros.

Necesidades de autorrealización: “La necesidad de desarrollo pleno de la personalidad, de lograr aspiraciones personales y de alcanzar su sistema de valores. La necesidad de trascender y de realizar su propia obra. Está relacionado con la competitividad y la cultura del éxito”. (Iñaki, 2010, p. 188). Son acciones que se alcanzan a través del tiempo, la persona, en este nivel, se considera realizada y con éxito.

2.4. Definición de términos básicos

Desempeño pedagógico: Es un “Conjunto de acciones que realiza el profesor con mucha motivación, preparación pedagógica y creatividad, durante el desarrollo de su labor, lo cual se refleja, tanto en el proceso como en el resultado y que está orientada a lograr la formación integral” (Pérez, 2008, p. 66)

Gestión escolar: “Conjunto de acciones integradas que buscan la consecución de los objetivos en cierto plazo de acuerdo a los objetivos que se pretende alcanzar”. (Córdova & Arévalo, 2018, p. 27).

Gestión del talento humano: “Actividades orientadas a la planeación, en el que están inmersos el análisis organizacional, así como la selección, reclutamiento, remuneración, la evaluación del desempeño del trabajador, etc.” (Suarez H. , 2018, p. 25).

Identidad docente: es “la reflexión sistemática que realiza el profesor sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, sobre el trabajo en equipo, sobre la colaboración con sus pares y su participación en actividades de mejora profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje”. (MINEDU, 2012, p. 26).

Talento: Es “La capacidad que tienen las personas para entender y abarca de forma inteligente la manera de resolver problemas en determinadas situaciones, considerando sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes” (Coronel & Fárez, 2010, p. 22)

Talento humano: Son la “fuerza humana o colaboradores que aportan e influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización” (Watkins, 1998, como se citó en UNIR, 2021).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

2.5.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H.E.2: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H.E.3: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H.E.4: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección • Puesto laboral • Funciones laborales • Evaluación • Grado de conocimiento • Comunicación. 	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos. • Preparación y formación. • Responsabilidades. • Función pedagógica. • Capacitación permanente. • Formación profesional 	7 al 12	
Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de desarrollo. • Motivación. • Oportunidad • Dialogo • Contribución • Reconocimientos. 	13 al 18	

Tabla 2
Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión • Características evolutivas • Programación curricular • Conocimiento actualizado • Estrategias didácticas • Actitudes y necesidades 	1 al 8	Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indiferente (3) En desacuerdo (4)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Teorías constructivistas • Resolución de problemas • Material didáctico para la enseñanza – aprendizaje. 	9 al 16	

	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de materiales de estudiantes. • Ambiente • Evaluación • Reforzamiento 		Totalmente en desacuerdo (5)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Clima democrático • Gestión • Proyectos • Fomentación de trabajo. • Prácticas de enseñanza • Retos de una educación. 	17 al 22	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de enseñanza – aprendizaje. • Conocimientos • Honestidad, justicia y responsabilidad. • Respeto • Disposición laboral • Dificultades de enseñanza. 	23 al 28	

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

La característica del presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo, cuyo “objetivo es construir teorías con base en los hechos estudiados, con la finalidad de describir los hechos como son y explicar la causa de los fenómenos” (Baena, 2017, p. 36)

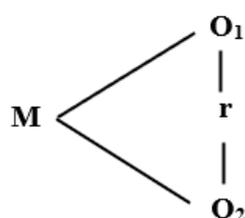
3.1.2. Tipo de investigación

Teniendo en cuenta la naturaleza. La investigación presentada corresponde al tipo básica pura o fundamental. En relación a ello, Sánchez & Reyes, (2009) mencionan que este tipo de investigación conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos. Teniendo como propósitos recopilar información de la realidad objetiva para ampliar el conocimiento.

3.1.3. Diseño de la investigación

El estudio guarda coherencia con el diseño no experimental, no existe estímulos que expongan al objeto de estudio, es decir, En palabras de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) en estos diseños “el investigador no manipula en forma intencional la variable(s) independiente(s) para ver su efecto sobre otra variable” (p. 149)

Diseño de corte transversal con el siguiente esquema:



M: Muestra de profesores

O1: Puntuación directa de la variable talento humano

O2: puntuación directa de la variable desempeño docente

r: Relación

3.1.4. Nivel de investigación.

Por su naturaleza, la investigación corresponde al nivel correlacional. Tal como lo señala, Marroquin (2012) en este nivel de estudio se busca “precisar el grado de asociación o relación no causal entre dos o más variables. Su característica principal es medir las variables y posteriormente, haciendo uso de pruebas de hipótesis estadísticas correlacionales, se estima la correlación” (p. 4).

3.2 Población y Muestra.

3.2.1. Población

Estuvo conformada por los 17 docentes (6 varones y 11 mujeres) del centro educativo San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí. Al respecto, “una población de estudio es el conjunto de elementos, finito o infinito, definido por una o más características que comparten todos los elementos que lo componen” (Gómez, Gonzales, & Rosales, 2015, p. 220).

Tabla 3
Población de estudio

Docentes	Numero
Varones	6
Mujeres	11
Total	17

Nota: Total de docentes según Cuadro de Asignación Personal 2022

3.2.2. Muestra

Al tener una población de estudio de tamaño reducido, en la presente investigación no se realizó ningún tipo de muestreo, en razón de que se trabajó con la totalidad de la población, conformado por los 17 profesores de inicial, primaria y secundaria del colegio San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí.

3.3. Técnicas de recolección de datos.

Técnica: Se empleó la técnica de la encuesta. La encuesta es un “procedimiento normalizado de investigación mediante el cual se recoge y analiza los datos de una muestra representativa de una población (...) del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Casa, Repullo, & Donado, 2002, p. 143).

Instrumento: se hizo uso del cuestionario para las dos variables. De acuerdo con, Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) el cuestionario está compuesto por “una serie de preguntas referidas a una o más variables que se pretende medir. Dichas preguntas deben tener coherencia con el planteamiento del problema y las hipótesis” (p. 217).

Ficha técnica del cuestionario de talento humano.

Nombre	: Cuestionario de talento humano
Autor y año	: Alanya (2021)
Objetivo	: Conocer el nivel de gestión del talento humano en docentes de Educación Básica.
Alcances	: Docentes nombrados y contratados de instituciones educativas públicas y privadas
Duración	: 30 minutos.
Material	: Lapicero, hojas en fotocopia.
Descripción	: Cuenta con 18 ítems
Calificación	: Cada pregunta tiene una puntuación: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Ficha técnica del cuestionario de Desempeño docente.

Denominación	: Cuestionario de desempeño docente.
Autor y año	: Pino (2017)
Objetivo	: Conocer el desempeño docente en las II. EE de nivel básica.
Alcances	: Docentes nombrados y contratados de II. EE públicas y privadas
Duración	: 30 minutos.
Material	: Lapicero, hojas en fotocopia.
Descripción	: Cuenta con 28 ítems relacionados a cada dimensión de la variable gestión del desempeño docente.
Calificación	: Cada pregunta tiene una puntuación: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.

Se realizará la organización de los elementos obtenidos recopilados por los dos instrumentos, luego se procesarán los datos para realizar su respectivo análisis.

Para el tratamiento de los datos se empleó el programa SPSS-V26, el cual es un software que sirve para analizar todo tipo de datos.

Confiabilidad

Tabla 4
Fiabilidad del cuestionario gestión del talento

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,883	18

Tabla 5
Fiabilidad del cuestionario de desempeño docente

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,898	28

De las tablas 4 y 5, se evidencian que ambos instrumentos muestran excelente confiabilidad

3.5. Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN AGUSTIN N° 20367 DEL DISTRITO DE IHUARI – HUARAL, 2022.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>	<p>V.1. Gestión del talento humano.</p>	<p>Selección del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de selección Puesto laboral Funciones laborales Evaluación Grado de conocimiento Comunicación. 	<p>Enfoque.</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>	<p>V.2. Desempeño docente</p>	<p>Capacitación del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recursos. Preparación y formación. Responsabilidades. Función pedagógica. Capacitación permanente. Formación profesional 	<p>Diseño de investigación.</p> <p>No experimental</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>M= Muestra de docentes O1: Puntuación en la gestión del talento humano. O2: Puntuación en el desempeño docente. r: Relación entre ambas variables.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?</p>	<p>Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>		<p>Desarrollo del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de desarrollo. Motivación. Oportunidad Dialogo Contribución Reconocimientos. 	<p>Tipo de investigación.</p> <p>Básica</p>
				<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y comprensión Características evolutivas 	

<p>20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022?</p>	<p>Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>	<p>estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.</p>		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programación curricular • Conocimiento actualizado • Estrategias didácticas • Actitudes y necesidades • Estrategias • Teorías constructivistas • Resolución de problemas • Material didáctico para la enseñanza – aprendizaje. • Uso de materiales de estudiantes. • Ambiente • Evaluación • Reforzamiento • Clima democrático • Gestión • Proyectos • Fomentación de trabajo. • Prácticas de enseñanza • Retos de una educación. • Estrategias de enseñanza – aprendizaje. • Conocimientos • Honestidad, justicia y responsabilidad. • Respeto • Disposición laboral • Dificultades de enseñanza 	<p>Nivel de investigación. Correlacional</p> <p>Población Conformado por los 17 docentes de la Institución Educativa “San Agustín” N° 20367.</p> <p>Muestra Los 17 docentes de los tres niveles</p> <p>Muestreo No Se llevará a cabo ningún tipo de muestreo</p> <p>Técnicas e Instrumentos Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Dos Cuestionarios.</p>
---	--	--	--	--	--	--

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Gestión del talento humano

Tabla 6
Baremo de la variable Gestión del talento

Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Intervalos	Categorías
Selección del personal	6	06 - 13	Deficiente
		14 - 21	Regular
		22 - 30	Bueno
Capacitación del personal	6	06 - 13	Deficiente
		14 - 21	Regular
		22 - 30	Bueno
Desarrollo del personal	6	06 - 13	Deficiente
		14 - 21	Regular
		22 - 30	Bueno
Gestión del talento humano	6	18 - 41	Deficiente
		42 - 65	Regular
		66 - 90	Bueno

Tabla 7
Niveles de gestión de talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	11,8%
Regular	12	70,6%
Bueno	3	17,6%
Total	17	100,0%

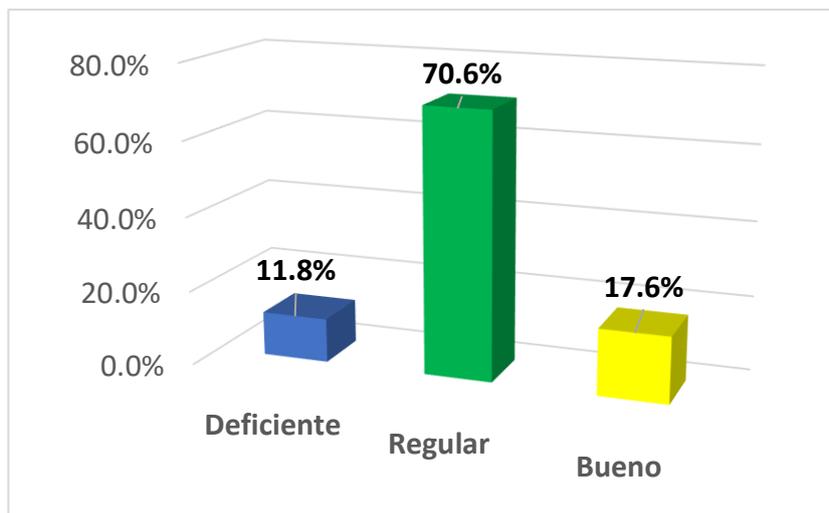


Figura 1. Distribución de docentes según percepción de gestión del talento

De la figura. 1, se destaca que un 70,6% de profesores de la I.E. N° 20367 del distrito de Ihuarí mencionan que la gestión del talento se realiza en forma regular, un 17,6% en un nivel bueno y un 11,8% señalan que se realiza de una manera deficiente.

Tabla 8
Niveles de gestión del talento según dimensiones

Niveles	Selección del personal		Capacitación del personal		Desarrollo del personal	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	24%	5	29%	2	12%
Regular	10	59%	9	53%	10	59%
Bueno	3	18%	3	18%	5	29%
Total	17	100%	17	100%	17	100%

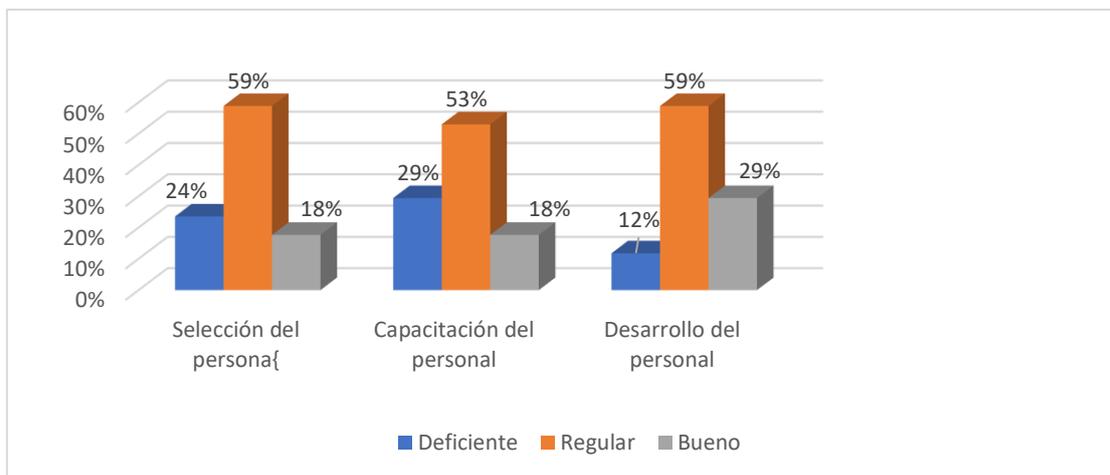


Figura 2. Frecuencias y porcentajes de gestión del talento según dimensiones

De la figura 2, se destaca que un 59% de los docentes de la I.E. N° 20367 del distrito de Ihuarí señalan que la “Selección del personal” se realiza en forma regular, un 24% expresa que es deficiente y un 18% manifiesta que se realiza en un nivel bueno. En la dimensión “Capacitación del personal”, un 53% señala que se realiza en forma regular, un 29% indica que es deficiente y un 18% indica que la forma como se realiza es buena. Y en la dimensión “Desarrollo del personal”, un 59% expresa que se da en forma regular, un 29% denota un nivel bueno y un 12% indica que es deficiente.

4.1.2 Desempeño docente

Tabla 9
Baremo de la variable desempeño docente

Dimensiones y variable	Cantidad de ítems	Intervalos	Niveles
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	8	08 - 18	Bajo
		19 - 29	Moderado
		30 - 40	Alto
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	8	08 - 18	Bajo
		19 - 29	Moderado
		30 - 40	Alto
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6	06 - 13	Bajo
		14 - 21	Moderado
		22 - 30	Alto
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	6	18 - 41	Bajo
		42 - 65	Moderado
		66 - 90	Alto

Desempeño docente	6	28 - 64	Bajo
		65 - 101	Moderado
		102 - 140	Alto

Tabla 10
Niveles de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5%
Moderado	10	58,8%
Alto	3	17,6%
Total	17	100,0%

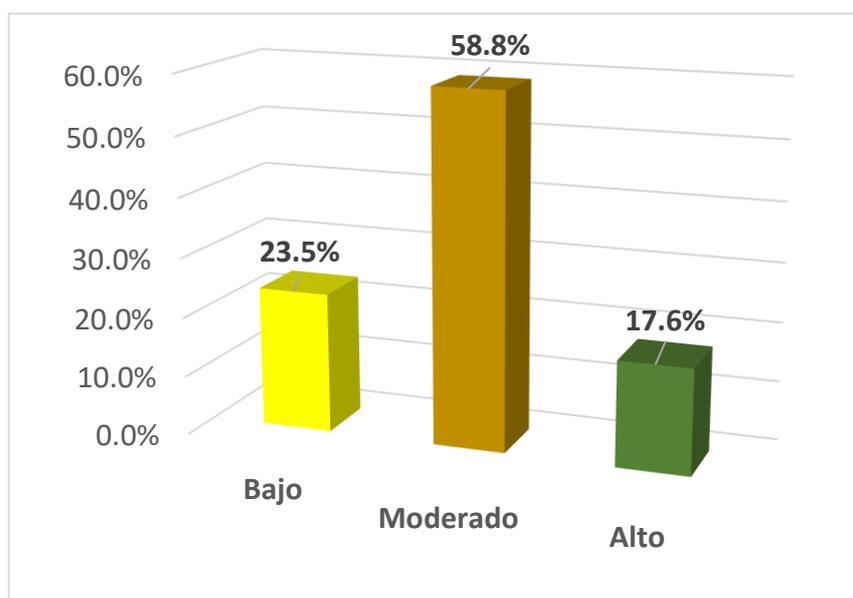


Figura 3. Distribución de docentes según nivel de desempeño

De la figura 3, se indica que un 58,8% de los maestros de la I.E. N° 20367 del distrito de Ihuarí presentan un nivel moderado de desempeño, un 23,5% muestran nivel bajo y un 17,6% presentan un nivel alto.

Tabla 11
Niveles de desempeño docente según dimensiones

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	35%	5	29%	4	24%	4	24%
Moderado	8	47%	7	41%	8	47%	7	41%
Alto	3	18%	5	29%	5	29%	6	35%
Total	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%

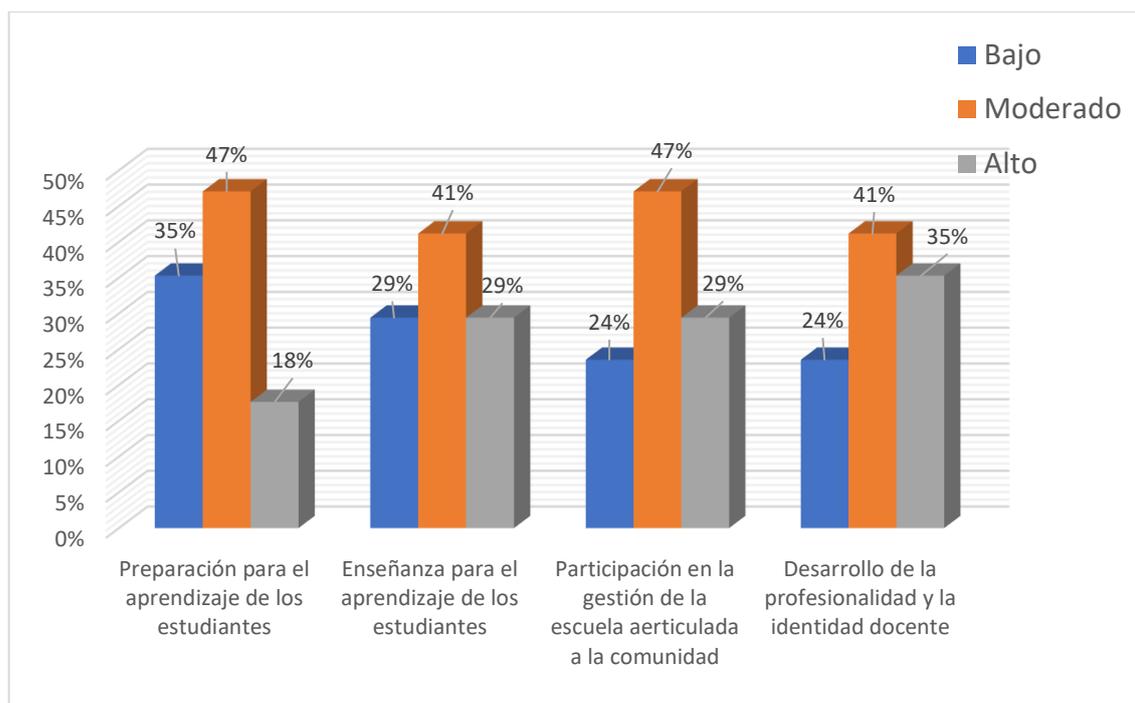


Figura 4. Frecuencias y porcentajes del desempeño laboral según dimensiones

De la figura 4, se observa que en lo que respecta a la “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” un 47% de los educadores de la I.E. N° 20367 del distrito de Ihuarí se sitúan en un nivel moderado, un 35% presentan un bajo nivel y un 18% presentan un nivel alto. Respecta a la “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, un 41% se hallan un nivel moderado, un 29% se localizan en un nivel bajo y un 29% en un nivel alto. En la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, un 47% se sitúan en un nivel moderado, un 29% en un nivel alto y un 24% en un nivel bajo.

Finalmente, en el “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, un 41% se ubica en un nivel moderado, un 35% en un nivel alto y un 24% se ubican en un nivel bajo.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 12
Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,902	17	,003
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,891	17	,009
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,934	17	,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,942	17	,003
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,923	17	,008
Desempeño docente	,953	17	,001

En la tabla 12, se presenta la prueba de Shapiro-Wilk (S-W). Se denota que las variables y las dimensiones no presentan una distribución normal ($p < 0.05$). En vista que se llevó a cabo correlaciones, el estadístico de prueba fue la Prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.2 Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

Tabla 13
Correlación gestión del talento y desempeño docente

		Gestión del talento	Desempeño docente
Gestión del talento	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.879 ***	—
	valor p	< .001	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 13, se constata una correlación lineal positiva (p -valor < 0.05). El grado de correlación es de $\rho = 0,879$. Por consiguiente, se demuestra que hay una relación de intensidad alta entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí.

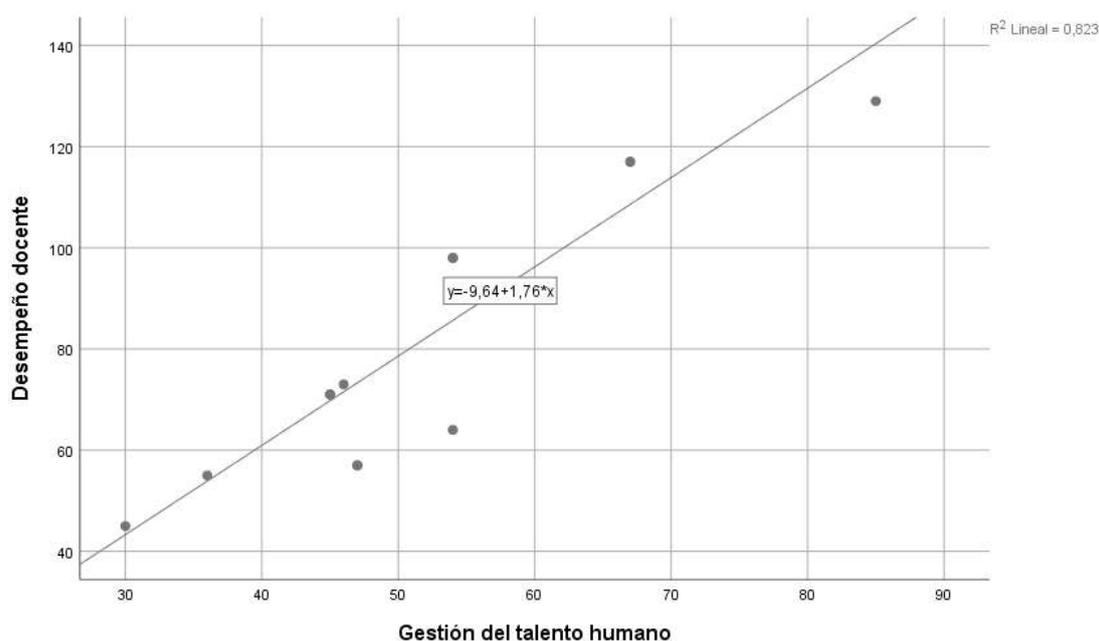


Figura 5. Gráfico de dispersión gestión del talento y desempeño docente

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

Tabla 14
Correlación gestión del talento y preparación para el aprendizaje

		Gestión del talento	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Gestión del talento	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Rho de Spearman	0.960 ***	—
	valor p	< .001	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 14, se constata una correlación lineal positiva (p-valor <0.05). El grado de correlación es de $\rho=0,960$. En consecuencia, se demuestra que existe una relación de intensidad muy alta entre la gestión del talento y la preparación para el aprendizaje de los escolares en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí.

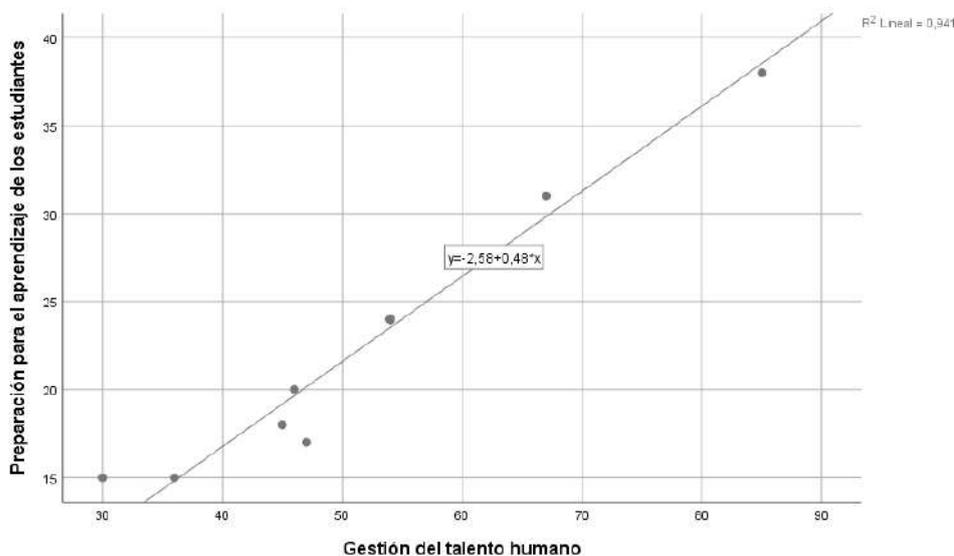


Figura 6. Gráfico de dispersión gestión del talento y preparación para el aprendizaje

Hipótesis específica 2

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H₀: No Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

Tabla 15

Correlación gestión del talento y enseñanza para el aprendizaje

		Gestión del talento	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Gestión del talento	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Rho de Spearman	0.847 ***	—
	valor p	< .001	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 15, se constata una correlación lineal positiva (p -valor < 0.05). El grado de correlación es de $\rho = 0,847$. En consecuencia, se demuestra que existe una relación de intensidad alta entre la gestión del talento y la enseñanza para el aprendizaje de los escolares en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí.

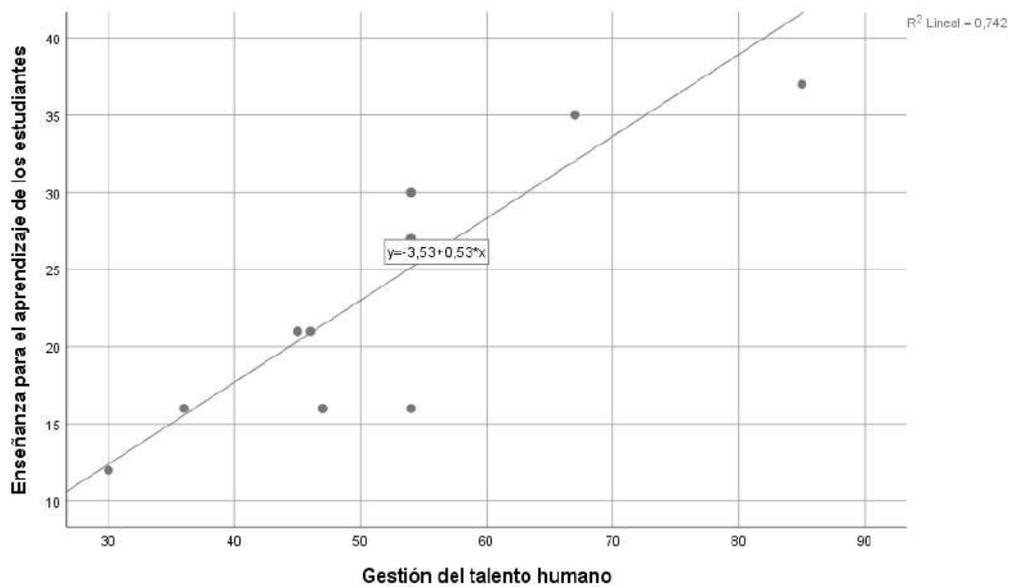


Figura 7. Gráfico de dispersión gestión del talento y enseñanza para el aprendizaje

Hipótesis específica 3

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

Tabla 16

Correlación gestión del talento y participación en la gestión de la escuela

		Gestión del talento	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Gestión del talento	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Rho de Spearman	0.687 ***	—
	valor p	< .001	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 16, se constata una correlación lineal positiva (p-valor <0.05). El grado de correlación es de $\rho=0,687$. En consecuencia, se verifica que existe una relación de intensidad moderada entre la gestión del talento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí.

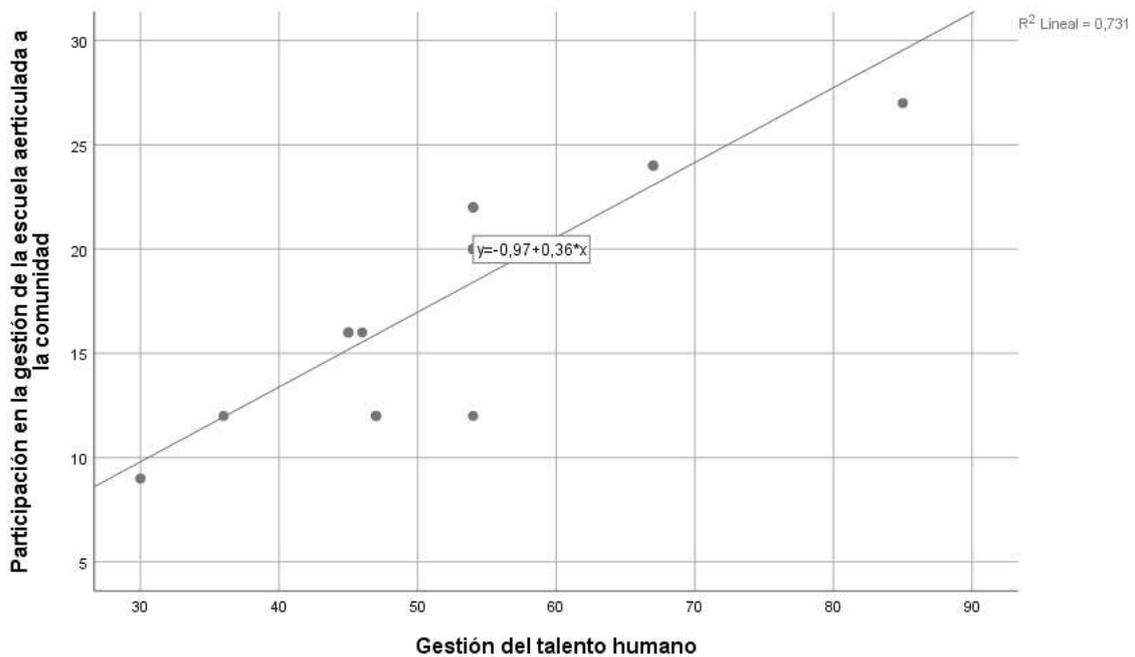


Figura 8. Gráfico de dispersión gestión del talento y participación en la gestión de la escuela

Hipótesis específica 4

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa San Agustín N° 20367 del distrito de Ihuarí – Huaral, 2022.

Tabla 17

Correlación gestión del talento y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

		Gestión del talento	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Gestión del talento	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Rho de Spearman	0.845 ***	—
	valor p	< .001	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 17, se evidencia una correlación lineal positiva (p -valor < 0.05). El grado de correlación es de $\rho = 0,845$. En consecuencia, se demuestra que existe una relación de intensidad alta entre la gestión del talento y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí.

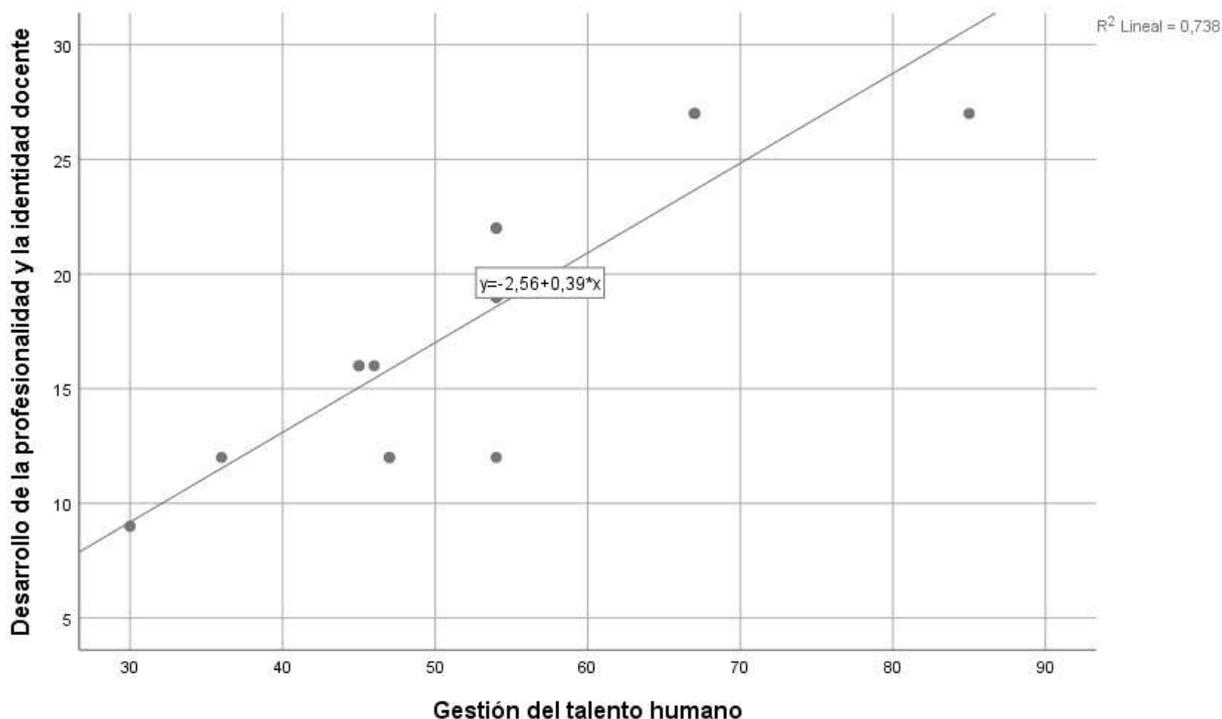


Figura 9. Gráfico de dispersión gestión del talento y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados del estudio mostraron que la gestión del talento se vincula estrechamente con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí. Este resultado está acorde con el hallazgo hecho por Alanya (2021) quien en su pesquisa aplicada a una muestra de 84 docentes de la I.E N° 7259 de Pachacamac, empleando un diseño no experimental y de alcance relacional, encuentra que hay relación entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores en dicha institución. Por otro lado, también coincide con los hallazgos de Medina y Ninanya (2019) quienes, en su estudio realizado en 2 colegios de Lima Metropolitana, utilizando una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, en una muestra de 120 profesores llega a concluir que hay relación relevante entre la gestión del talento y el desempeño de los profesores. Otro estudio que se ajusta al presente resultado, es el que realizó Pino (2017) en los colegios de primaria de la UGEL N° 6 de Ate-Vitarte, en una muestra de estudio de 134 docentes, empleando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de nivel relacional arriba a la conclusión de que hay una relación considerable entre gestión del talento humano y el desempeño de los docentes en dichas instituciones.

Los diferentes hallazgos de otros investigadores reafirman lo presentado y contribuyen a incrementar el conocimiento existente sobre la gestión del talento y el desempeño de los docentes en II. EE de Educación Básica Regular.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se demostró que hay una correlación lineal positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente (p-valor <0.05) en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí. Encontrándose un grado de correlación de intensidad alta ($\rho = 0.879$).
- Se demostró que hay una correlación lineal positiva entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (p-valor <0.05) en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí. Encontrándose un grado de correlación de intensidad muy alta ($\rho = 0.960$).
- Se demostró que hay una correlación lineal positiva entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (p-valor <0.05) en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí. Encontrándose un grado de correlación de intensidad alta ($\rho = 0.847$).
- Se demostró que hay una correlación lineal positiva entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (p-valor <0.05) en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí. Encontrándose un grado de correlación de intensidad moderada ($\rho = 0.687$).
- Se demostró que hay una correlación lineal positiva entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (p-valor <0.05) en la I.E N° 20367 San Agustín del distrito de Ihuarí. Encontrándose un grado de correlación de intensidad alta ($\rho = 0.845$).

6.2 Recomendaciones

Primera: La dirección de la Institución Educativa N° 20367 San Agustín de Ihuarí debe identificar las habilidades de los docentes mediante una evaluación de desempeño, para luego brindar oportunidades de desarrollo profesional para que puedan seguir mejorando su desempeño. Esto puede incluir capacitaciones, mentorías, etc.

Segunda: El Ministerio de Educación debe entregar incentivos económicos, reconocimientos y oportunidades de crecimiento profesional a los docentes talentosos, para que sigan manteniendo su alto desempeño.

Tercera: Los directivos de la Institución Educativa N° 20367 San Agustín de Ihuarí, deben diseñar e implementar un modelo de gestión del talento que involucre la selección, capacitación y desarrollo del personal docente. Considerando la asignación efectiva de recursos como tecnología y materiales didácticos.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1. Lista de referencias

- Adecco. (14 de Febrero de 2020). *La importancia de la capacitación del personal*.
Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2020/02/14/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Ahedo, R. (2018). ¿Qué aporta John Dewey acerca del rol del profesor en la educación moral? *Foro de Educación*, 125-140.
- Alanya, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño docente en la*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Arias, M. (2016). *¿Cuáles son las características de los profesores del siglo XXI?*
Retrieved from <https://eligeeducar.cl/cuales-son-las-caracteristicas-de-los-profesores-del-siglo-xxi-conocelas-aqui>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bailón, M., & Romero, E. (2020). La administración del talento humano: incidencia en el rendimiento laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Abdon Calderon” del Canton Portoviejo-Ecuador. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1 - 25.
- Banco Mundial. (2017). *El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Barraza, L., & Villarreal, J. (2013). Percepciones de los profesores sobre la práctica docente en las ifads de Durango. *Revista Ra Ximhai*, 187-197.
- Casa, J., Repullo, J., & Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación, elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Madrid, España.
- CEUPE. (2022). *El desarrollo de personal en la empresa*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/el-desarrollo-de-personal-en-la-empresa.html>

- Chachayma, P. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Henri La Fontaine, Comas, Lima, 2019*. Lima, Perú.: Universidad Peruana de las Américas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Córdova, J., & Arévalo, L. (2018). *gestión administrativa y su relacion en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Distribuidora Tulipan S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017*". Tarapoto: Universidad de San Martín - Tarapoto.
- Coronel, T., & Fárez, R. (2010). *Gestión del talento humano en base a competencias laborales*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Cortés , N. (29 de Enero de 2021). *La gestión del talento humano en Perú 2021: ¿cómo se enfrenta?* Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/gestion-del-talento-humano/>
- Dávila, E. (2013). *Evaluación del desempeño docente y rendimiento escolar de los estudiantes*. Lima, Perú.: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- El Peruano. (2021). "*Disposiciones para el retorno a la presencialidad y/o semipresencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022 en instituciones y programas educativos de la Educación Básica, ubicadas en los ámbitos urbano y rural*, . Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-normativo-denominado-disposiciones-pa-resolucion-ministerial-n-531-2021-minedu-2025017-1/>
- Estrada, L. (2012). *El desempeño docente*. Carabobo, Venezuela.: Universidad de Carabobo.
- Figuroa, D., Pelegrin, N., & López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 97 - 114.
- García, M., Sánchez, K., & Zapata, A. (2008). *Perspectivas teoricas para el estudio de la gestion humana : una relacion con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Gómez, W., Gonzales, E., & Rosales, R. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú.: Universidad María Auxiliadora.
- Hampton, D. (1989). *Administración*. México: McGraw- Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw -Hill.

- Iñaki, S. (2010). Modelo de dinámica de sistemas para la implantación de tecnologías de la información en la gestión estratégica universitaria. *Dialnet*.
- Ley 29944. (2012). Ley de Reforma Magisterial.
- Marroquin, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Medina, C., & Ninanya, E. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño*. Lima, Perú.: Ministerio de Educación del Perú.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia.: Editorial Magisterio.
- Naciones Unidas. (2011). *Informe para América Latina y el Caribe, principales desafíos en educación en América Latina y el Caribe: Docentes, calidad y equidad*. Obtenido de https://www.un.org/en/ecosoc/julyhls/pdf11/amr_argentina.pdf
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana, Cuba: EHTHFORMATUR.
- Pino, D. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. Lima, Perú.: Universidad César Vallejo.
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Rivas, F. (2021). *La calidad de la educación se estanca en América Latina, según la Unesco*. Obtenido de <https://elpais.com/sociedad/2021-11-30/la-calidad-de-la-educacion-se-estanca-en-america-latina-segun-la-unesco.html>
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Stoner, J., & Wankel, C. (1989). *Administración*. México: Prentice - Hall Hispanoamericana S.A.

- Suarez, H. (2018). Estrategias organizacionales de gestión del talento humano. *Revista FIPCAEC, III*, 19 - 36.
- Suarez, W., & Cucalón, G. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Tecnológico de Monterrey. (2020). *La capacitación docente, el gran reto de la educación en línea*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/capacitacion-docente-covid>
- UNIR. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM*, 145 - 168.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Estimado maestro (a), a continuación, se presentan 18 preguntas sobre la forma como se lleva a cabo la “Gestión del talento humano” en su Institución. Para lo cual usted, debe marcar un número de las opciones que considere:

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

En su Institución Educativa, se:

Nº	SELECCIÓN DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
01	¿Realiza el proceso de selección estructurado y efectivo?					
02	¿Considera los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente?					
03	¿Selecciona al personal para que cumpla únicamente funciones para las que fue contratado?					
04	¿Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades pedagógicas?					
05	Informa al docente las funciones concernientes al cargo para el que postula					
06	¿Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección?					
	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
07	¿Aplica los recursos suficientes para capacitar al personal?					
08	¿Promueve jornadas de capacitación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa?					
09	¿Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación que promueve?					
10	¿Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas?					
11	¿Realiza jornadas de capacitación para el personal docente?					
12	¿Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades?					
	DESARROLLO DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
13	¿Considera las necesidades de desarrollo del personal?					
14	¿Motiva a los docentes para que logren su desarrollo personal?					
15	¿Brinda oportunidades de superación al personal docente?					
16	¿Muestra una actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes?					
17	¿Reconoce la contribución pedagógica de los docentes?					
18	¿Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica?					

Nota: Tomado de (Alanya, 2021)

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado maestro (a), a continuación, se presentan 28 preguntas sobre “Desempeño docente” para lo cual debe marcar con el número de la opción que Ud. considere:

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

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	1	2	3	4	5
01	Conoce las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Selecciona estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	1	2	3	4	5
09	Aplica estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
10	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
11	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
12	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.					
14	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					

	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.	1	2	3	4	5
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participa en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
23	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
25	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Nota: Tomado de (Pino, 2017)

BASE DE DATOS

Codigo	Gestión del talento humano																			ST1	V1					
	Selección del personal							Capacitación del personal							Desarrollo del personal											
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	S2	D2	13	14	15			16	17	18	S3	D3
1	4	2	2	2	2	3	15	Regular	3	2	2	2	3	2	14	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	46	Regular
2	3	2	2	2	2	1	12	Deficiente	2	2	2	2	1	2	11	Deficiente	2	1	1	1	1	1	7	Deficiente	30	Deficiente
3	3	5	5	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	2	5	5	5	5	5	27	Bueno	85	Bueno
4	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular
5	4	2	2	2	2	2	14	Regular	3	2	2	2	3	2	14	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	45	Regular
6	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular
7	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular
8	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	67	Bueno
9	3	2	2	2	2	2	13	Deficiente	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	47	Regular
10	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular
11	3	2	2	2	2	1	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	36	Deficiente
12	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular
13	3	2	2	2	2	2	13	Deficiente	2	2	2	2	2	2	12	Deficiente	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	47	Regular
14	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular
15	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	67	Bueno
16	4	2	2	2	2	2	14	Regular	3	2	2	2	3	2	14	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	45	Regular
17	3	3	3	3	3	3	18	Regular	2	3	3	3	4	4	19	Regular	2	3	3	3	3	3	17	Regular	54	Regular

Codigo	Desempeño docente																										V2											
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes										Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						ST2							
	1	2	3	4	5	6	7	8	S1	D1	9	10	11	12	13	14	15	16	S2	D2	17	18	19	20	21	22		S3	D3	23		24	25	26	27	28	S4	D4
1	4	2	3	2	2	3	2	2	20	Moderado	3	3	2	3	2	3	3	2	21	Moderado	3	3	2	3	2	3	16	Moderado	3	3	2	3	2	3	16	Moderado	73	Moderado
2	3	2	1	2	2	1	2	2	15	Bajo	2	1	2	1	2	1	1	2	12	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	45	Bajo
3	3	5	5	5	5	5	5	5	38	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	37	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	129	Alto
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	4	4	3	3	3	4	4	27	Moderado	2	4	4	3	3	4	20	Moderado	2	3	3	3	4	4	19	Moderado	90	Moderado
5	4	2	2	2	2	2	2	2	18	Bajo	3	3	2	3	2	3	3	2	21	Moderado	3	3	2	3	2	3	16	Moderado	3	3	2	3	2	3	16	Moderado	71	Moderado
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	4	4	4	4	4	4	4	30	Alto	2	4	4	4	4	4	22	Alto	2	4	4	4	4	4	22	Alto	98	Moderado
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	4	4	3	3	3	4	4	27	Moderado	2	4	4	3	3	4	20	Moderado	2	3	3	3	4	4	19	Moderado	90	Moderado
8	3	4	4	4	4	4	4	4	31	Alto	2	5	5	5	5	5	4	4	35	Alto	2	5	5	5	5	2	24	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	117	Alto
9	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	57	Bajo
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	4	4	4	4	4	4	4	30	Alto	2	4	4	4	4	4	22	Alto	2	4	4	4	4	4	22	Alto	98	Moderado
11	3	2	1	2	2	1	2	2	15	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	55	Bajo
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	4	4	3	3	3	4	4	27	Moderado	2	4	4	3	3	4	20	Moderado	2	3	3	3	4	4	19	Moderado	90	Moderado
13	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	57	Bajo
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	64	Bajo
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31	Alto	2	5	5	5	5	5	4	4	35	Alto	2	5	5	5	5	2	24	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	117	Alto
16	4	2	2	2	2	2	2	2	18	Bajo	3	3	2	3	2	3	3	2	21	Moderado	3	3	2	3	2	3	16	Moderado	3	3	2	3	2	3	16	Moderado	71	Moderado
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Moderado	2	4	4	3	3	3	4	4	27	Moderado	2	4	4	3	3	4	20	Moderado	2	3	3	3	4	4	19	Moderado	90	Moderado