



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado**

**Gestión del talento humano y la deserción escolar en la Institución
Educativa 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac de Huaura**

**Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa con
Mención en Pedagogía**

**Autor
Julio Avila Ayala**

**Asesor
Dr. Raymundo Javier Híjar Guzman**


.....
Dr. Raymundo Javier Híjar Guzman
DOCENTE

**Huacho – Perú
2026**



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

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Avila Ayala Julio	15651219	22/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Hijar Guzman Raymundo Javier	15685212	https://orcid.org/0000-0002-6182-0542
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Carlos Lecca, Herculano	06820156	https://orcid.org/0000-0003-3577-9715
Benavente Ramirez, Eustorgio Godoy	15646678	https://orcid.org/0000-0001-8791-0987
Gabino Diaz, Carlos Alberto	15726079	https://orcid.org/0009-0004-0914-5561

JULIO AVILA AYALA (2026-072225)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2102 VIRGEN DEL CARMEN ...

📅 DGI-POSGRADO 2026

🏢 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

📁 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3632728055

Fecha de entrega

24 ago 2026, 1:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 ago 2026, 1:53 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESTS_FINAL_JULIO_AVILA_1.pdf

Tamaño del archivo

941.3 KB

71 páginas

12.156 palabras

73.755 caracteres



Página 2 de 77 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3632728055

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para la...

Fuentes principales

20% 🌐 Fuentes de Internet

11% 📖 Publicaciones

13% 👤 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, por ser el cimiento de mi vida y el motor que impulsa cada uno de mis sueños; su esfuerzo y confianza han sido mi mayor motivación para alcanzar esta meta profesional.

A mis maestros de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por compartir su sabiduría con generosidad y guiarme con paciencia en este camino de la gestión educativa.

Julio Ávila

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y a la Escuela de Posgrado, por permitirme acceder a sus instalaciones y brindarme las herramientas académicas que requería para desarrollarme como docente e investigador.

A los directivos, colegas docentes y administrativos de la I.E. 2102 "Virgen del Carmen Manco Cápac" de Huaura, por su disposición y apertura para permitirme realizar el trabajo de campo en sus aulas, compartiendo sus vivencias y desafíos cotidianos.

A mis compañeros de maestría y amigos, con quienes compartí largas jornadas de estudio y apoyo mutuo para que las limitaciones de tiempo no detuvieran nuestro avance.

A Dios y a mi familia, por ser mi refugio y fortaleza en cada etapa de este camino académico.

RESUMEN

Este estudio analiza el impacto de la gestión del talento humano en la deserción escolar en la Institución Educativa 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac de Huaaura. Busca comprender el impacto del clima institucional, el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional en la retención de los estudiantes. Este estudio utilizó el enfoque de investigación cuantitativa con un diseño correlacional y una metodología hipotético-deductiva. La muestra estuvo conformada por 60 sujetos a quienes se les distribuyeron cuestionarios con una escala Likert. Los datos obtenidos se procesaron mediante estadísticas descriptivas y la rho de Spearman. Se encontró que la gestión del talento humano de la escuela se situó con mayor frecuencia en un nivel medio (40%), y la concentración del riesgo de deserción escolar también se situó con mayor frecuencia en un nivel medio (38,3%). Se confirmó estadísticamente una relación inversa moderada a fuerte entre las dos variables ($\rho = -0,607$; $p < 0,001$). El clima institucional, el desarrollo de competencias y el compromiso organizacional también evidenciaron relaciones inversas significativas con las deserciones escolares. Se concluyó que la gestión con énfasis en la comunicación, la formación continua, el reconocimiento y el sentido de pertenencia tiene un efecto positivo en la enseñanza de un mayor apoyo a los estudiantes y un efecto positivo en la disminución del abandono escolar en esa institución.

Palabras clave: Gestión del talento humano; deserción escolar; clima institucional; desarrollo de competencias; compromiso organizacional; permanencia escolar.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of human talent management on school dropout rates at Educational Institution 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac in Huaura. It seeks to understand the impact of the institutional climate, skills development, and organizational commitment on student retention. This study used a quantitative research approach with a correlational design and a hypothetico-deductive methodology. The sample consisted of 60 subjects who were given questionnaires with a Likert scale. The data obtained were processed using descriptive statistics and Spearman's rho. It was found that the school's human talent management was most frequently at a medium level (40%), and the concentration of school dropout risk was also most frequently at a medium level (38.3%). A moderate to strong inverse relationship between the two variables was statistically confirmed ($\rho = -0.607$; $p < 0.001$). Institutional climate, skills development, and organizational commitment also showed significant inverse relationships with school dropout rates. It was concluded that management practices emphasizing communication, ongoing training, recognition, and a sense of belonging have a positive effect on providing greater support to students and a positive effect on reducing school dropout rates at that institution.

Keywords: Human talent management; school dropout; institutional climate; skills development; organizational commitment; student retention.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE.....	ix
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.1. Formulación de problema.....	21
1.1.1. Problema general	21
1.1.2. Problemas específicos.....	21
1.2. Objetivos.....	21
1.2.1. Objetivo general	21
1.2.2. Objetivos específicos.....	22
1.3. Justificación de la investigación	22
1.4. Delimitaciones del estudio.....	23
1.5. Viabilidad del estudio	24
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.1.1. A nivel Internacional	25
2.1.2. A nivel Nacional.....	27
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Gestión talento humano	27
2.2.2. Deserción escolar	28
2.3. Bases filosóficas	31
2.4. Definición de términos básicos.....	34
2.5. Hipótesis	36

2.5.1.	Hipótesis general	36
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	36
2.6.	Operacionalización de Variables	37
CAPITULO III METODOLOGIA		38
3.1.	Población y muestra	38
3.1.1.	Población	38
3.1.2.	Muestra	38
3.2.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	39
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS		42
4.1.	Análisis de los resultados.....	42
4.2.	Generalización entorno la hipótesis central	50
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESUTADOS		58
5.1.	Discusión de los resultados.....	58
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		62
6.1.	Conclusiones.....	62
6.2.	Recomendaciones	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		63
ANEXO.....		65
Matriz de consistencia.....		66
Matriz de datos.....		67
INSTRUMENTO 01		68
INSTRUMENTO 02		69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	37
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	37
Tabla 3. Validez del cuestionario	38
Tabla 4. Niveles de gestión del talento humano	40
Tabla 5. Niveles de las dimensiones del talento humano	42
Tabla 6. Desarrollo de competencias.....	42
Tabla 7. Compromiso organizacional.....	43
Tabla 8. Deserción escolar	44
Tabla 9. Factores institucionales	46
Tabla 10. Factores socioeconomicos.....	50
Tabla 11. Trayectoria escolar	47
Tabla 12. Talento humano y riesgo a deserción	48
Tabla 13. Clima institucional y riesgo de deserción.....	50
Tabla 14. Desarrollo de competencias y riesgo de deserción.....	52
Tabla 15. Compromiso organizacional y riesgo de deserción.....	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de gestión del talento humano.....	42
Figura 2. Clima institucional	41
Figura 3. Desarrollo de competencias	42
Figura 4. Compromiso organizacional	43
Figura 5. Deserción escolar	44
Figura 6. Factores institucionales	45
Figura 7. Factores socioeconomicos.....	46
Figura 8. Trayectoria escolar	47
Figura 9. Talento humano y deserción escolar	49
Figura 10. Clima organizacional y deserción escolar.....	51
Figura 11. Desarrollo de competencias y deserción escolar.....	53
Figura 12. Compromiso organizacional y deserción escolar.....	55

INTRODUCCIÓN

La deserción escolar es uno de los problemas más multifacéticos para un sistema educativo. Las causas de la deserción escolar no son solo económicas y familiares, ya que, de forma individual y colectiva, también influyen factores personales e institucionales. Cuando ocurre una deserción, su educación es solo uno de los muchos aspectos que se ve interrumpido. Esto también limita el potencial de esa persona para desarrollarse y mejorar a nivel personal, social y profesional. Dado lo anterior, es importante analizar la responsabilidad de las instituciones educativas y, en primer lugar, la gestión de las personas a las que se les encomienda la responsabilidad educativa.

En la Institución Educativa 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac de Huaura, retener a los estudiantes es una preocupación que requiere la cooperación de los administradores, docentes y personal, así como de las familias de los estudiantes. En el caso del talento humano, se hace especial hincapié en la gestión del personal, que incluye el diseño y la ejecución de las numerosas acciones para organizar, capacitar, motivar, evaluar y reforzar al personal. La gestión del talento de un personal dedicado y motivado puede diseñar e implementar estrategias positivas para responder de manera efectiva a las diversas razones que pueden conducir al abandono escolar.

La enseñanza es una profesión amplia que conlleva muchas responsabilidades más allá de la enseñanza; también debes monitorear los cambios de comportamiento de tus estudiantes y las razones de las ausencias. También debes ayudar a orientar a tus estudiantes y forjar relaciones con las familias de tus estudiantes. Desafortunadamente, muchas de estas responsabilidades se descuidan cuando hay problemas de comunicación, escasa reconocimiento, falta de oportunidades de desarrollo profesional o la ausencia de un fuerte sentimiento de inclusión en la organización. Por lo tanto, el equilibrio emocional y la motivación del personal educativo son esenciales para llevar a los estudiantes a la escuela y evitar que abandonen.

Este estudio investiga el impacto de la gestión del talento humano en las tasas de deserción estudiantil en la Institución Educativa 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac de Huaura. Incluye las tres dimensiones de clima institucional, desarrollo de competencias y

compromiso organizacional. Con estas dimensiones, es posible entender la interrelación de la comunicación y las relaciones, la capacitación del personal pedagógico, la gestión del personal, el apego emocional a la misión institucional y la motivación del personal y su relación con la retención estudiantil.

El enfoque de la investigación es mostrar las múltiples dimensiones del caso de abandono escolar. Con frecuencia se piensa que el abandono es únicamente producto de la situación económica del estudiante y de la situación familiar. Sin embargo, la capacidad de la escuela para organizar su personal, detectar riesgos y señales de prevención, y brindar apoyo también determina la capacidad de la institución educativa para asegurar la continuidad educativa. Por lo tanto, el fortalecimiento del personal docente y administrativo se convierte en una estrategia de prevención que completa las acciones pedagógicas, de tutoría y sociales que ofrece la institución.

El estudio adopta un enfoque principalmente cuantitativo utilizando el método hipotético-deductivo. La población está integrada por todos los docentes y estudiantes de la institución, mientras que la muestra estuvo formada por 60 encuestados. Se utilizaron cuestionarios de tipo Likert para la recopilación de datos. Los datos de los cuestionarios se organizaron y se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y correlacionales. Esta investigación pretende comenzar midiendo los niveles de las variables en cuestión y, posteriormente, verificar relaciones estadísticamente significativas.

Según los hallazgos del documento, existe una relación inversa, moderada y significativa entre la gestión del talento escolar y la probabilidad de abandonar la escuela. También se encontraron relaciones inversas con el clima escolar y el desarrollo del talento y el compromiso de los empleados. Estos resultados indican que donde se mejora la gestión del personal, se mejoran las condiciones necesarias para monitorear, guiar y brindar apoyo a los estudiantes en situaciones vulnerables.

Este estudio se compone de seis capítulos. El primer capítulo contiene el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, el alcance y la viabilidad. El segundo capítulo analiza las hipótesis, el contexto, los fundamentos filosóficos y teóricos y la operacionalización de variables. La metodología utilizada se detalla en el tercer capítulo. En el cuarto capítulo se muestran los análisis de resultados y las pruebas de las hipótesis.

Los resultados se analizan en el quinto capítulo y, finalmente, el sexto capítulo expone las conclusiones y sugerencias orientadas a mejorar la gestión institucional y fomentar la permanencia de los estudiantes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la última década, el panorama educativo mundial ha enfrentado un desafío sin precedentes. Según organismos internacionales como la UNESCO, millones de niños y adolescentes quedan fuera del sistema educativo cada año. Sin embargo, más allá de las carencias económicas que siempre han estado presentes, ha surgido un factor determinante que antes se ignoraba: el clima emocional y la gestión de quienes lideran las instituciones.

A nivel global, la educación ha pasado de ser un proceso de formación humana a, en muchos casos, una gestión administrativa rígida. Los docentes y los administradores escolares son el talento humano del sistema educativo y constantemente gestionan planes de estudio desactualizados mientras abordan la falta de incentivos que no sean salariales. Un docente desmotivado suele desmotivar a un estudiante. Un docente poco valorado apenas puede mantener a un estudiante en el camino correcto.

Vivimos en una sociedad extremadamente interconectada y los aumentos en las tasas de abandono escolar muestran una mayor percepción del abandono. Los jóvenes tanto en países en desarrollo como en países desarrollados no encuentran respuestas satisfactorias a sus realidades de vida en la educación formal. Aquí es donde la Gestión del Talento Humano tiene sus limitaciones: si la organización es incapaz de innovar, empatizar y retener a la fuerza laboral más creativa y comprometida, el aula se convierte en una atmósfera aburrida. El estudiante, al no percibir un “vínculo” o cualquier tipo de apoyo, decide abandonar.

La evidencia de sistemas educativos en todo el mundo indica que las escuelas que fomentan la comunidad al priorizar el desarrollo emocional y profesional del personal tienen tasas de retención notablemente mejores. Lo contrario es cierto para las escuelas que utilizan un estilo de liderazgo vertical. El talento, tanto de estudiantes como de personal, se pierde en estas escuelas. No es solo una falta de fondos; es una crisis de liderazgo y apoyo ausentes.

Situación Específica de América Latina: Una Situación Oculta Más Allá de la Economía. En América Latina, abandonar la escuela no es simplemente la ausencia de asistencia escolar. La deserción es una distancia gradual del sistema que muchas veces ignora a sus representantes.

En México a Chile, los directores de escuelas públicas tienen que lidiar con problemas administrativos, problemas de infraestructura y trámites burocráticos, dejándolos sin tiempo para gestionar el talento escolar. Hay muy pocas oportunidades para desarrollar, atender las inquietudes de y motivar a los docentes. Hay poco tiempo para preparar estrategias innovadoras para atraer a los estudiantes a la escuela cuando el líder está cansado de lidiar con la burocracia.

El maestro latinoamericano es naturalmente resiliente. Sin embargo, debido a la ausencia de políticas formales de desarrollo humano en las escuelas, los docentes experimentan agotamiento y cansancio crónico. Si la gestión institucional no aprecia tu esfuerzo, si omiten la capacitación emocional y establecen metas para que el docente logre ciertos resultados, el docente pierde interés, y este interés se refleja en el aula. Cuando los docentes no están comprometidos, tampoco lo están los estudiantes, creando la necesidad de que los alumnos encuentren otras formas de abandonar la escuela para

siempre. Aunque esta no es una buena opción para encontrar, los estudiantes la considerarán una opción mejor que quedarse en la escuela.

Sigue habiendo una situación alarmante de desigualdad extrema en América Latina. Allí, la deserción es una combinación de pobreza y abandono institucional. No hay equipos multidisciplinarios (psicólogos, trabajadores sociales) dentro del “capital humano” de una escuela, lo que significa que la crisis social no recibe respuesta. El sistema educativo pone toda la carga de la crisis social sobre los docentes. Si los directivos escolares no pueden diferenciar los talentos del personal y no pueden articular los talentos para mitigar el riesgo de deserción, el sistema termina eliminando al alumnado más vulnerable.

La educación pública peruana está en medio de cambios significativos. El abandono escolar ya no puede atribuirse a la falta de fondos como resultado de la pandemia y la convulsión política. En ausencia de gestión activa y estrategias de motivación, se ha convertido en una preocupación mayor de la gestión de personas y la motivación.

En las estructuras educativas de Perú, el «documentitis» ha dominado históricamente la figura del administrador. Los directores de escuelas públicas como los de la E.E. 2102 deben elegir entre los numerosos informes enviados por la UGEL a priorizar sobre el personal de la escuela. La ausencia de gestión del talento humano y de cercanía genera una falta de estrategias para un acompañamiento real. Si los líderes no tienen tiempo para cultivar el talento de los miembros del personal, estos terminarán trabajando en aislamiento y esta ausencia de relación creará primero puntos ciegos para los estudiantes en riesgo.

El docente peruano tiene muchos roles. Es psicólogo, orientador y gestor social, además de ser profesor. Desde el Ministerio y las regiones, la gestión del talento ha priorizado la evaluación del desempeño y el mérito académico; en ese proceso se ha ignorado el clima de trabajo y la salud mental. Un maestro que no cuenta con el apoyo del sistema y que tiene que hacerse cargo de todo por sí mismo, lidiando con una realidad social extremadamente compleja, como los problemas de las familias de los estudiantes (violencia y déficit de recursos), acaba agotándose. El agotamiento laboral conduce a una forma deshumanizada de enseñar, y, finalmente, los estudiantes dejan de asistir a clase porque han perdido la razón para hacerlo.

Números adolescentes en Perú abandonan su educación secundaria debido a la creencia de que el sistema carece de practicidad para la llamada aplicación en la “vida real”. Esto es esencialmente un problema sistemático de gestión de talento para el cual no existen soluciones de marca competentes: no adaptar el talento de los empleados es no crear una institución que promueva el amor por el aprendizaje. Generalmente, en Perú, la mayoría de los estudiantes abandonan la escuela al pasar de primaria a secundaria. Esto en general hace que el estudiante/adolescente pierda una guía más dictatorial y, en lugar de aprender el arte de registrar el conocimiento, esté en mayor necesidad de una modelación/ayuda más humana. Si una escuela no obliga a sus instructores hacia el talento y la innovación en la enseñanza, un estudiante probablemente determine su camino a través del mercado laboral informal.

Ubicada en el centro de Huaura, la Institución Educativa 2102 se ve afectada por la crisis de permanencia escolar de manera similar a las demás escuelas. Sin embargo, el desafío es más complejo que simplemente decir que un estudiante deja de asistir. La pregunta más pertinente es qué estamos haciendo con el talento que tenemos para

orientar y orientar a estos jóvenes. El personal de “Virgen del Carmen Manco Cápac” se enfrenta a un reto que va más allá de sus habilidades profesionales. La gestión de los recursos humanos en la institución se queda en la definición de horarios y sesiones, y descuida el clima organizacional. La falta de atención de la directora a las necesidades, preocupaciones y motivación de los docentes reduce la capacidad de la directora para responder ante un estudiante en crisis. Un docente, emocionalmente agotado por la falta de clima organizacional, es incapaz de “tener la antena” para identificar al estudiante, que puede, por ejemplo, estar trabajando por necesidad para ayudar a sostener a la familia.

El área de Huaura tiene ciertas características socioeconómicas. Muchos de tus compañeros de I.E. 2102 perciben la escuela como ajena a su realidad cotidiana. A menos que el sistema de gestión del talento promueva la innovación de los docentes o la adaptación de sus metodologías para garantizar que los estudiantes participen efectivamente en el proceso de aprendizaje, la calle se impone. En este caso, la deserción tiene el rostro de una juventud que prefiere ganarse la vida diariamente antes que asistir a una clase que cree que no tendrá un impacto positivo en su vida.

El enfoque de 2102 es la organización del capital humano para eliminar las deserciones. Las estrategias de bienestar docente incompletas y la ausencia de colaboración conducen al aislamiento de los esfuerzos. No basta con llamar al padre de familia cuando el alumno ya se fue; la gestión del talento debería permitir que el personal esté articulado y motivado para actuar de forma preventiva. Si el ambiente de trabajo entre adultos es tenso o apático, es casi imposible construir un entorno seguro que retenga a los adolescentes más vulnerables.

1.1. Formulación de problema

1.1.1. Problema general

¿Cómo impacta la capacidad de liderazgo y el manejo del personal educativo en la permanencia de los estudiantes de la I.E. 2102 'Virgen del Carmen Manco Cápac' a lo largo del año 2025?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo repercute el bienestar y el ambiente de trabajo de los maestros de la I.E. 2102 en su disposición para detectar a tiempo a los alumnos que piensan dejar los estudios y evitar que se retiren?

¿Cómo las estrategias de capacitación y acompañamiento pedagógico dirigidas al talento humano de la institución afectan la implementación de programas preventivos contra el abandono escolar?

¿En qué medida el sentido de pertenencia y compromiso del personal administrativo y docente de la I.E. 2102 se traduce en acciones concretas de tutoría que logren disminuir la tasa de retiro de los estudiantes de Huaura?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en los índices de deserción escolar de la Institución Educativa 2102 'Virgen del Carmen Manco Cápac' de Huaura, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan el compromiso docente y la permanencia de los estudiantes.

1.2.2. Objetivos específicos

Explorar cómo la convivencia y el entorno laboral en la I.E. 2102 potencian la labor del maestro al momento de diseñar acciones que aseguren la permanencia de sus alumnos en las aulas.

Valorar si las jornadas de capacitación y el desarrollo de competencias del equipo docente realmente se traducen en clases más motivadoras que ayuden a frenar el abandono escolar.

Establecer en qué medida el sentido de pertenencia de los trabajadores de la institución facilita la creación de lazos de confianza y un acompañamiento más cercano con los estudiantes que atraviesan situaciones difíciles.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica:

Este estudio considera elementos de la escuela más allá de los expedientes y las boletas. Tradicionalmente, hemos considerado la gestión de la educación como una función del cumplimiento de los horarios y de los registros. En este estudio, sostenemos que, más allá del bienestar y la motivación del personal en la I.E. 2102, el factor que mantiene a los estudiantes en sus asientos es probablemente el primero y no el segundo. La mejor estrategia para prevenir la deserción de los estudiantes es el compromiso de un/a docente y un ambiente escolar saludable.

1.3.2. Metodológico.

No podemos aproximarnos a Virgen del Carmen Manco Cápac con metodologías típicas. Mi tesis está respaldada metodológicamente. La razón de esto es la (o adaptación) de un diseño de cuestionarios y guías de observación, con las que podremos evaluar el impacto de la gestión (administradores y docentes) en la retención de los estudiantes. Una vez validados, estos instrumentos se convertirán en un legado histórico para la UGEL y las administraciones siguientes de la institución para realizar diagnósticos de salud de la institución a su conveniencia.

1.3.3. Social.

Detrás de cada estudiante que abandona nuestra institución, hay una historia de vida que sigue sin concluir. Por eso, esta investigación busca que la I.E. 2102 deje de ser un lugar de paso y se consolide como un entorno de protección. Al priorizar el bienestar y la motivación de nuestros maestros, estamos asegurando que el alumno encuentre ese apoyo y esa guía que muchas veces necesita para no abandonar el sistema y lograr graduarse.

1.4.Delimitaciones del estudio

a. Disponibilidad de tiempo

Lograr este estudio fue posible gracias a una estrecha coordinación de horarios y espacios. El compromiso con el proyecto nos llevó a trabajar hombro a hombro con otros colegas, quienes brindaron su apoyo desinteresado para que las limitaciones de tiempo no frenaran el avance de la investigación.

b. Limitados medios económicos

Llevar a cabo este estudio implicó un esfuerzo financiero asumido totalmente de forma personal. Al ser una investigación autofinanciada, surgieron algunos retos económicos en el camino; sin embargo, el compromiso con el proyecto fue mayor, por lo que se destinaron ahorros propios para cubrir cada uno de los gastos necesarios y asegurar que el trabajo no se detuviera.

1.5.Viabilidad del estudio

Para recolectar la información, nos trasladaremos a la misma I.E. 2102, donde trabajaremos mano a mano con los estudiantes. Su disposición y apertura serán claves, ya que ellos son quienes mejor conocen la realidad de la escuela y sus testimonios darán sentido a toda esta investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

UNESCO & International Task Force on Teachers (2024) – Reporte global sobre docentes (ámbito mundial)

Objetivo: Analizar la crisis mundial de docentes (escasez, distribución, condiciones laborales) y proponer líneas de acción para fortalecer la profesión.

Metodología / diseño: Informe global de síntesis (revisión y análisis comparado de evidencia e indicadores internacionales).

Hallazgos principales: Señala que la falta de docentes y la baja retención incrementan la discontinuidad pedagógica, sobrecargan escuelas y debilitan el acompañamiento al estudiante, elevando riesgos de trayectorias interrumpidas.

Aporte a tu estudio (V1↔V2): Sustenta que mejorar la gestión del talento (retención, desarrollo profesional, condiciones de trabajo) fortalece la continuidad educativa y contribuye a prevenir el abandono.

Haimovich et al (2021), Guatemala – Sistema de alerta temprana para prevenir deserción, Objetivo: Evaluar si un sistema de alerta temprana (con capacitación y uso de datos) reduce la deserción en la transición de primaria a secundaria.

Metodología/Diseño: Esto involucró un ensayo controlado aleatorizado a gran escala (ECA) en 4.000 escuelas con múltiples tratamientos (manual del maestro, manual de la administración, capacitación y/o suministro de una lista

de estudiantes en riesgo y/o suministro de empujes conductuales). Hallazgos clave: la asignación al programa redujo la deserción escolar en la transición en un promedio de 1,3 puntos porcentuales (se observaron caídas mayores entre los encargados de implementar el programa) y fue económico. Contribución al estudio: demuestra que proporcionar capacitación al personal escolar, así como entregar deliberadamente información al personal y organizar/aclarar sus funciones, puede influir positivamente en la retención escolar, especialmente en entornos con recursos escasos.

Fehérvári y Varga (2023) Hungría – Mentoría como prevención del abandono escolar.

Propósito: Analizar el impacto de varios programas de mentoría comprometidos con la prevención del abandono escolar temprano.

Metodología/Diseño: Informa una revisión sistemática cualitativa (PRISMA) de aproximadamente 25 estudios (2013-2021) encontrados en 7 bases de datos, y una evaluación de calidad de los estudios seleccionados (MMAT).

Principales Resultados: Los resultados son predominantemente positivos, aunque variables: 12 estudios mostraron efectos positivos, 9 estudios efectos neutros y 2 estudios reportaron no efectos; los efectos desfavorables se reportaron predominantemente en estudios que emplearon un diseño experimental. La graduación se percibió generalmente como menos impactada que los factores de protección/riesgo.

Contribución del Estudio: Reposiciona la mentoría como una estrategia de gestión del talento, como una práctica institucional, para incorporar la reducción del riesgo de abandono escolar.

Fenizia et al. (2025) - Italia - Confianza en los profesores y el riesgo de abandonar los estudios: objetivos para analizar factores individuales y relacionales (autoeficacia, amotivación, clima, confianza en los profesores) que predicen la intención de abandonar la escuela. Metodología/Diseño: se realizó un estudio cuantitativo con 645 estudiantes, y la intención de abandonar los estudios se analizó mediante la regresión múltiple jerárquica. Resultados principales: la intención de abandonar los estudios está negativamente relacionada con la autoeficacia y la confianza en los profesores y positiva relacionada con la amotivación. En el modelo predictivo, la autoeficacia y la confianza en los profesores son predictores protectores de la intención de abandonar los estudios. Contribución del estudio: la confianza en los profesores, y por ende un menor riesgo de abandono, puede ser el resultado de una adecuada gestión del talento (capacitación, mentoría, evaluación y mejora de la cultura institucional).

2.1.2. A nivel Nacional

Cárdenas Vera (2022) – Gestión escolar y deserción estudiantil (Ucayali),

Objetivo. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la gestión escolar y la deserción estudiantil según los docentes (institución educativa de Ucayali). Se ha utilizado y analizado un enfoque cuantitativo correlacional mediante Spearman Rho (N=180). Resultados principales. Se observa una

relación inversa moderada entre la gestión educativa y la deserción ($\rho = -0,513$): muestra la relación opuesta donde una mejor gestión educativa implica una menor deserción estudiantil. También se observan correlaciones inversas moderadas por dimensiones (organizacional, administrativa y pedagógica con valores alrededor de $-0,520$, $-0,504$ y $-0,495$, respectivamente). Aporte al estudio. La mejora de la gestión escolar (particularmente de la gestión de personal y pedagógica) es un antecedente directo de su hipótesis, ya que muestra una relación con una menor deserción estudiantil, lo que permite justificar los indicadores de su institución en su IE 2102.

Caruajulca Bustamante (2024) – Calidad de la enseñanza y deserción escolar (Cajamarca) Objetivo. Determinar la relación entre calidad de enseñanza y deserción escolar (institución pública de formación técnica, 2024). Metodología/diseño. Cuantitativo correlacional, no experimental, transversal; muestra 18 estudiantes; correlación de Pearson, Hallazgos principales. Relación significativa ($r = 0.584$; $p = 0.011$) interpretada en el estudio como: a mejor percepción de calidad, menor tendencia a desertar, Aporte al estudio. Refuerza el argumento de que variables del aula (enseñanza) se conectan con deserción; en tu investigación, esa “calidad” se puede explicar parcialmente por gestión del talento (capacitación, desempeño, evaluación, acompañamiento).

Diego Claros (2024) – Gestión del talento humano y desempeño docente (Huacho), Objetivo. Establecer relación entre gestión del talento humano y desempeño docente (I.E. N.º 20367, 2022). Metodología/diseño. Cuantitativo

relacional; muestra 17 docentes; cuestionarios con alta confiabilidad ($\alpha \approx 0.883$ y $\alpha \approx 0.898$); análisis con Spearman. Hallazgos principales. Correlación positiva y significativa entre gestión del talento y desempeño ($\rho = .879$; $p < 0.05$). Aporte al estudio. Aunque la variable dependiente es desempeño, el hallazgo es clave: si la gestión del talento mejora el desempeño docente, se fortalece el supuesto de que esto puede impactar indirectamente en retención/permanencia y reducción de deserción.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definiciones

Talento, según la perspectiva de Chiavenato, es más que gestionar el personal; se trata de coordinar un conjunto de pasos que garanticen que la organización cuenta con las personas adecuadas y, sobre todo, que estas personas deseen permanecer. Sugiere un marco en el que todo está interconectado: desde la manera en que recibimos y organizamos a los empleados hasta cómo los incentivamos y les ayudamos a desarrollarse. La idea es que, al centrarse en estos procesos de desarrollo y retención, el buen desempeño del equipo no será un fenómeno pasajero, sino que se mantendrá constante a lo largo del tiempo.

Basado en Armstrong, para gestionar los recursos humanos, la selección, la formación y las recompensas deben formar parte del mismo sistema. No se trata de gestionar a los empleados por separado,

sino de saber que el elemento humano es el motor del logro de los objetivos institucionales. Cuando las políticas internas están alineadas, el rendimiento del equipo será el resultado de esa buena gestión.

Desde la perspectiva basada en los recursos, Barney afirma que las empresas pueden desarrollar ventajas duraderas basadas en los recursos que poseen. Estos recursos pueden ser activos, capacidades, procesos o incluso conocimiento. Simplificando esta afirmación, las capacidades de los empleados y la forma en que están estructuradas pueden influir de manera positiva en el rendimiento de una institución e incluso pueden distinguirse a largo plazo.

Ulrich sugiere que la función de gestión de personas debe desempeñar funciones complementarias para aportar valor: ser un socio estratégico, un experto administrativo, un defensor del empleado y un agente de cambio. La idea principal es que la gestión del talento no es solo un formalismo, sino que representa el liderazgo organizacional aplicado a los resultados.

2.2.2. Deserción escolar

El MINEDU destaca que no es común que la deserción escolar ocurra de manera repentina. Es un proceso paulatino de alejarse progresivamente de la escuela, el cual termina en la deserción y ocurre debido a una mezcla de factores individuales, sociales, familiares y relacionados con la escuela.

Finn discute la deserción en el contexto del desinterés. Comienza con una disminución de la participación escolar. El estudiante empieza a sentirse menos parte de la escuela. La participación e identificación disminuyen. Por lo tanto, hay un riesgo creciente de deserción.

Según Rumberger, entender la deserción escolar debe incorporar tanto el punto de vista individual (por ejemplo, la combinación única de rasgos y decisiones del estudiante) como el institucional (por ejemplo, la familia, la escuela, la comunidad y los pares del estudiante). Esto fomenta una organización del problema basada en sistemas. “La motivación” por sí sola no puede ofrecer una explicación completa. Hay factores contextuales y organizativos relacionados con la escuela que deben tenerse en cuenta.

Tinto siempre fue fuerte para la educación superior, pero su idea principal siempre estuvo relacionada con la persistencia de los estudiantes en términos de integración que es académica (rendimiento, apoyo, hábitos) y social (pertenencia, lazos, apoyo). Cuando no se alcanza la integración, es probable que los estudiantes abandonen.

2.3. Bases filosóficas

Immanuel Kant sostiene que las personas tienen dignidad, por lo que no deben ser tratadas como un medio para un fin, sino reconocidas como un fin en sí mismas. Traducido al contexto de una institución educativa, esto significa que gestionar el talento humano no debe equipararse a gestionar mercancías, sino a brindar un cuidado adecuado a los seres humanos a través de condiciones laborales justas, respeto, formación, aprecio y ayuda genuina.

El personal está más motivado para realizar acciones de prevención de deserción (tutoría, seguimiento, coordinación con la familia, apoyo y mentoría) cuando se sienten reconocidos y apreciados.

Jacques Maritain creía que la educación debe concernir a la persona en su totalidad: inteligencia, carácter, responsabilidad libre y vida social. Desde este punto de vista, abandonar los estudios no debe ser considerado "falta de interés", sino como evidencia de que la escuela no ha logrado involucrar al estudiante en un proceso de formación significativo y sostenible. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debería aspirar a crear equipos pedagógicos capaces de formar en lugar de cumplir el plan.

Con respecto a la perspectiva de Bacigalupo (1996), podemos analizar la política del sistema de justicia penal basada en la teoría del crimen como un elemento esencial del sistema conceptual. Satisface la brecha entre la norma escrita y el hecho real. Es la herramienta para establecer si una determinada conducta se enmarca dentro del código del sistema de justicia penal en la medida en que puedan aplicarse las sanciones legales prescritas.

El derecho penal, como cualquier otra rama del derecho, se apoya mucho en la teoría y en la práctica del derecho. La teoría es lo que proporciona orden y estructura a los problemas y soluciones que implica la práctica del derecho. En este sentido, la teoría es una ciencia que proporciona un método a los tribunales para evitar la aleatoriedad en las decisiones de los tribunales.

La teoría del crimen funciona como un sistema de análisis por etapas. Cada etapa depende únicamente de la verificación de la anterior. En esta teoría, el análisis de cada etapa puede visualizarse como una serie de tamices. El objetivo es eliminar los casos que no pueden ser castigados y verificar los casos en los que se requiere castigo. Por esa razón, describir el comportamiento humano voluntario (como acción) es un ejercicio inútil de la lógica si aún no hemos resuelto la cuestión de la infracción (tipicidad). Del mismo modo, decidir la culpabilidad (responsabilidad personal) sin la verificación previa de la ley (tipicidad) y de la infracción (acción) es igualmente insensato. (Bacigalupo, 1996).

Para Aristóteles, las virtudes se convierten en hábitos mediante la prudencia (phronesis), que es la capacidad de actuar bien en situaciones particulares. Cuando se aplica en las escuelas, esto implica la práctica diaria de la profesionalidad a través de la paciencia, la justicia, la firmeza, la coherencia, el diálogo y la prudencia pedagógica. Una institución puede «agotar» a sus miembros por la falta de capacidad para crear el contexto para la práctica de la virtud (trabajo en equipo, una cultura de seguimiento y convivencia). Administrar el talento humano es crear un contexto que sostenga y fortalezca las buenas prácticas de la profesionalidad sin agotar el recurso humano.

John Dewey ve la educación como experiencia y su visión de la escuela es que es una comunidad en la que los miembros aprenden mediante la participación, la resolución de problemas y la construcción de significado. Cuando la experiencia escolar de un estudiante se vuelve rutinaria y/o está desvinculada de su vida fuera de la escuela, ese estudiante corre el riesgo de volverse desconectado y, en última instancia, abandonar la escuela.

Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano en las escuelas garantiza la vitalidad y el liderazgo de la comunidad escolar a través de la gestión pedagógica, la coordinación, el control de la innovación, la asistencia al cuerpo docente y la gestión del clima escolar.

Según Paulo Freire, la educación auténtica se basa en el diálogo, el reconocimiento de los demás y una pedagogía que fomenta la esperanza y no la resignación. Las tasas de deserción tienden a aumentar en los lugares donde los alumnos sienten que no son escuchados, que no tienen importancia o que la escuela no es su sitio. Aquí, la gestión de recursos humanos es fundamental: elegir, capacitar y respaldar a los docentes y administradores para que puedan trabajar con un enfoque centrado en el ser humano, establecer confianza y promover una relación educativa que mantenga a los estudiantes mediante la conexión y el propósito, no por medio de la presión.

Según John Rawls, una sociedad justa estructura sus instituciones de forma equitativa, especialmente hacia los más desfavorecidos. Aplicado a la educación, esto genera el imperativo moral de que la escuela asegure “no solo una puerta abierta” a la posibilidad de permanencia para todos. Desde esta perspectiva, “abandonar” los estudios se considera una indicación de una injusticia social e institucional. Por eso, la gestión del talento humano debe orientarse a prácticas que reduzcan brechas: apoyo oportuno, seguimiento a inasistencias, tutoría, coordinación con redes, y organización del trabajo para atender casos críticos.

2.4. Definición de términos básicos.

Gestión del talento humano:

Conjunto de decisiones, procesos y prácticas mediante las cuales la institución educativa planifica, incorpora, organiza, desarrolla, evalúa y retiene a su personal (directivo, docente y administrativo) para asegurar el cumplimiento de sus metas educativas.

Talento humano (en educación):

Hablamos de todo ese bagaje de experiencias, valores y destrezas que cada profesor trae consigo al aula. No son solo títulos o datos; es la combinación de lo que saben hacer y cómo deciden hacerlo lo que termina definiendo si un estudiante recibe una educación de calidad y logra alcanzar sus metas.

Planificación del personal:

Proceso de identificar cuántos y qué perfiles de trabajadores necesita la institución (por área, grado o función), y prever cómo cubrir esas necesidades de manera oportuna y eficiente.

Reclutamiento:

Acciones orientadas a atraer candidatos idóneos para cubrir plazas o funciones en la institución (docencia, tutoría, coordinación, apoyo, etc.).

Inducción:

Proceso de orientación inicial para que el nuevo integrante comprenda normas, funciones, cultura organizacional, responsabilidades y formas de trabajo de la institución.

Deserción escolar:

Interrupción de la trayectoria educativa cuando el estudiante deja de asistir y no continúa sus estudios en la institución o en el sistema educativo durante un periodo determinado.

Abandono escolar:

Salida del sistema educativo sin culminar el nivel correspondiente. En muchos estudios se usa como sinónimo de deserción, aunque puede enfatizar un carácter más definitivo.

Riesgo de deserción:

Probabilidad de que un estudiante abandone la escuela, a partir de señales observables (inasistencia, bajo rendimiento, desmotivación, problemas familiares, etc.).

2.5. Hipótesis**2.5.1. Hipótesis general**

Nuestra premisa es que existe un vínculo estrecho entre el manejo del talento humano y las cifras de deserción en la 'Virgen del Carmen Manco Cápac'. Una gestión que priorice el crecimiento y la motivación del equipo docente será capaz de crear un entorno lo suficientemente sólido como para prevenir que los jóvenes dejen sus estudios.

2.5.2. Hipótesis específicas

Un clima institucional positivo y un ambiente de trabajo armonioso en la I.E. 2102 favorecen el compromiso emocional de los docentes, facilitando la creación de vínculos de confianza con los alumnos que reducen la intención de abandono escolar.

El fortalecimiento de las capacidades y competencias pedagógicas del talento humano mediante una gestión proactiva, permite que los docentes implementen metodologías más atractivas y motivadoras, disminuyendo así la deserción por falta de interés académico.

Una gestión del talento basada en el liderazgo transformacional y el acompañamiento constante genera un mayor sentido de pertenencia en el personal, lo que se traduce en una vigilancia más cercana y efectiva de los casos de vulnerabilidad estudiantil en la comunidad de Huaaura.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Clima Institucional	• Comunicación interna.	2	Bajo	5 -6
	• Relaciones interpersonales.		Medio	7 -8
	• Reconocimiento laboral.		Alto	9 -10
Desarrollo de Competencias	• Capacitación pedagógica.	2	Bajo	5 -6
	• Manejo de herramientas TIC.		Medio	7 -8
	• Acompañamiento directivo.		Alto	9 -10
Compromiso Organizacional	• Sentido de pertenencia.	2	Bajo	5 -6
	• Identificación con la misión.		Medio	7 -8
	• Motivación intrínseca.		Alto	9 -10

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Factores Institucionales	• Calidad de la enseñanza.	4	Bajo	5 -6
	• Relación docente-alumno.		Medio	7 -8
	• Infraestructura y recursos.		Alto	9 -10
Factores Socioeconómicos	• Necesidad laboral temprana.	4	Bajo	5 -6
	• Situación económica familiar.		Medio	7 -8
	• Apoyo de los padres.		Alto	9 -10
Trayectoria Escolar	• Rendimiento académico.	4	Bajo	5 -6
	• Frecuencia de inasistencias.		Medio	7 -8
	• Repitencia previa.		Alto	9 -10

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

La investigación adoptó una perspectiva cuantitativa, lo que indica que se trabajó con un diseño rígido. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque consiste en convertir los datos medibles del mundo real para verificar la corrección de las hipótesis. En este caso, nuestro objetivo principal durante la interpretación de los datos es lograr la respuesta más objetiva a los problemas que hemos identificado en la institución. La idea subyacente es que, en el contexto de esta institución, el cumplimiento de las teorías que construimos será confirmado por las prácticas reales, y podremos identificar patrones de comportamiento reales.

3.1. Población y muestra

3.1.1. Población

Cuando hablamos de la población en este estudio, nos referimos al grupo completo de personas que comparten las características que queremos analizar. Como bien señala Arias (2020), esta 'población objetivo' es el universo de elementos ya sea grande o pequeño al cual aplicaremos nuestras conclusiones.

La población está constituida por 120 personas entre docentes y estudiantes.

3.1.2. Muestra

Para este estudio, hemos decidido aplicar un muestreo de tipo censal. Esto significa que no dejaremos a nadie fuera: todos los miembros del grupo tienen la misma oportunidad de participar. En total, trabajaremos con 60 personas, integrando tanto a docentes como a estudiantes de la institución para tener una visión completa.

3.2. Método de investigación

El método hipotético-deductivo es el camino formal de la ciencia que inicia con la

observación de un fenómeno, seguido de la construcción de una hipótesis explicativa que debe ser sometida a contrastación empírica mediante la recolección y análisis de datos, permitiendo así obtener conclusiones de carácter general para la población estudiada. (Rodríguez y Pérez 2021)

3.3.Técnicas para el procesamiento de la información

Instrumentos utilizados

Para recolectar la información necesaria, utilizaremos dos rutas principales. Primero, aplicaremos encuestas al equipo docente y administrativo para conocer a fondo cómo sienten que se gestiona el talento en la escuela. Por otro lado, realizaremos un análisis documental exhaustivo; esto significa que revisaremos directamente las actas de evaluación y las nóminas del SIAGIE para obtener las cifras reales de deserción. Como herramienta base, usaremos un cuestionario diseñado con la escala de Likert, permitiendo que los participantes marquen su nivel de acuerdo desde 'Siempre' hasta 'Nunca'.

Ficha técnica 01:

Nombre Original	:	Gestión del Talento Humano.
Autor	:	Ávila Ayala, Julio
Procedencia	:	Huaura – Perú
Administración	:	Individual y colectiva
Duración	:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos.
Edad	:	Docentes y estudiantes de la 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac – Huaura.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original	:	Deserción escolar.
Autor	:	Ávila Ayala, Julio

Procedencia	:	Huaura – Perú
Administración	:	Individual y colectiva
Duración	:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos.
Edad	:	Docentes y estudiantes de la 2102 Virgen del Carmen Manco Cápac – Huaura.

a) Validez del instrumento

La validez de nuestra herramienta de recolección de datos está respaldada por un grupo de expertos de la UNJFSC. Al ser docentes de posgrado con amplia trayectoria, ellos se encargarán de evaluar y certificar que el cuestionario cumpla con el rigor necesario antes de ser aplicado en la institución. Al contar con el respaldo de especialistas con amplia trayectoria y grados de Magíster y Doctor, podremos refinar el cuestionario hasta lograr que cada ítem responda exactamente a los objetivos del estudio.

Tabla 3

Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Experto 1	Hay suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.4.Método de análisis de datos

Una vez recolectada la información a través de los cuestionarios en la I.E. 2102 Virgen del Carmen, los datos serán ordenados sistemáticamente para proceder con el análisis estadístico descriptivo. En esta etapa, nos enfocaremos en identificar las frecuencias, porcentajes y promedios que describan el estado actual de la gestión del talento humano y los niveles de deserción escolar en la institución.

Posteriormente, para verificar la conexión entre ambas dimensiones, emplearemos el coeficiente de correlación de Pearson. Este procedimiento estadístico es fundamental para precisar si existe un vínculo significativo entre la forma en que se gestiona al personal y el abandono de las aulas, permitiendo determinar cómo las estrategias de talento influyen o impactan en la permanencia de los estudiantes en Manco Cápac.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 4. Niveles de gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	18	30.00%	30.0%
Medio	24	40.00%	70.0%
Alto	18	30.00%	100.0%
Total	60	100.00%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac - Huaura

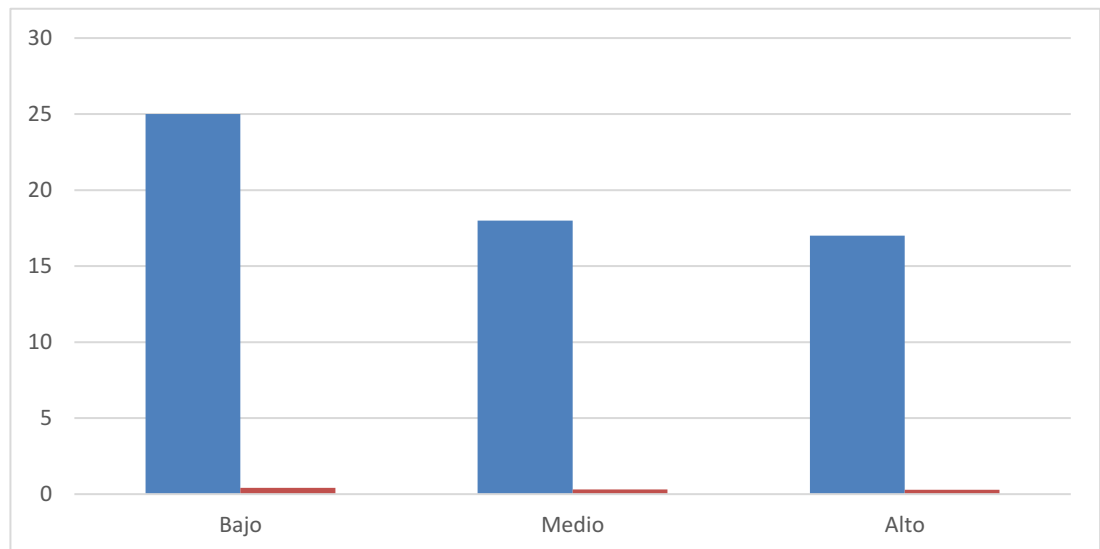


Figura 1. Talento humano

Hay 24 casos (40.0%) en el nivel medio de la gestión del talento humano. Los niveles bajo y alto están representados por 18 casos cada uno (30.0%), mostrando una distribución equilibrada con el nivel intermedio en el centro.

Tabla 5. Niveles de las dimensiones del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	36.7%	36.7%
Medio	19	31.7%	68.3%
Alto	19	31.7%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

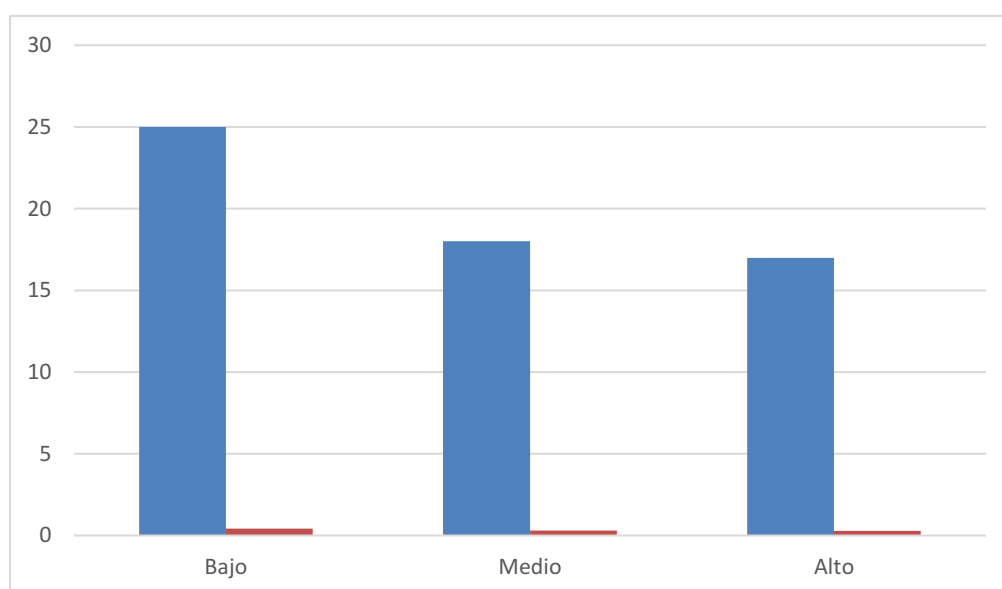


Figura 2: Niveles de la dimensión clima institucional

A partir de los datos proporcionados, el 36,7% de los 60 participantes (22 participantes) muestran un bajo nivel del clima institucional. Los participantes restantes (19) muestran un nivel medio (31,7%), mientras que los otros 19 participantes (31,7%) muestran un alto nivel.

Tabla 6. Niveles de la dimensión desarrollo de competencias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	20	33.3%	33.3%
Medio	24	40.0%	73.3%
Alto	16	26.7%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

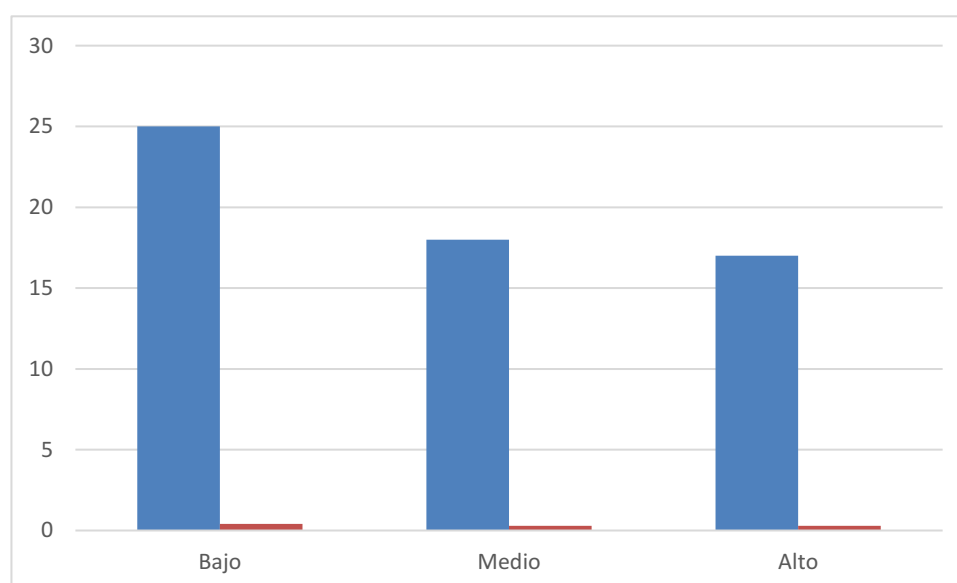


Figura 3: Niveles de la dimensión desarrollo de competencias

La tabla muestra que 24 (40.0%) participantes, el grupo más grande, tienen un nivel medio de desarrollo de competencias. De los participantes restantes, 20 (33.3%) tienen un nivel bajo de competencias y 16 (26.7%) tienen un nivel alto de competencias.

Tabla 7. Niveles de la dimensión compromiso organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	24	40.0%	40.0%
Medio	23	38.3%	78.3%
Alto	13	21.7%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

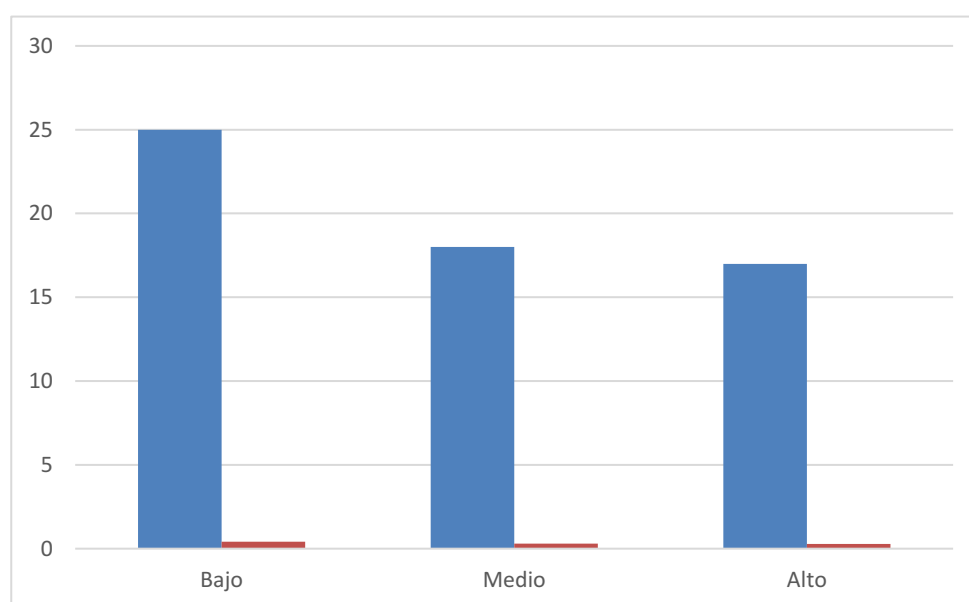


Figura 4: Niveles de la dimensión compromiso organizacional

Alrededor del 40% del total de participantes mostró niveles bajos de compromiso organizacional, ya que se registraron 24 participantes. Los participantes restantes mostraron niveles medianos y altos de compromiso organizacional, con 23 participantes (38,3%) registrados como nivel medio y 13 participantes (21,7%) registrados como nivel más alto.

Tabla 8. Niveles de riesgo de deserción escolar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	36.7%	36.7%
Medio	23	38.3%	75.0%
Alto	15	25.0%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

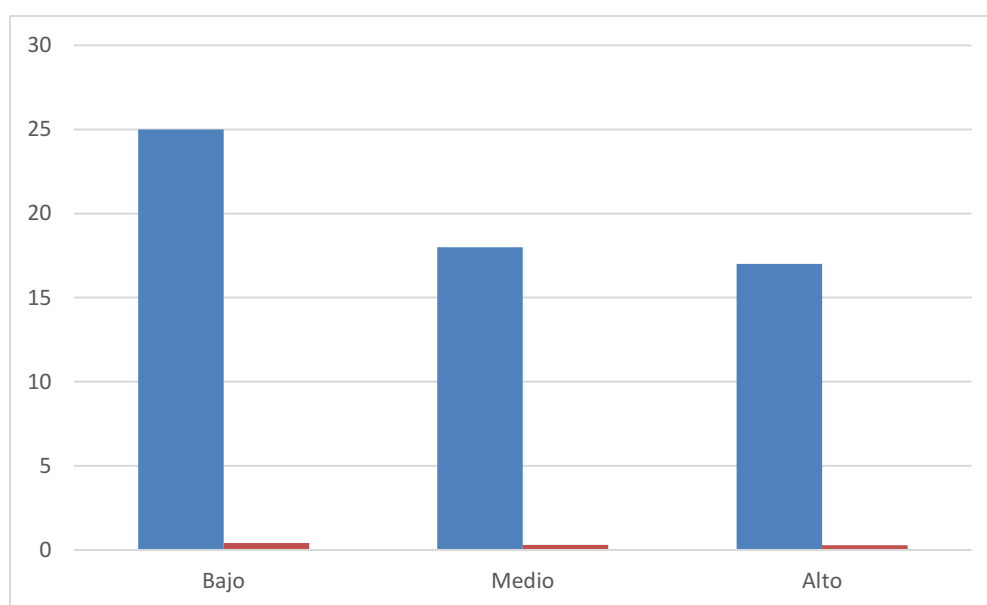


Figura 5: Niveles de riesgo de deserción escolar

El nivel de riesgo promedio de deserción es el más común con 23 casos (38.3%). El siguiente más alto es el nivel de riesgo bajo con 22 casos (36.7%). Los 15 casos restantes (25.0%) son de alto nivel de riesgo. Esta proporción de casos de alto riesgo justifica la equidad para acciones preventivas en un escenario del mundo real.

Tabla 9. Niveles de la dimensión factores institucionales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	33	55.0%	55.0%
Medio	17	28.3%	83.3%
Alto	10	16.7%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

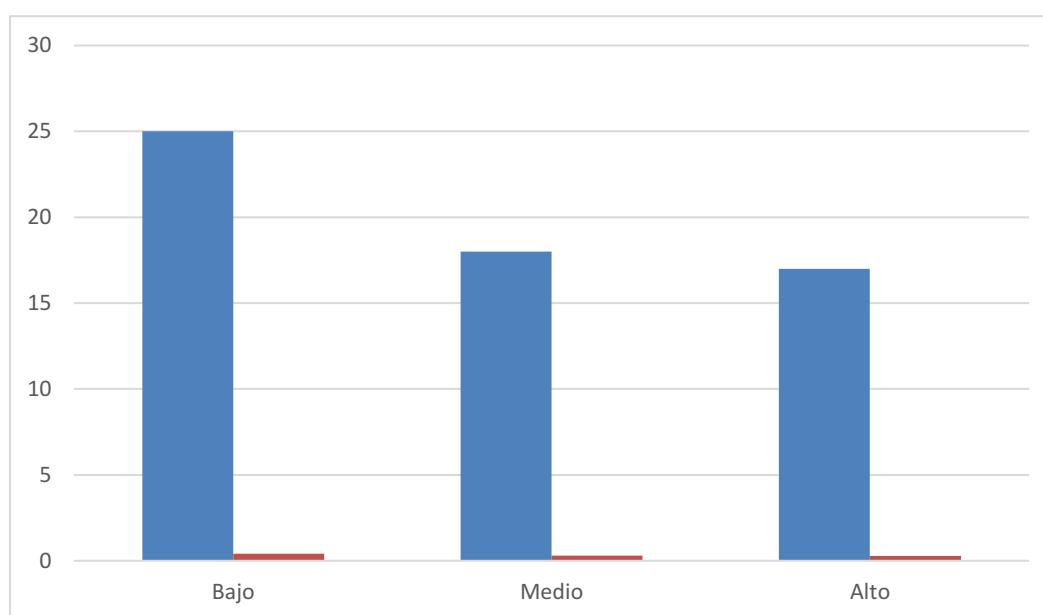


Figura 6: Niveles de la dimensión de factores institucionales

La tabla muestra que 33 de los 60 participantes (55.0%) representan un bajo nivel de factores institucionales. Los otros 17 participantes (28.3%) están en el nivel medio. Los últimos 10 participantes (16.7%) de la muestra obtienen un alto nivel.

Tabla 10. Niveles de la dimensión factores socioeconómicos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	23	38.3%	38.3%
Medio	19	31.7%	70.0%
Alto	18	30.0%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

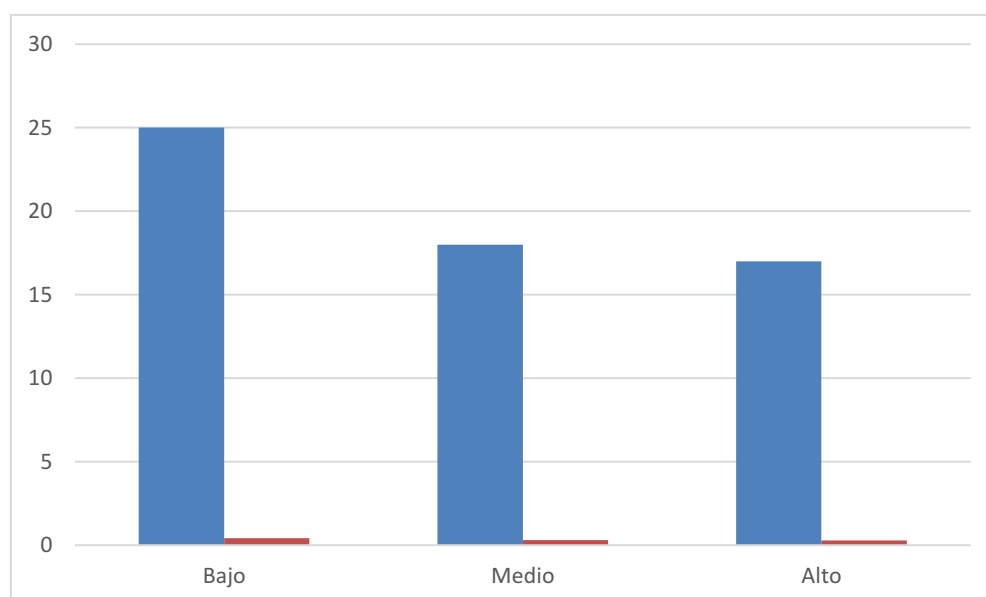


Figura 7: Niveles de la dimensión de factores socioeconómicos

La tabla muestra que, de los 60 participantes, 23 (38,3%) están en el grupo de bajo riesgo socioeconómico de abandonar la escuela. El 31,7% restante, o 19 participantes, están en el grupo de riesgo medio y 18 participantes, o 30,0%, están en el grupo de alto riesgo.

Tabla 11. Niveles de la dimensión trayectoria escolar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	25	41.7%	41.7%
Medio	18	30.0%	71.7%
Alto	17	28.3%	100.0%
Total	60	100.0%	

Fuente: Cuestionario aplicado en los docentes de la I.E. 2102 Manco Cápac – Huaura

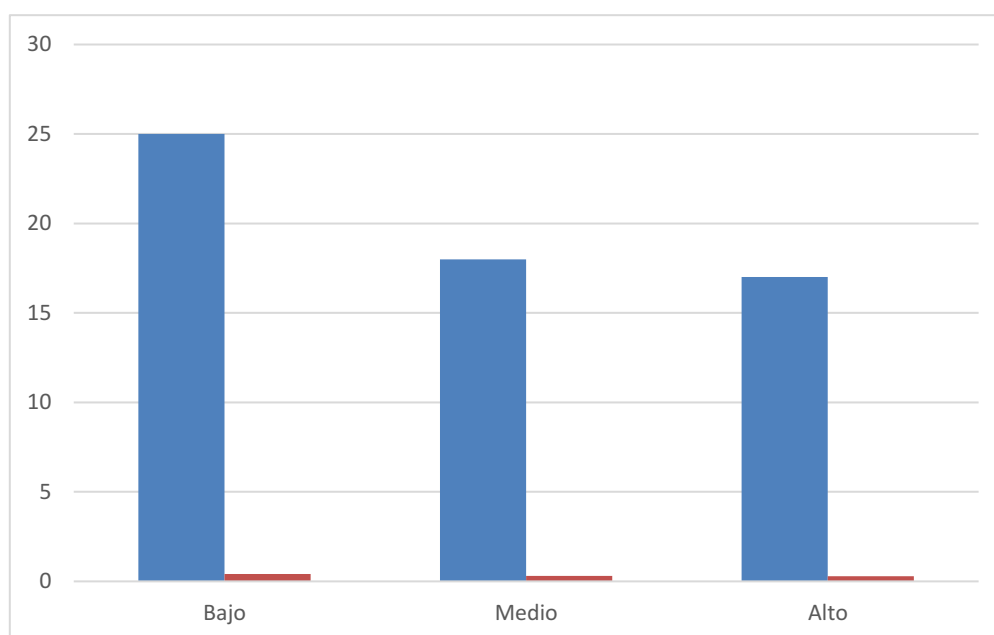


Figura 8: Niveles de la dimensión de trayectoria escolar

Considerando a los 60 participantes, 25 equivalentes al 41,7% se encuentran en un nivel bajo de la dimensión trayectoria escolar. Por el contrario, el nivel medio de la dimensión (30%) se atribuye a 18 participantes. Por último, 17 participantes o el 28,3% se encuentran en un nivel alto.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis General

H₁: Existe una relación significativa e inversa entre la gestión del talento humano y la deserción escolar.

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la deserción escolar.

Tabla 12 Correlación entre gestión del talento humano y riesgo de deserción

Correlaciones			Gestión del talento humano	Riesgo de deserción escolar
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Riesgo de deserción escolar	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**La correlación es significativa en el nivel 0.01, bilateral.

El coeficiente de correlación de Spearman es -0,607 con un valor p de dos colas de $p = .000$. Dado que $p < .001$ y $p < .05$, se acepta la relación inversa, moderada y estadísticamente significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

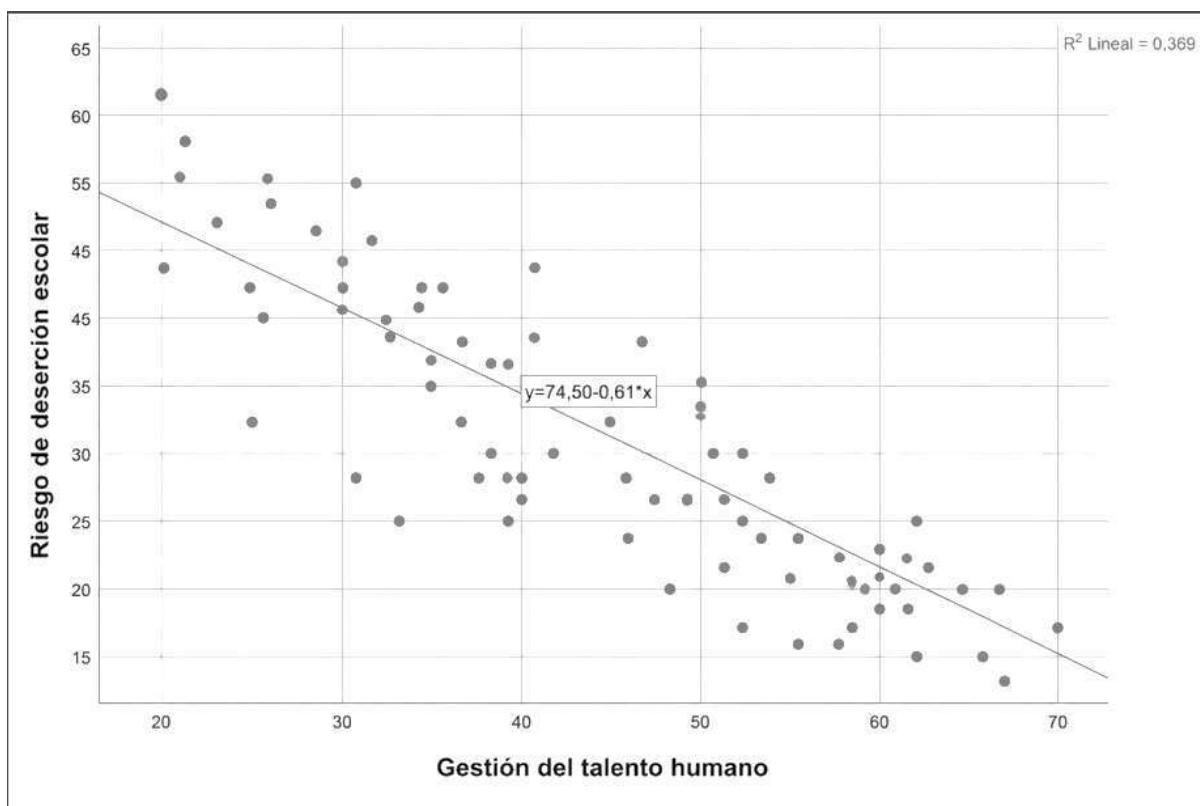


Figura 9: Gestión del talento humano y la deserción escolar.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre el clima institucional y la deserción escolar.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la deserción escolar.

Tabla 13. Correlación entre clima institucional y riesgo de deserción

Correlaciones			Clima institucional	Riesgo de deserción escolar
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Riesgo de deserción escolar	Coefficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**La correlación es significativa en el nivel 0.01, bilateral.

Se calculó un coeficiente rho de -0.551 y un valor p de 0.000. Con un coeficiente rho de -0.551 y un valor p de 0.000, se acepta la primera hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula. Se observa una relación inversa moderada y significativa. Por lo tanto, un clima institucional que ofrece más apoyo está asociado a una menor probabilidad de abandono escolar.

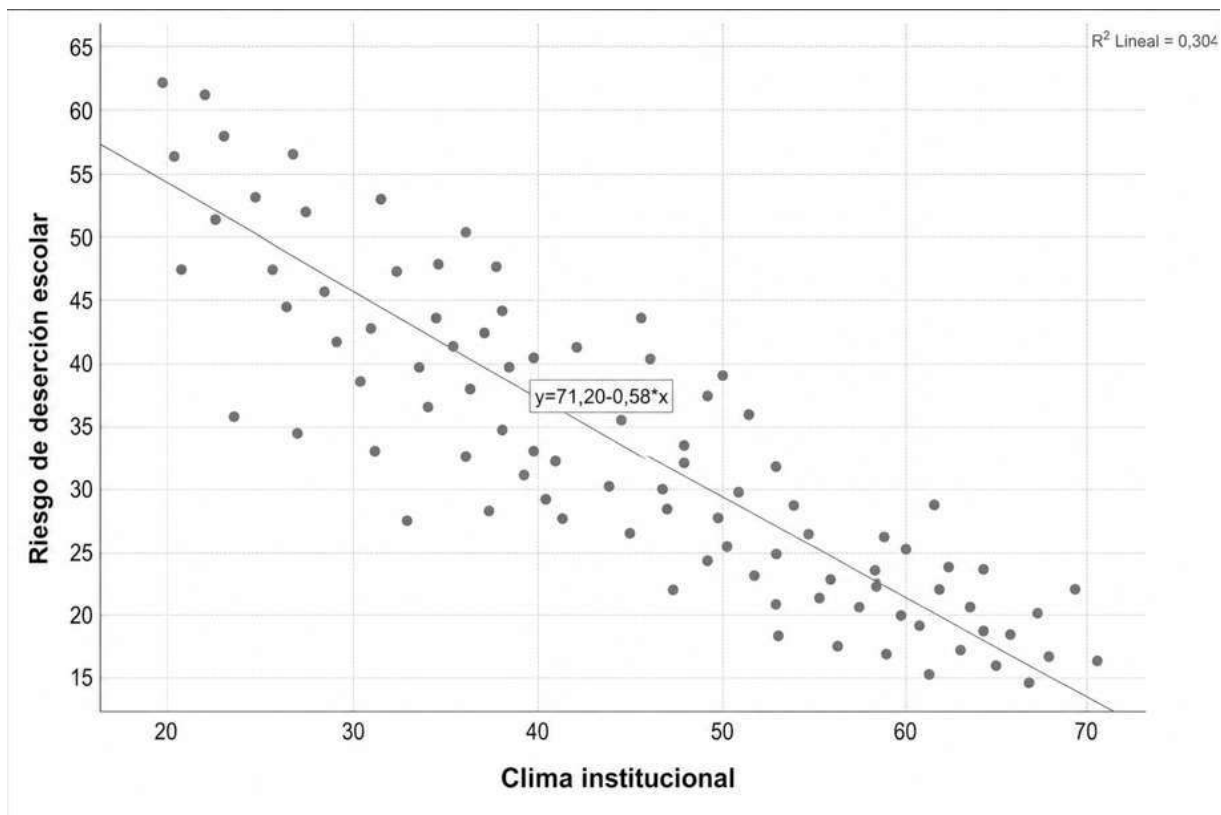


Figura 10: Clima organizacional y la deserción escolar.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación significativa entre el desarrollo de competencias y la deserción escolar.

H₀: No existe una relación significativa entre el desarrollo de competencias y la deserción escolar.

Tabla 14. Correlación entre desarrollo de competencias y riesgo de deserción

Correlaciones			Desarrollo de competencias	Riesgo de deserción escolar
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Riesgo de deserción escolar	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**La correlación es significativa en el nivel 0.01, bilateral.

Los resultados de la prueba muestran un coeficiente rho de -0.587 y un valor p de 0.000. No se acepta la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica ya que el valor p es menor que 0.05.

La relación es inversa, moderada y estadísticamente significativa. Por tanto, el desarrollo amplio de las competencias del personal se asocia con un menor riesgo de abandono escolar.

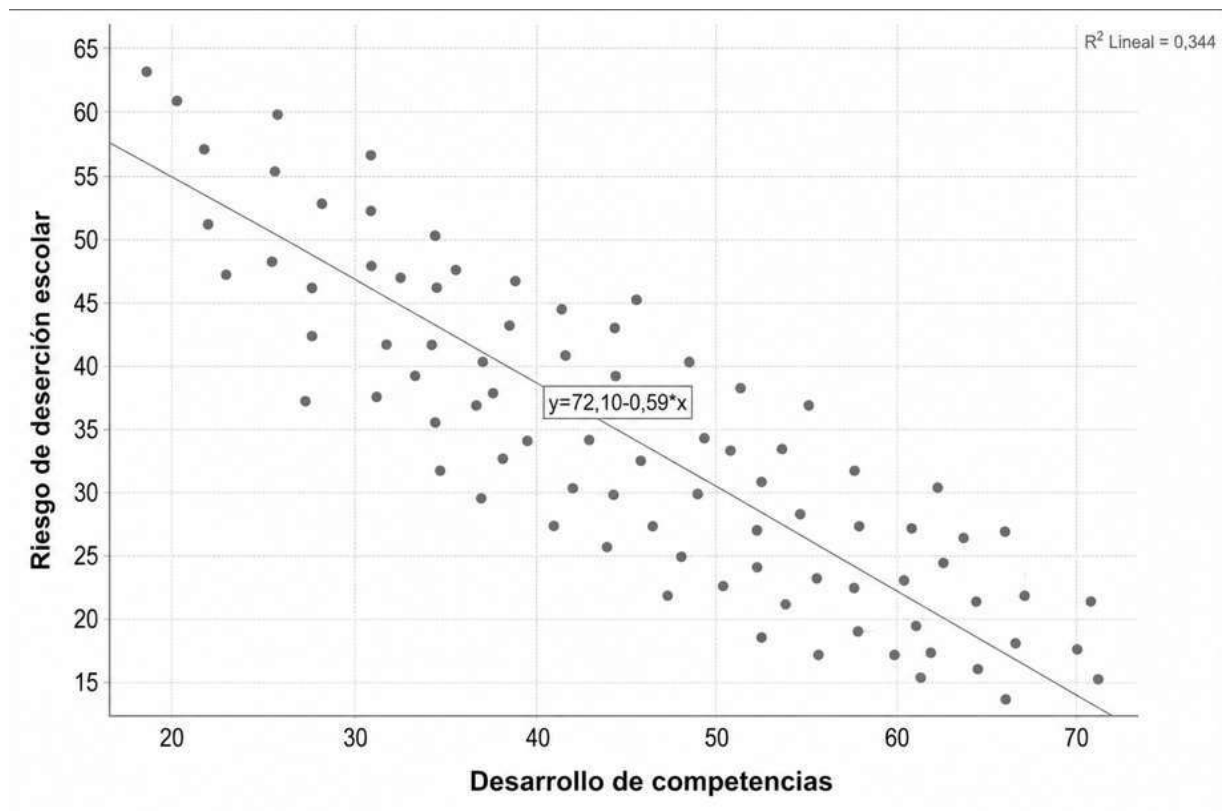


Figura 11: Desarrollo de competencias y la deserción escolar.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la deserción escolar.

H₀: No existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la deserción escolar.

Tabla 15. Correlación entre compromiso organizacional y riesgo de deserción

Correlaciones			Compromiso organizacional	Riesgo de deserción escolar
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Riesgo de deserción escolar	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**La correlación es significativa en el nivel 0.01, bilateral.

El coeficiente que se obtuvo fue de $\rho = -0.531$, con un nivel de significancia $p = 0.000$. Así, se acepta la tercera hipótesis específica y se descarta la nula. La correlación es inversa, moderada y significativa. Esto significa que cuando los empleados tienen un mayor compromiso con la organización, el riesgo de deserción escolar disminuye.

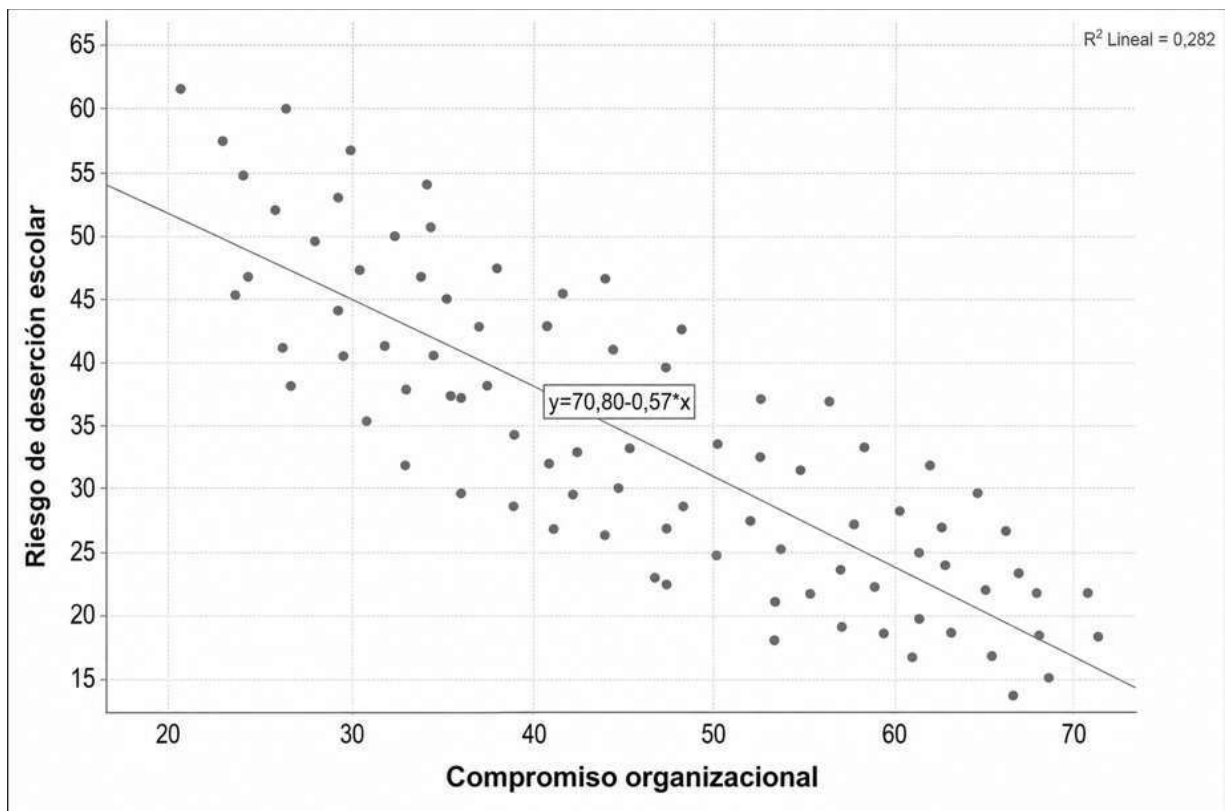


Figura 12: Compromiso organizacional y la deserción escolar.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESUTADOS

5.1. Discusión de los resultados

Se cree que la gestión del talento humano impacta las tasas de deserción escolar en la Institución Educativa No. 2102 “Virgen de Carmen Manco Cápac” en la región Huaura. Con base en los resultados de esta investigación, se ha confirmado que existe una correlación inversa de magnitud mediana entre las dos variables ($\rho = -0,607$; $p < 0,001$). En el caso de la escuela estudiada, la gestión del talento humano está directamente relacionada con la reducción de las deserciones escolares. Por lo tanto, en este contexto, se confirma la hipótesis general planteada en el trabajo en el sentido de que una gestión positiva de las instituciones implicaría una mejora en la retención de los estudiantes.

Estos resultados respaldan a Cárdenas Vera (2022), quien encontró una asociación inversa entre la gestión escolar y las tasas de abandono escolar en instituciones educativas dentro de Ucayali. Los resultados sugieren que las administraciones de las escuelas con las mejores prácticas tienen la menor cantidad de desertores. De igual manera, los resultados se suman a los argumentos de Chiavenato (2009) y Armstrong y Taylor (2023). Para estos autores, la gestión eficiente de los recursos humanos va más allá del ámbito administrativo y se articula en el desarrollo, la motivación y el reconocimiento del personal, así como en el apoyo continuo. Todos estos factores crean un entorno donde se mejora la calidad del servicio educativo.

Los resultados indican que el grupo más grande de encuestados percibe la gestión del talento humano en un rango medio, en un 40%. Otro 30% de los encuestados percibe esto como un nivel bajo, y el último grupo del 30% lo percibe como un nivel alto. Esto sugiere que la institución tiene procesos de gestión que aún presentan oportunidades para un desempeño mejorado, especialmente en relación con el liderazgo de la institución, la valoración del personal y el fortalecimiento de las

estrategias que fomenten el compromiso del personal y del claustro con los objetivos de la institución.

El primer objetivo específico registró una asociación inversa y significativa entre el clima institucional y la deserción ($\rho = -0,551$; $p < 0,001$). Parece que una buena relación entre los empleados, una comunicación clara y el reconocimiento del rol y del valor de los empleados en el trabajo estimulan la motivación del docente y fortalecen las medidas preventivas de los servicios establecidos para los estudiantes en riesgo de abandono escolar.

Este hallazgo respalda el estudio realizado por Fenizia et al. (2025). Encontraron que la confianza de docentes y estudiantes es uno de los principales factores protectores contra el abandono escolar. Este hallazgo también apoya la visión de Freire. Él sugiere que un sistema educativo basado en el diálogo y en relaciones de sentido fomenta el sentido de pertenencia de los estudiantes y promueve su permanencia en el sistema educativo.

La relación entre el desarrollo de habilidades y el abandono escolar en una etapa intermedia se ha observado que es inversamente relacionada en $-0,587$; $p < 0,001$. Con la capacitación continua y las actualizaciones pedagógicas y profesionales, los docentes desarrollan métodos y estrategias innovadores, contextuales y apropiados, más motivadores, que tienen más probabilidades de captar el interés de los aprendices y promover la continuidad de los estudios formales.

Este estudio confirma los datos que recopiló Haimovich et al. (2021). Ellos mencionaron que la formación docente y los sistemas de alerta temprana previenen las tasas de deserción. Sus hallazgos corroboran los de Diego Claros (2024), quien indicó que el uso efectivo de los recursos humanos aporta un cambio positivo a los sistemas de enseñanza y al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, el análisis relacionado con el tercer objetivo específico mostró una relación inversa moderada entre el compromiso organizacional y el riesgo de deserción escolar ($\rho = -0,531$; $p < 0,001$). Aquí, puede afirmarse que, si el personal docente y administrativo de una escuela demuestra una mayor Pertenencia a la Institución, están

más inclinados a cooperar en la prestación de Servicios Tutoriales y de Supervisión y otros Servicios de Apoyo a los Estudiantes, evitando así la Deserción Escolar.

Ulrich (1997) argumenta que gestionar el talento humano dentro de una organización es similar a invertir en el desarrollo del personal y en el logro de los objetivos organizacionales. Este punto de vista está de acuerdo con la idea. También está de acuerdo con el punto de vista de Barney (1991), quien afirma que, en la educación y otros sectores, el capital humano es uno de los recursos estratégicos fundamentales que las organizaciones pueden utilizar para obtener ventajas competitivas sostenidas.

Más holísticamente, estos resultados dejan claro que existen varios factores, además de las situaciones económicas y familiares, que contribuyen al abandono escolar. Los datos sugieren que una buena gestión de la institución juega un papel crítico en la retención de los estudiantes. En presencia de un buen clima organizacional, acompañado de educación continua y reconocimiento percibido, los docentes desarrollan un mayor compromiso con la institución y fortalecen vínculos y trabajan con los estudiantes para afrontar situaciones de contingencia y evitar que se conviertan en problemáticas.

Resultados resumidos descriptivamente muestran que el riesgo de deserción es mayor en el nivel medio (38,3%), seguido del nivel bajo (36,7%), y 25% en el nivel alto. Esto demuestra que las medidas preventivas deben dirigirse para mitigar los factores de riesgo. Los resultados de la dimensión de los factores institucionales mostraron la mayor concentración en el nivel bajo (55%), lo que significa que deben mejorarse los asuntos relacionados con la enseñanza y la disponibilidad de recursos educativos.

Los resultados muestran que la gestión estratégica del talento humano mejora los resultados relacionados con la deserción escolar. Junto con las estrategias de gestión mencionadas anteriormente, se ha logrado la consolidación de las habilidades laborales y el compromiso organizacional, así como la confianza y climas de colaboración, y un servicio de orientación educativa progresivo de carácter preventivo y centrado en el bienestar de los estudiantes. Los resultados ayudan a fortalecer las

políticas de liderazgo pedagógico, docencia y servicios de apoyo a los estudiantes, así como la retención de los estudiantes de la Institución Educativa No. 2102 "Virgen del Carmen Manco Cápac" ubicada en el distrito de Huaura.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Se encontraron correlaciones negativas moderadas y significativas entre la gestión del talento humano y las tasas de abandono para la Institución Educativa N.º 2102 "Virgen de Carmen Manco Cápac" en la región Huaura. Dado que las mejoras en el personal administrativo y docente no impactaron las tasas de abandono, es razonable creer que las prácticas de gestión del talento humano sí impactan el desempeño de los miembros del personal y las tasas de abandono y la retención estudiantil.

Segundo: Con respecto al primer objetivo específico, se ha concluido que el clima institucional tiene una fuerte correlación negativa con la deserción escolar. Un clima institucional basado en la comunicación, el respeto, la colegialidad y el reconocimiento motiva al personal a involucrarse activamente en el seguimiento académico y socioemocional de los estudiantes y proporciona una mejor base para desarrollar estrategias preventivas de abandono escolar.

Tercero: El segundo objetivo afirma que el desarrollo de las competencias del personal ayuda a reducir las tasas de deserción. Existen varios tipos de educación continua y formación profesional que ayudan al personal de la escuela a trabajar en las estrategias utilizadas en la educación y en las necesidades de los estudiantes, para fortalecer una educación más integral e interesante.

Cuarto: El compromiso organizacional está inversamente relacionado con la deserción escolar para el tercer objetivo específico. Los docentes y el personal que están más comprometidos con la institución educativa aumentan su participación en tutoría, orientación y mentoría a los estudiantes, creando un contexto que ayuda a que los estudiantes permanezcan en la escuela y construye la cultura institucional de la escuela.

Quinto: Generalmente, los resultados parecen indicar que la deserción escolar no debe verse en términos de factores externos al estudiante solamente. También debe estar vinculada a la capacidad de la escuela para gestionar sus recursos humanos. Las acciones estratégicas para la consolidación de climas positivos y la promoción del desarrollo profesional y la gestión del personal escolar, con miras a la calidad de los servicios educativos y la retención de los estudiantes y el éxito escolar, son acciones dentro del ámbito de la escuela.

6.2. Recomendaciones

Primero: Institución educativa número 2102, “Virgen del Carmen Manco Cápac,” necesita un plan completo de gestión de recursos humanos. La motivación del personal puede mejorarse con incentivos para docentes y personal administrativo, evaluaciones periódicas de desempeño y capacitación continua para el personal incluida en el plan.

Segundo: Las estrategias con respecto al clima de la institución deben incluir oportunidades de diálogo y trabajo conjunto, resolución de conflictos constructiva y actividades integradoras para administradores, docentes y miembros del personal administrativo. Las relaciones del personal potenciarán y desarrollarán la asistencia y el cuidado de los estudiantes en riesgo.

Tercero: Se deben desarrollar programas de formación profesional permanente y de actualización para satisfacer las necesidades específicas de los docentes. Debe prestarse especial atención a las metodologías activas y al apoyo pedagógico, a la inclusión y a la detección de estudiantes en riesgo.

Cuarto: Se aconseja fortalecer el compromiso organizacional por medio de políticas institucionales, incentivando la participación del empleado en la toma de decisiones, valorando su desempeño, promoviendo un liderazgo compartido y estableciendo una cultura organizacional que se base en la responsabilidad, la innovación y el progreso constante.

Quinto: Por último, se aconseja que la investigación futura amplíe el análisis para incluir factores como el liderazgo administrativo, la satisfacción laboral, el rendimiento docente, la participación familiar y el clima escolar, teniendo en cuenta muestras más grandes y diversos contextos educativos. Esto ofrecerá una comprensión más profunda de los elementos que afectan la retención estudiantil y generará pruebas para respaldar la creación de políticas educativas más efectivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Armstrong M, Taylor S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. 16th ed. London: Kogan Page; 2023.

Barney JB. Firm resources and sustained competitive advantage. *J Manage*. 1991;17(1):99–120. doi:10.1177/014920639101700108.

Cárdenas Vera JP. *Gestión escolar y deserción estudiantil en la percepción de docentes de la Institución Educativa Diego Ferré Sosa, Yarinacocha-Ucayali, 2020* [tesis de maestría]. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali; 2022.

Caruajulca Bustamante YC. *La calidad de enseñanza y la deserción escolar en la Institución Educativa Pública de formación técnica Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca – 2024* [tesis]. Cajamarca: Repositorio RUNC; 2024.

Chiavenato I. *Gestión del talento humano*. 3a ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores; 2009

Diego Claros LL. *Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa N.º 20367 "San Agustín", Ihuari, 2022* [tesis de maestría]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2024.

Fehérvári, A., & Varga, A. (2023). Mentoring as prevention of early school leaving: A qualitative systematic literature review. *Frontiers in Education*, 8, 1156725. doi:10.3389/feduc.2023.1156725

- Fenizia, E., Postiglione, J., Porzio, L. I., De Angelis, G., Bacchini, D., & Parrello, S. (2025). Dropout risk and school trust: An exploratory study in the first classes of high school in the suburbs of Southern Italy. *Future*, 3(2), 9. doi:10.3390/future3020009
- Finn JD. Withdrawing from school. *Rev Educ Res.* 1989;59(2):117–142. doi:10.3102/00346543059002117.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). Orientaciones para promover la continuidad educativa en los Centros de Educación Básica Especial (CEBE): Cartilla Lima: MINEDU; 2024
- Rumberger RW. Dropping Out: Why Students Drop Out of High School and What Can Be Done About It. Cambridge (MA): Harvard University Press; 2011.
- Tinto V. Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. 2nd ed. Chicago (IL): University of Chicago Press; 1993. doi:10.7208/chicago/9780226922461
- Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Boston (MA): Harvard Business School Press; 1997.
- UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030. (2024). *Global Report on Teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession*.
- Haimovich, F., Vazquez, E., & Adelman, M. (2021). *Scalable early warning systems for school dropout prevention: Evidence from a 4,000-school randomized controlled trial* (Policy Research Working Paper No. 9685). World Bank.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema general ¿Cómo impacta la capacidad de liderazgo y el manejo del personal educativo en la permanencia de los estudiantes de la I.E. 2102 'Virgen del Carmen Manco Cápac' a lo largo del año 2025? Problemas específicos ¿De qué manera el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes en la I.E. 2102 influyen en su capacidad para identificar y retener a los estudiantes en riesgo de deserción? ¿Cómo las estrategias de capacitación y acompañamiento pedagógico dirigidas al talento humano de la institución afectan la implementación de programas preventivos contra el abandono escolar? ¿En qué medida el sentido de pertenencia y compromiso del personal administrativo y docente de la I.E. 2102 se traduce en acciones concretas de tutoría que logren disminuir la tasa de retiro de los estudiantes de Huaura?	Objetivo general Determinar la influencia de la gestión del talento humano en los índices de deserción escolar de la Institución Educativa 2102 'Virgen del Carmen Manco Cápac' de Huaura, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan el compromiso docente y la permanencia de los estudiantes. Objetivos específicos Analizar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la I.E. 2102, para identificar como un ambiente de trabajo positivo fortalece las acciones de retención de los estudiantes. Evaluar el impacto de los programas de capacitación y fortalecimiento de capacidades del personal docente en la implementación de estrategias pedagógicas motivadoras que reduzcan el riesgo de abandono escolar. Determinar de qué manera el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la institución influye en la creación de vínculos de confianza y tutoría personalizada con los alumnos en situación de vulnerabilidad.	Hipótesis general Existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la deserción escolar en la Institución Educativa 2102 'Virgen del Carmen Manco Cápac' de Huaura; de tal manera que una gestión centrada en el bienestar, la motivación y el fortalecimiento de las competencias del personal docente y administrativo, contribuye a reducir los índices de abandono estudiantil. Hipótesis específicas Un clima institucional positivo y un ambiente de trabajo armonioso en la I.E. 2102 favorecen el compromiso emocional de los docentes, facilitando la creación de vínculos de confianza con los alumnos que reducen la intención de abandono escolar. El fortalecimiento de las capacidades y competencias pedagógicas del talento humano mediante una gestión proactiva, permite que los docentes implementen metodologías más atractivas y motivadoras, disminuyendo así la deserción por falta de interés académico. Una gestión del talento basada en el liderazgo transformacional y el acompañamiento constante genera un mayor sentido de pertenencia en el personal, lo que se traduce en una vigilancia más cercana y efectiva de los casos de vulnerabilidad estudiantil en la comunidad de Huaura.	Variable 1: Gestión del talento humano. <u>Dimensiones:</u> • Clima Institucional • Desarrollo de Competencias • Compromiso Organizacional Variable 2: Deserción Escolar <u>Dimensiones:</u> • Factores Institucionales • Factores Socioeconómicos • Trayectoria Escolar

MATRIZ DE DATOS

ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	R7	R8	R9	R10	R11	R12	Clima	Competenc ias	Compromis o	GTH total	Nivel GTH	Riesgo institucional	Riesgo socioeconomico	Riesgo trayectoria	Riesgo total	Nivel riesgo	
P01	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	4	3	4	4	5	5	0	14	Medio	5	6	7	18	Medio
P02	2	1	2	3	3	1	2	3	3	4	2	4	1	2	1	1	2	1	3	6	3	13	Medio	3	2	3	8	Bajo	
P03	2	2	3	3	1	2	3	3	4	2	2	4	2	2	1	3	2	1	4	6	3	13	Medio	4	7	3	14	Medio	
P04	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	2	2	2	6	Bajo	7	8	2	23	Alto	
P05	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	8	7	7	22	Alto	4	2	8	8	Bajo	
P06	3	4	2	3	2	4	2	1	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	7	5	5	17	Medio	4	4	2	10	Bajo	
P07	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	4	5	4	13	Medio	3	2	3	6	Bajo	
P08	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	7	8	6	21	Alto	2	2	2	6	Bajo	
P09	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	6	6	15	Medio	5	5	5	15	Medio	
P10	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	8	3	5	4	12	Bajo	4	6	7	15	Medio
P11	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3	8	7	6	21	Medio	6	7	6	19	Alto	
P12	3	2	2	1	2	2	4	3	4	3	3	1	1	3	1	3	1	3	5	4	5	14	Medio	5	4	7	13	Medio	
P13	3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	1	1	3	2	3	4	5	3	3	2	7	Bajo	2	5	5	15	Medio	
P14	1	2	1	1	1	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	6	7	21	Medio	4	6	4	14	Medio	
P15	2	3	3	3	1	2	4	4	2	2	4	4	1	1	2	3	2	1	5	6	3	14	Medio	2	4	4	10	Bajo	
P16	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1	1	3	1	3	1	7	7	20	Medio	4	5	3	10	Bajo	
P17	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	3	4	4	5	2	3	16	Bajo	8	7	8	23	Alto	
P18	2	3	1	1	1	2	1	1	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	6	5	8	Medio	6	7	4	18	Alto	
P19	3	1	3	3	3	2	1	1	3	1	3	4	1	3	3	3	3	1	4	3	3	10	Bajo	8	7	8	23	Alto	
P20	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	8	Bajo	6	5	7	18	Medio	
P21	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	1	3	2	1	1	6	7	5	18	Medio	3	5	2	10	Bajo	
P22	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	7	5	5	17	Medio	4	4	3	13	Medio	
P23	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	4	2	2	3	4	3	4	3	5	6	6	16	Medio	5	7	6	19	Alto	
P24	3	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	7	7	6	18	Medio	6	3	6	15	Medio	
P25	1	2	1	1	1	1	3	2	4	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	2	2	7	Bajo	5	7	5	17	Medio	
P26	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	6	5	6	17	Medio	3	4	5	12	Bajo	
P27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	7	8	2	23	Alto	7	2	2	7	Bajo	
P28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	4	3	3	4	3	2	2	7	Bajo	8	6	7	21	Alto	
P29	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	8	Bajo	8	8	7	24	Alto	
P30	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	7	Bajo	5	6	6	17	Medio	
P31	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	6	8	5	5	19	Medio	4	2	5	12	Bajo	
P32	3	4	4	3	2	2	3	1	4	3	3	3	2	1	1	1	3	2	7	7	7	17	Medio	5	2	5	14	Medio	
P33	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	7	5	6	21	Medio	3	4	6	9	Bajo	
P34	3	4	3	2	2	4	4	4	1	2	2	4	1	1	1	3	2	1	7	6	7	18	Medio	3	4	3	10	Bajo	
P35	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	1	2	3	1	1	2	6	5	5	15	Medio	4	3	3	11	Bajo	
P36	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	1	4	2	2	4	2	1	1	5	6	4	16	Medio	4	3	3	12	Bajo	
P37	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	8	8	4	24	Alto	4	3	2	7	Bajo	
P38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	1	1	1	1	8	8	2	24	Alto	3	2	4	15	Medio	
P39	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	4	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	13	Medio	5	4	6	15	Medio	
P40	2	4	3	1	1	2	2	3	3	4	2	1	3	2	2	1	2	4	6	4	4	14	Medio	2	2	2	6	Bajo	
P41	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	6	5	22	Alto	3	2	4	9	Bajo	
P42	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	1	2	1	1	2	8	6	8	9	Alto	7	7	8	22	Alto	
P43	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	9	Bajo	6	8	7	21	Alto	
P44	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	1	4	2	3	3	4	4	3	5	3	2	8	Bajo	7	7	7	20	Alto	
P45	3	2	1	2	2	1	2	1	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	6	7	7	21	Alto	6	7	7	14	Medio	
P46	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4	4	3	5	3	11	Bajo	2	6	6	9	Bajo	
P47	2	1	2	3	1	2	4	4	3	2	2	4	1	1	3	3	2	4	8	8	8	24	Alto	3	2	4	24	Alto	
P48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	6	Bajo	8	8	8	18	Medio	
P49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	7	8	7	22	Alto	3	2	3	8	Bajo	
P50	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	2	4	2	1	1	1	2	1	6	6	20	Alto	5	5	6	16	Medio	
P51	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	3	7	7	4	10	Bajo	6	6	7	19	Alto	
P52	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	4	4	2	2	10	Bajo	6	6	6	15	Medio
P53	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	7	7	5	19	Alto	4	5	5	15	Medio	
P54	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	7	8	6	21	Alto	2	2	2	6	Bajo	
P55	4	3	2	2	4	3	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	6	4	7	18	Medio	8	8	5	21	Alto	
P56	4	2	2	4	2	4	4	3	3	1	1	3	1	2	3	4	1	2	6	6	6	18	Medio	3	7	3	13	Medio	
P57	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	5	8	8	24	Alto	2	2	2	6	Bajo	
P58	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	4	1	3	4	3	4	4	4	5	6	6	17	Medio	7	7	8	22	Alto	
P59	1	1	4	2	1	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	4	12	Bajo	4	7	4	15	Medio	
P60	3	1	2	2	1	2	3	2	4	2	2	1	2	3	4	4	3	2	4	4	3	11	Bajo	5	7	6	18	Medio	



ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO 01

VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Clima Institucional		4	3	2	1
1.	¿Existe una comunicación fluida y ascendente entre los directivos y el personal?				
2.	¿El reconocimiento por el trabajo bien realizado es una práctica constante en la institución?				
Desarrollo de competencias		4	3	2	1
3.	¿La institución promueve programas de capacitación técnica y pedagógica para los docentes?				
4.	¿El equipo directivo realiza un acompañamiento cercano para fortalecer el uso de las TIC?				
Compromiso Organizacional		4	3	2	1
5.	¿Se siente usted identificado con la misión y los objetivos de la I.E. 2102?				
6.	¿El entorno laboral motiva al personal a realizar un esfuerzo extra por el bienestar de los alumnos?				



ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO 02

VARIABLE DESERCIÓN ESCOLAR

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Factores Institucionales		4	3	2	1
7.	¿Consideras que las metodologías de enseñanza actuales motivan al estudiante a permanecer en la escuela?				
8.	¿Existe un vínculo de confianza y respeto mutuo entre el docente y el alumno que facilite la permanencia?				
Factores Socioeconómicos		4	3	2	1
9.	¿Influye la situación económica del hogar en la decisión del estudiante de abandonar sus estudios para trabajar?				
10.	¿Cuentan los estudiantes con el apoyo y seguimiento constante de sus padres para evitar el retiro escolar?				
Trayectoria Escolar		4	3	2	1
11.	¿El bajo rendimiento académico o las calificaciones deficientes son el principal motivo de desánimo del alumno?				
12.	¿Se realiza un seguimiento efectivo a las inasistencias frecuentes para prevenir que deriven en abandono definitivo?				