



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO
POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA DISTRITO DE
MAJES – CAYLLOMA - AREQUIPA

TESIS

PRESENTADA POR:

BETZABETH ROXANA ZAPANA CANSAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PUNO – PERÚ

2024



BETZABETH ROXANA ZAPANA CANSAY

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLAD...

- Asesorados segunda especialidad 2024
- Asesorados segunda especialidad 2024
- Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:419053578

145 Páginas

Fecha de entrega

30 dic 2024, 4:19 p.m. GMT-5

24,897 Palabras

132,750 Caracteres

Fecha de descarga

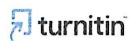
30 dic 2024, 4:27 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

u BETZABETH ROXANA ZAPANA CANSAYA (6).pdf

Tamaño de archivo

5.4 MB





15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 14% 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.



Dr. Fredy Sosa Gutiérrez
DOCENTE FCEPUC-EPEP
UNA - PUNO



Dra. Yolanda Lujano Ortega
DIRECTORA
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
FCEPUC - UNA





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARIA
DE LA COLINA DISTRITO MAJES- CAYLLOMA AREQUIPA

PRESENTADA POR:

BETZABETH ROXANA ZAPANA CANSAYA



PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE
ADMINISTRACION EDUCATIVA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE :
Dr.(a) KATTY MARIBEL CALDERON QUINO

PRIMER MIEMBRO :
Dr.(a) HECTOR HUGO INCA HUACASI

SEGUNDO MIEMBRO :
Dr.(a) HUMBERTO MAMANI COAQUIRA

DIRECTOR :
Dr.(a) FREDY SOSA GUTIERREZ

ASESOR :
Dr.(a) FREDY SOSA GUTIERREZ

Fecha de sustentación:

Puno, 20 de diciembre del 2024



DEDICATORIA

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi esposo, mi compañero de vida, por su incansable respaldo y su presencia constante durante todo este proceso. A mis queridos hijos Daniel y Leonel Ramos Zapana, quienes son mi principal inspiración y razón para seguir adelante y mejorar constantemente. Agradezco a mi familia por haberme ayudado a ser una mejor persona a través de sus oraciones, consejos y palabras de ánimo, y por siempre apoyarme en la búsqueda y consecución de mis sueños y objetivos. De una forma u otra, siento su apoyo y compañía en cada momento.

Betzabeth Roxana Zapana Cansaya



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi agradecimiento a: Dios ha sido una constante en mi vida, guiándome y dándome fuerzas en momentos difíciles. Por ello, le estoy profundamente agradecida. Agradezco de corazón a todos los que han confiado en mí y han contribuido al éxito de mi labor; en especial, a aquellos que nos han recibido en sus hogares y han compartido su sabiduría con nosotros. Renuevo mi agradecimiento a Manuel, Daniel y Leonel... les doy gracias infinitas.

Betzabeth Roxana Zapana Cansaya



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

ACRÓNIMOS

RESUMEN 14

ABSTRACT..... 15

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1. Problema general:..... 19

1.2.2. Problemas específicos: 19

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1. Hipótesis General 19

1.3.2. Hipótesis Especificas..... 20

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.4.1. Justificación teórica..... 20

1.5. OBJETIVOS..... 21

1.5.1. Objetivo general 21

1.5.2. Objetivos específicos..... 21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA



2.1	ANTECEDENTES	22
2.1.1.	A nivel internacional	22
2.1.2.	A nivel Nacional.....	23
2.2	MARCO TEÓRICO	28
2.1.3.	Gestión del talento humano.....	28
2.1.4.	Desempeño Docente.....	40
2.3	MARCO CONCEPTUAL	58

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	60
3.1.1.	Institución Educativa N°40201 Técnico Agropecuario La Colina.....	60
3.1.2.	Institución Educativa Coronel Francisco Bolognesi Ciudad Majes Módulo B-2	60
3.1.3.	Institución Educativa Dr. Juan Manuel Guillen Benavides Ciudad Majes Módulo A-4	61
3.1.4.	Institución Educativa San Francisco de Asís E-1 La Colina.....	61
3.1.5.	Institución Educativa Ricardo Palma Soriano Módulo G	61
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	62
3.3	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	62
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	63
3.4.1.	Población y muestra censal	63
3.5	DISEÑO ESTADÍSTICO	64
3.5.1.	Tipo de Investigación.....	64
3.5.2.	Nivel de investigación.....	65
3.5.3.	Diseño de investigación	65
3.6	PROCEDIMIENTO.....	66
3.7	VARIABLES	67
3.8	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	67



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	69
4.1.1.	Análisis de las dimensiones de la variable gestión del talento humano..	70
4.1.2.	Resumen de las dimensiones: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal correspondientes a variable gestión del talento humano	85
4.1.3.	Análisis de las dimensiones de la variable desempeño docente.....	90
4.1.4.	Resumen de las dimensiones: pedagógica, política y cultural correspondientes a la variable desempeño docente.....	105
4.1.5.	Resumen de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño docente	109
4.1.6.	Contrastación de Hipótesis.....	111
4.1.7.	Coefficiente de correlación entre la variable gestion del talento humano y la dimensión 2: política de la variable desempeño docente	115
4.2	DISCUSIÓN	119
V.	CONCLUSIONES.....	122
VI.	RECOMENDACIONES	123
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	124
ANEXOS.....		127

Área: Perspectivas Teóricas de la Educación

Tema: Calidad Educativa

Fecha de Sustentación: 20 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de población	64
Tabla 2	Operacionalización de variables	67
Tabla 3	Baremos de la variable GTH.....	69
Tabla 4	Baremos de la variable DD	69
Tabla 5	Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión 1: Selección del Personal.....	70
Tabla 6	Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 2: Capacitación del Personal.....	75
Tabla 7	Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 3: Desarrollo del Personal.....	80
Tabla 8	Resumen de la Dimensión 1: Selección del Personal	85
Tabla 9	Resumen de la Dimensión 2: Capacitación del Personal.....	86
Tabla 10	Resumen de la Dimensión 3: Desarrollo del Personal.....	88
Tabla 11	Variable Desempeño Docente - Dimensión 1: Pedagógica	90
Tabla 12	Variable Desempeño Docente - Dimensión 2: Política	95
Tabla 13	Variable Desempeño Docente - Dimensión 3: Cultural.....	100
Tabla 14	Resumen de la Dimensión 1: Pedagógica.....	105
Tabla 15	Resumen de la Dimensión 2: Política	106
Tabla 16	Resumen de la Dimensión 3: Cultural	107
Tabla 17	Resumen de la variable gestión del Talento Humano.....	109
Tabla 18	Resumen de la Variable Desempeño Docente	110



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Mapa del C.P. Santa María de la Colina distrito de Majes – Caylloma - Arequipa. noviembre 2024.....	62
Figura 2	Esquema	65
Figura 3	Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 1: Selección del Personal	74
Figura 4	Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 2: Capacitación del Personal	79
Figura 5	Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 3: Desarrollo del Personal	84
Figura 6	Resumen de la Dimensión 1: Selección del Personal.....	85
Figura 7	Resumen de la Dimensión 2: Capacitación del Personal	87
Figura 8	Resumen de la Dimensión 3: Desarrollo del Personal	88
Figura 9	Variable Desempeño Docente - Dimensión 1: Pedagógica.....	94
Figura 10	Variable Desempeño Docente - Dimensión 2: Política.....	99
Figura 11	Variable Desempeño Docente - Dimensión 3: Cultural.....	104
Figura 12	Resumen de la Dimensión 1: Pedagógica	105
Figura 13	Resumen de la Dimensión 2: Política.....	106
Figura 14	Resumen de la Dimensión 3: Cultural.....	108
Figura 15	Resumen de la Variable GTH.....	109
Figura 16	Resumen de la Variable Desempeño Docente.....	110
Figura 17	Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano e y la Variable Desempeño Docente.....	112
Figura 18	Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano y la Dimensión 1: Pedagógica de la Variable Desempeño Docente	114
Figura 19	Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano y la Dimensión 2: Política de la Variable Desempeño Docente	116
Figura 20	Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano y la Dimensión 3: Cultural de la Variable Desempeño Docente	118



ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	Cuestionario 1.....	127
ANEXO 2	Cuestionario 2.....	129
ANEXO 3	Matriz de Consistencia	131
ANEXO 4	Validación de Instrumentos Experto 1	133
ANEXO 5	Validación Instrumentos Experto 2	136
ANEXO 6	Constancias de aplicación de instrumentos – encuesta.	139
ANEXO 7	Declaracion Jurada	144
ANEXO 8	Autorización	145



ACRÓNIMOS

PISA	Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes
GTH	Gestión de Talento Humano
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local
IST	Instituto superior Tecnológico
CEBAS	Centros de Educación Básica Alternativa
RRHH	Relaciones Humanas
TIC	Tecnología de Información y Comunicación



RESUMEN

El título de esta investigación es "RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA, DISTRITO DE MAJES - CAYLLOMA - AREQUIPA."; el objetivo principal fue establecer dicha relación. Utilizamos el método científico, con enfoque en métodos empíricos, analíticos y estadísticos. El diseño de la exploración fue experimental, con un enfoque básico o puro y un nivel relacional. La muestra consistió en 132 maestros de secundaria de las II.EE. del distrito, con un método de selección comparable a la población general. Se utilizaron dos instrumentos de investigación: una encuesta tipo Escala Likert de 30 ítems, un conjunto de medidas para examinar la GTH y una prueba relacionada para evaluar el desempeño académico. Tras correlacionar las variables, se determinó una correlación muy fuerte, con un coeficiente de correlación del 97,1%. Esto indica que el 97,1% de la variabilidad en el rendimiento educacional de los 132 docentes está influenciado por la manera en que gestionan su talento humano. El nivel de significancia correlacional parece ser óptimo, lo que significa que un mejor desempeño en la GTH conlleva a un mejor desempeño docente, mientras que una gestión deficiente puede resultar en un desempeño docente deficiente.

Palabras clave: Gestión del talento humano y desempeño docente.



ABSTRACT

The title of this research is "RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN TALENT MANAGEMENT AND TEACHING PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE SANTA MARIA DE LA COLINA POPULATION CENTER, MAJES - CAYLLOMA - AREQUIPA DISTRICT.". The main objective is to establish this relationship. We use the scientific method, with a focus on empirical, analytical, and statistical methods. The design of the exploration was Non-Experimental, with a basic or pure approach, and a relational level. The sample consisted of 132 secondary school teachers from the II.EE. of the district, with a selection method comparable to the general population. Two research instruments were used: a 30-item Likert Scale survey, a set of measures to examine GTH, and a related test to assess academic performance. After correlating the variables, an extraordinarily strong, almost perfect correlation was determined, with a correlation coefficient of 97.1%. This indicates that 97.1% of the variability in the educational performance of the 132 teachers is influenced by the way they manage their human talent. The level of correlational significance is optimal, meaning that better performance on the GTH leads to better teaching performance, while poor management can result in poor teaching performance.

Keywords: Human talent management and teaching performance.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A medida que ha aumentado la conciencia sobre el papel vital que desempeñan el personal en todos los sectores, también lo ha hecho la noción de "trabajo" en nuestra nación. El aumento de las posibilidades de que los docentes hagan uso de sus derechos legales es una señal de ello, lo que mejora su felicidad laboral. Los profesores ponen mucho esfuerzo en el aula y brindan a sus alumnos excelentes servicios porque se preocupan por ellos. Sin embargo, una serie de medidas de desempeño nacionales e internacionales, como el examen PISA, hacen muy evidente que no hay problemas con la calidad de la educación en nuestra nación. Necesitamos docentes motivados tanto interna como externamente, que si queremos elevar el nivel de la educación en nuestro país, que reciban una remuneración justa y tengan accesibilidad a oportunidades de desarrollo profesional continuo. Por ejemplo, Chiavenato (2002) afirma que la eficiencia define los desempeños laborales, que en última instancia tiende a beneficiar a la organización y al empleado. Por lo tanto, para que nuestros educadores alcancen su máximo potencial, debemos practicar gestiones eficaces del talento.

Durante mucho tiempo se ha creído que la docencia es una vocación más que una profesión, a diferencia de muchas otras profesiones, como se ha mencionado Pantoja (1992), "Se trata de las interacciones entre el sujeto y su entorno geográfico, así como su entorno sociopolítico en su conjunto".

El ingreso y la desaceleración constituyen parte de este proceso (P.19). Hoy en día, notamos que la vocación permite impulsar el desarrollo de comportamientos. Dado



que la enseñanza es una profesión, parece lógico que los educadores de nuestra nación no ganen suficiente dinero para satisfacer sus necesidades fundamentales. En este caso, nuestro nombre nos inspira a seguir persiguiendo nuestros objetivos a pesar de los muchos desafíos.

Los docentes son conscientes de que la GTH incluye elementos como contratación, capacitación, remuneración y especialidad, como lo demuestra Casa (2015). Sin embargo, reconocemos que existen problemas importantes con la administración de las I.E. Públicas y Privadas, como el nombramiento de instructores sin irregularidades, la capacitación inadecuada de los docentes, la desigualdad salarial, un ambiente de trabajo indeseable y una financiación inadecuada. insuficiente para el campo de la educación, entre otros.

El rendimiento de los docentes se ve considerablemente impactado por estos problemas, ya que frecuentemente generan un incremento en la negatividad, algo cual, a su vez, reduce la aptitud de la educación que perciben los alumnos.

Las eficaces gestiones de capitales humanos se manifiestan en la dedicación y valoración de los empleados por parte de la empresa, lo cual fomenta su desarrollo. Por lo tanto, cualquier empresa que aspire a apoyar a los educadores en el logro de las metas debe considerar la capacitación docente como su inversión más crucial. La seguridad laboral es un aspecto fundamental del empleo y está relacionada con la función que desempeña en cada puesto de trabajo. Las instalaciones inadecuadas, como computadoras inoperativas, baños sucios o insalubres, entornos poco saludables y mal ventilados, entre otros aspectos, han desalentado a numerosos trabajadores en condiciones óptimas. El desenvolvimiento de los empleados o proveedores de servicios



dentro de una organización puede verse negativamente afectado cuando operan en un entorno que no cumple con los estándares necesarios para ofrecer servicios adecuados.

En las instituciones educativas ubicadas en el área de Santa María del distrito de La Colina en Majes-Caylloma, esta indagación tiene como finalidad determinar la evaluación entre las gestiones del capital humano y el rendimiento del profesorado. Estas organizaciones cuentan con características y características importantes relacionadas con las variables. Se emplean educadores, administradores y directores en estas instituciones educativas, las cuales cuentan con más de 20 años de experiencias.

El impacto de los comportamientos y habilidades de los empleados en el ámbito del negocio será analizado por las gestiones del talento.

Respecto al desempeño educador, un número considerable de educadores trabajan durante un mínimo de cinco años, lo que puede resultar en un retroceso profesional para muchos, propiciando el "conformismo", exigencias laborales o un deterioro académico.

Es demostrable que los educadores en las I.E. pueden exhibir actitudes negativas debido a la falta de motivación o al estilo de liderazgo del director, lo cual puede impactar adversamente su desempeño pedagógico. Las investigaciones sobre la vinculación entre las gestiones del capital humano y el rendimiento docente en las I.E. se centran en este aspecto del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes - Caylloma - Arequipa.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general:

¿Existe correlación entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento Docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?

1.2.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión del talento humano y la planificación de trabajo pedagógico, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?
- b) ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del proceso enseñanza aprendizaje, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?
- c) ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión del talento humano y las responsabilidades profesionales, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.



1.3.2. Hipótesis Específicas

- a) La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión: planificación de trabajo pedagógico, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.
- b) La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión: gestión del proceso enseñanza aprendizaje, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.
- c) La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión: responsabilidades profesionales, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación teórica

Nuestro estudio calcula el nivel de evaluación entre los desempeños docentes y las gestiones del talento. en las Instituciones Educativas del C.P. Santa Maria de La Colina, localidad de Majes - Caylloma - Arequipa. Para lograr esto, debemos evaluar las numerosas dimensiones, perspectivas y teorías que se han propuesto para comprender estas dos variables de investigación.

Los resultados y objetivos específicos del estudio proporcionarán a las instituciones educativas que emplean herramientas de recopilación de datos recomendaciones valiosas. Además, proporcionará recursos y apoyo a otras



instituciones educativas que estén activamente comprometidas en esfuerzos para optimizar su desempeño o la aptitud de los educadores.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión: planificación del trabajo pedagógico, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.
- b) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión: gestión del proceso enseñanza-aprendizaje, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.
- c) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión: responsabilidades profesionales, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa Maria de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

En la Escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, ubicada en Santa Elena, Ecuador, Sojos llevó a cabo una investigación en 2019 sobre competencias administrativas y gestiones de capitales humanos, donde se determinó cómo las habilidades gerenciales impactaban en las gestiones de capitales humanos. Se utilizó una estrategia cuantitativa que no fue experimental, empleando un diseño descriptivo-correlacional. El grupo de estudio estaba compuesto por veinticuatro profesores. Para examinar la vinculación entre las destrezas gerenciales y las gestiones de capitales humanos, se aplicó la correlación de Spearman. Según los resultados, las gestiones de capitales humanos mostraron una vinculación positiva, moderada y altamente significativa. Entonces, se puede concluir que las habilidades gerenciales tienen una influencia considerable en las gestiones de capitales humanos. Los hallazgos sugieren que un mayor desarrollo de habilidades gerenciales puede mejorar significativamente las gestiones de talentos. La contribución fundamental de esta exploración radica en la identificación y medición de las destrezas gerenciales y las gestiones de capitales humanos en el contexto de las I.E.

Para Ramírez Reynier, Espíndola César, Ruíz Gladis, Hugueth Alfredo, (2019) en su exploración tuvo por finalidad analizar las gestiones de capitales



humanos desde un enfoque estratégico en el sector educacional de Venezuela, Colombia y Chile. Se usó un diseño no experimental transversal y una metodología cuantitativa y descriptiva. A 55 directivos adscritos a cada vicepresidencia de las I.E. se les aplicó un cuestionario de 9 ítems. Predominó el enfoque organizacional, seguido de las cualidades y tendencias existentes, y se encontró que el modelo funcional tenía fallas. Los hallazgos demostraron diferencias extremadamente significantes y se consideraron algo óptimos. Según la exploración, la estrategia organizacional, que se basa en el indicador de socialización de las actividades laborales, es priorizada en los sectores educativos de Venezuela, Colombia y Chile. La principal contribución de esta exploración enfatiza lo crucial que es incluir las actividades laborales como un componente crítico de la efectividad de las I.E.

2.1.2. A nivel Nacional

Según (De La Torre Segura, 2021) en su exploración tuvo por finalidad determinar la vinculación entre la funcionalidad familiar y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Particular Jan Komensky. Se utilizó un diseño de exploración descriptivo-correlacional y se trabajó con una población de 50 empleados, de los cuales se obtuvieron una muestra de 35 mediante muestreo por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario APGAR Familiar para evaluar la funcionalidad familiar y el Cuestionario de Desempeño Laboral para examinar el desempeño laboral. Como conclusión, se halló una vinculación significativa entre el trabajo del personal y las funciones familiares de la I.E. Particular Jan Komensky, siendo esta relación positiva y moderada. El aporte evidencia una correlación significativa y moderada entre las



funcionalidades familiares y las ocupaciones laborales de los trabajadores de la I.E. y que un entorno familiar funcional contribuye positivamente al rendimiento laboral.

Desde la posición de Villarruel (2021) en su exploración tuvo por finalidad establecer la vinculación entre las culturas organizacionales y las gestiones del capital humano en la institución de servicios educativos SISE. Utilizaron una estrategia cuantitativa, trabajando con 100 miembros de la organización para recopilar datos mediante cuestionarios tipo Likert. Los hallazgos del estudio demostraron una correlación fuerte y positiva entre las gestiones de capitales humanos y las culturas organizacionales. Según los hallazgos descriptivos, el 75% de los miembros del personal pensaban bien de las culturas organizacionales y las gestiones de capitales humanos de SISE. En conclusión, este estudio ha demostrado la importancia de las culturas organizacionales y las gestiones de capitales humanos en SISE, especulando que estas dos áreas están relacionadas de manera significativa y favorable.

Según los estudios realizados por Flores (2023) en su exploración tuvo por finalidad determinar el impacto de las gestiones de capitales humanos basada en competencias en el desempeño del Departamento de Economía y Gestiones de la UNMSM. Este estudio es descriptivo, cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental en su diseño. La población incluye 300 profesores especializados en áreas como administración, economía y estabilidad, de los cuales 169 forman parte de la población. Nuestra herramienta fue un cuestionario validado con Cronbach-alpha y KMO. Una encuesta de 50 preguntas dividida en dos mitades utilizando una escala de Likert. Los hallazgos indicarían que las estrategias de las gestiones de capitales basadas en



competencias mejoran positivamente el desempeño laboral de los docentes en este campo. Cuando se utilizan estrategias de gestión del personal basadas en competencias, el rendimiento de los docentes mejora. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de aplicar estrategias y prácticas sólidas en este sector para optimizar las efectividades de las enseñanzas y la importancia de gestionar los recursos humanos según las competencias en ciencias económicas y administrativas. Cualquier hallazgo proporcionan bases sólidas para futuras exploraciones y las implementaciones de estrategias de capital humano basadas en competencias académicas en el trabajo. El trabajo muestra que las gestiones de capitales humanos por competencias tienen un impacto positivo en los desempeños laborales, así como los resultados destacan la importancia de implementar estrategias sólidas basadas en competencias para mejorar el rendimiento académico.

Para Quiqui (2020) en su exploración tuvo por finalidad establecer una conexión entre la óptica de los profesores y el compromiso escolar en las gestiones de capitales humanos. Utilizando un diseño correlacional descriptivo y no experimental, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo. El estudio incluyó a 70 maestros interesados. La investigación se utilizó para desarrollar una prueba de compromiso UWES y una herramienta de evaluación de talento. Esto sugiere que el compromiso educativo y las gestiones de capitales humanos están interconectados. En conclusión, la exploración halló que las percepciones de los instructores sobre las gestiones de capitales humanos estaban significativamente relacionadas con el compromiso de sus estudiantes en las escuelas públicas. Estos descubrimientos tienen el potencial de mejorar las gestiones de capitales humanos y la participación de los educadores con las I.E.



El compromiso de los educadores con la institución educativa puede aumentar debido a la gestión eficiente del personal.

Según Reyes (2020) en su exploración tuvo por finalidad determinar la vinculación entre las gestiones de capitales humanos y el desempeño laboral. Para ello, se utilizó una herramienta de recaudación de información: la Escala para medir las gestiones de capitales humanos, aplicándose a cien instructores de la institución. Se adoptó un enfoque transversal, con niveles de exploración correlacional, empleando un diseño de exploración no experimental y un enfoque cuantitativo. En conclusión, las gestiones de capitales humanos se vinculan de manera significativa con los desempeños laborales de los educadores en la I.E. Trilce. Estos hallazgos contribuyen a comprender los factores que influyen en el desempeño docente y pueden ser utilizados para diseñar estrategias y políticas que optimicen las gestiones de capitales humanos en las I.E. Esta exploración proporciona una base para el desarrollo de estrategias que mejoren las gestiones de capitales humanos en el ámbito educativo

Para Ríos (2019) en su exploración tuvo por finalidad establecer una conexión entre la identificación organizacional y las gestiones de capitales humanos. El diseño de la exploración no es experimental, y el tipo de exploración es correlacional. La exhibición incluía dieciséis utilizados por la peruana Intelidata. En conclusión, la exploración correlacional muestra que hay una vinculación genuina y significativa entre la identificación organizacional de Interinato-Perú y el trabajo de talento humano. Esto indica que cuando el talento humano está bien gestionado, los empleados se sienten más parte del establecimiento. Es posible que esto haya ocurrido porque un entorno profesional satisfactorio se crea mediante unas gestiones adecuadas de los



capitales humanos, lo que también ayuda a los empleados a sentirse más conectados con la empresa. Las gestiones efectivas de capitales humanos aumentan los compromisos y las satisfacciones de los empleados, lo que a su vez incrementa su identificación con la empresa.

La tesis de Evaristo (2019) en su exploración tuvo por finalidad determinar la conexión entre la administración educacional y las gestiones de capitales en las I.E. secundaria de UGEL 05, 2019, 03, San Juan de Lurigancho. La exploración realizada fue de tipo descriptivo y correlacional. La muestra estaba conformada por docentes de secundaria de siete instituciones distintas; en total, 108 docentes participaron en la investigación y brindaron sus percepciones sobre el liderazgo educativo y las gestiones de capitales humanos. En otras palabras, no se implementan estrategias de administración del talento para potenciar las competencias y capacidades del personal docente, lo que implica que la manera en que se maneja la educación en estas instituciones no influye en las gestiones de capitales humanos. Además, se puede deducir que la administración educativa no se encuentra alineada con las gestiones de capitales humanos, lo que podría impactar negativamente en el desarrollo profesional de los educadores. Esto sugiere que las estrategias de las gestiones de capitales humanos no están sincronizadas con la administración educativa, lo que podría obstaculizar el crecimiento profesional de los educadores

Alarcón (2014), en su exploración tuvo por finalidad evaluar la vinculación entre el clima organizacional y el rendimiento docente. La examinación estadística se basó en una prueba de vinculación de Pearson, y la muestra incluyó a ocho educadores. El estudio encontró una correlación significativa entre los entornos organizacionales y las percepciones del



desempeño docente. Concluyendo que el ambiente organizacional y la apreciación del trabajo de los docentes están significativamente correlacionados, indicando que un clima organizacional positivo puede influir en el desempeño docente. Estos hallazgos destacan la importancia de fomentar un clima positivo en las instituciones educativas para potenciar la efectividad del profesorado.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definiciones según los autores

Chiavenato (2009), las gestiones de los capitales humanos es la recaudación de directrices y procedimientos necesarios para supervisar el personal o los elementos vinculados con los recursos de las funciones ejecutivas. Algunas de estas funciones son los reclutamientos, las selecciones, las publicidades, los pagos y las revisiones de desempeños.

Dado que los capitales humanos son la principal fuente de desarrollo y progreso de una organización radica en las gestiones de los capitales humanos, la cual abarca una diversidad de funciones. y procedimientos que deben servir como la base de toda organización, independientemente de lo que se haga. Todos los procesos mencionados tienen objetivos claros y específicos que están vinculados con la política laboral de la empresa, lo cual es crucial que se recuerde.

Fernández (2001) mencionado por Veras y Cuello (2005) señala: GTH es el proceso mediante el cual una empresa gestiona, desarrolla,



inspira e involucra a su personal para alcanzar su máximo potencial con el fin de mejorar tanto a la empresa como a las personas. (p. 14).

La institución implementa una serie de programas, políticas, planes y tareas para reclutar, incentivar, recompensar y preparar a los trabajadores necesarios en los diversos roles para lograr una estructura organizacional equilibrada con diferentes intereses, que les permita cumplir con las metas y objetivos propuestos por el negocio. Se trata de una actividad empresarial estratégica. (García, Sánchez y Zapata 2008, p. 16).

Una organización necesita un conjunto de procedimientos y prácticas conocidas como gestión de recursos humanos para reclutar, capacitar, inspirar y retener personal. Al alinear los talentos y habilidades de los empleados con las metas de las organizaciones, este enfoque holístico busca crear entornos laborales que mejore el rendimiento del personal y su contribución al éxito del negocio. Los factores que componen La administración de capitales humanos abarcan la estructuración de la fuerza de trabajo, la selección de personal, el desarrollo y la formación profesional, y la evaluación del rendimiento, la remuneración y la provisión de beneficios, y las estrategias para la retención de empleados.

Según Dessler (2001), Ahora más que nunca, los empleados de la organización tienen talento, que se refiere a conocimientos, aprendizaje, formación, habilidades y experiencias. Una de las razones es el crecimiento de las oportunidades laborales en la industria de servicios. La



máquina que forma la base del éxito de cualquier organización está siendo rápidamente reemplazada por personas. (p. 11).

Alvarado (1998), ha señalado que: “Debido a que incluye los recursos más preciados y fundamentales para el logro de los metas corporativos, las gestiones de capitales humanos es la actividad más sensible, difícil y significativa en cualquier negocio, pero es más crucial en las instituciones educativas” (p. 176).

En definitiva, en cualquier negocio donde la gestión sea el objetivo principal, el talento de los empleados deben verse como el secreto de los logros de la organización, lo que ayudará a establecer un lugar de trabajo de primer nivel. Dada la importancia de las motivaciones para el crecimiento de la organización, la ejecución de sus funciones es una actividad clave y fundamento de las organizaciones en términos de respuesta o niveles de productividad, calidad y competitividad en un mercado global.

2.2.1.2. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Un componente clave de las gestiones del potencial humano es la contratación de nuevos empleados, lo cual es esencial para la expansión y eficacia de una organización. Encontrar y contratar a los mejores candidatos para puestos vacantes dentro de la empresa es parte de este proceso.

Dado que los colaboradores de la organización representan su valor fundamental, se deben hacer ajustes y poner mayor énfasis en los trabajadores. Las empresas exitosas saben que sólo pueden avanzar, crecer y sostenerse en el tiempo si pueden maximizar el retorno de la



inversión para todas sus partes interesadas, en particular su fuerza laboral. (Chiavenato, 2004, 9).

Se refiere a los objetivos concretos que una organización aspira a lograr mediante de la administración eficiente del personal. Los objetivos se enfocan en optimizar el rendimiento y el éxito global de la empresa, así como fomentar el bienestar y el desarrollo personal de los empleados. Así, las gestiones de capitales humanos comprenden más que meras funciones administrativas como la contratación y la remuneración; también implica cultivar una cultura organizacional que fomente la creatividad, la dedicación y la eficiencia.

La finalidad primordial de las gestiones de capitales humanos es garantizar que las organizaciones logren sus metas mediante su fuerza laboral, al tiempo que se asegura las satisfacciones laborales del personal para que puedan desempeñarse sus funciones de forma efectiva. Estos se sustentan en los siguientes objetivos y poseen la capacidad de fortalecer o debilitar las organizaciones, dependiendo de la forma en que se trate a sus empleados:

- Contribuir a la organización para ayudarla a cumplir sus metas y terminar su misión.
- Permitir que las empresas sigan siendo competitivas.
- Asignar a las empresas personas motivadas y bien formadas.
- Incrementar la felicidad y la autorrealización de los empleados.
- Desarrollar y preservar el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Supervisar la transición. Crear pautas morales y centrarse en acciones consideradas socialmente responsables.



2.2.1.3. Importancia de la gestión del talento humano

Una cantidad de gerentes han experimentado problemas relacionados con la insatisfacción de los trabajadores con el ambiente organizacional o con sus trabajos actuales. Con esta actitud en mente, es obvio que los cambios en la fuerza laboral serán aún más significativos.

La aplicación de la tecnología científica del talento es un recurso estratégico para la organización que ve a las personas como un elemento esencial en el desarrollo de la excelencia profesional en el trabajo. En lugar de costos de contrato, capacitación, represalia o evaluación, los aumentos de precios reflejan inversiones financieras. Debido a que las empresas y los asociados son interdependientes, la capacidad de los asociados de una organización es el proceso más crucial y desafiante de reemplazar. (Barrows, 2010, pág. 29).

Se vuelven esenciales para la capacidad de organizaciones para cumplir sus finalidades. Las organizaciones proporcionan a los trabajadores una forma de lograr una variedad de objetivos personales con menores tiempos posibles y con pocos problemas o esfuerzo. (Chiavinato, 2002).

La productividad es la dificultad en todas las empresas y la respuesta está en las personas. Las estrategias de gestión de personas tanto de los jefes de línea como de los departamentos de recursos humanos han tenido una gran influencia en su propio desempeño y en el de sus trabajadores.

En el pasado, algunas personas pensaban que las personas eran sólo un medio para alcanzar un objetivo, lo que significaba que su trabajo



simplemente reforzaba el de las máquinas. Después de eso, la gente comenzó a centrarse en las conexiones sociales de las personas y en los objetivos de autorrealización. Con el tiempo, las personas empezaron a ver a las personas como individuos complicados. La complejidad de la condición humana demuestra que puede utilizar diferentes técnicas de motivación dependiendo de las particularidades de cada negocio, lo cual permitiría exhibir sus potenciales y, lo más fundamental, triunfar. (Barrows, 2010, 29).

Las gestiones de capitales humanos son una colección de opciones sobre las interacciones con los trabajadores que tienen un impacto en la eficacia de la organización y de los empleados.

2.2.1.4. Características del talento humano

Mariana (2012), filósofa, plantea que el talento debe poseer las siguientes particularidades:

- a) **Actitud activa** tener la capacidad de tomar las decisiones y no ser inmediata en respuesta a los desafíos y las situaciones. Se considera que estas características son de emprendimiento.
- b) **Capacidad para aprender** eficazmente mediante la duración de la existencia. El aprendizaje no es meramente la repetición de conceptos o ideas; más bien, está asociado con la gestión de habilidades y capacidades. La persona que es dotada está dispuesta a adquirir conocimiento en cualquier momento.
- c) **Capacidad para crear.** Generar es fomentar de forma deliberada conceptos efectivos.



d) **Capacidad para evaluar**, tanto a nivel personal como societal.

Tener cualidades como la **iniciativa**, la **finalización** y el **éxito**.

Conforme Neef (2007), el desenvolvimiento a escala humana enfatiza los rasgos a continuación.

a) Se referenció a los empleados como "desarrollo" y no como cosas.

b) Las opciones laborales que tienen los empleados para satisfacer suficientemente sus necesidades humanas fundamentales están muchas veces asociadas a su calidad de vida.

c) Describir sistemas políticos, costumbres sociales, procedimientos organizativos, valores, circunstancias subjetivas, normas, entornos, comportamientos y acciones.

d) Los rasgos fundamentales de la humanidad que están estrechamente relacionados con su desarrollo son sus necesidades básicas.

e) El vínculo entre activos financieros, deseos y satisfacciones es continuo y cambiante.

2.2.1.5. Dimensiones del Talento Humano

Este estudio analiza tres aspectos: las selecciones de talentos, las capacitaciones de talentos y desarrollos de talentos.

Dimensión 1: Selección de personal

La etapa de optar por una o más personas que estén calificadas para un puesto en particular de un grupo diverso de candidatos se conoce



como selección. El candidato perfecto será elegido según los requisitos de la empresa después de la revisión del currículum vitae, verificaciones de antecedentes, entrevistas individuales y colectivas, visitas al hogar, evaluaciones físicas, aplicación de conocimientos y pruebas de carácter. Algunos empleados están actualmente empleados.

La elección de empleados es un proceso tecnológico que implica identificar y medir rasgos individuales para encontrar los mejores candidatos para determinadas tareas y maximizar rendimientos y eficacias de los trabajadores. (Chiavenato, 1988, p.185).

Segun Wherter y Davis (2008), al reclutar nuevos empleados, los departamentos de recursos humanos emplean un proceso de selección fundamentado en tres componentes esenciales:

- a) El análisis del entorno laboral proporciona información sobre las funciones, los requisitos de los empleados y los estándares mínimos de rendimiento.
- b) La identificación precisa de futuras vacantes y la gestión sistemática y coherente del proceso de selección se facilitan mediante la planificación a largo y corto plazo de los recursos humanos.
- c) Se requiere que los candidatos establezcan un grupo de trabajadores del cual se pueda Realizar el procedimiento de selección. (P 181).

En resumen, el éxito del proceso de selección está significativamente influenciado por la disponibilidad de información



suficiente sobre el análisis de preguntas, una estrategia de personal adecuada y un perfil de candidato de alta calidad.

Para Chiavenato (2002) “La información y las estadísticas sobre el puesto a cubrir constituyen la base del proceso de selección. Se necesitan datos y conocimientos para elegir posiciones de forma más precisa y objetiva” (p. 111).

Incluso si el éxito del proceso electoral no es una meta en sí mismo, podría verse como un entorno por el cual organizaciones logran sus objetivos al establecer criterios que afectan el proceso, como el dinero y las políticas. Se destaca, por lo tanto, que las metas que son específicas, específicas para cada situación y que apoyan el crecimiento del desempeño asociado son más simples de lograr.

Dimensión 2: Capacitación del personal

El departamento de RRHH desarrolló este programa de formación para que el personal pudieran realizar sus funciones con la mayor disponibilidad posible. (Nash, 1989, p. 229).

Uno de los aspectos más fundamentales de las gestiones de capitales humanos en cualquier empresa es la formación de los empleados. Hacemos esto brindándoles a los trabajadores las informaciones y las destrezas que se necesitan para hacer su trabajo correctamente y crecer en sus carreras.

El término "capacitación" se refiere a un conjunto de actividades vinculadas con el aprendizaje que son efectivas en el lugar de trabajo pero que no se enseñan en un entorno educativo específico (como una escuela u otra institución). Así, uno de los obstáculos fundamentales para



el éxito es saber cómo hacerlo en un lugar de trabajo donde los empleados desempeñan sus funciones y, en el caso de estudiar, lo hacen de buena gana en los establecimientos educacionales.

Según Gómez (2007). Del mismo modo, las fases que intervienen en la formación son: identificar necesidades, fijar objetivos, organizar y evaluar el proceso, (p. 73).

Acorde Rodríguez (2007) los tipos de capacitaciones son:

- a) **Capacitación para el trabajo.** Como nueva contratación, ascenso o traslado dentro de una misma empresa, se otorga a una persona que debe cumplir con un determinado trabajo.
- b) **Capacitación de preingreso.** Dado que esto se hace con fines electorales, su objetivo es proporcionar a los nuevos empleados la información fundamental y demostrar las capacidades y/o destrezas fundamentales para llevarse a cabo funcionalidades del puesto.
- c) **Inducción.** Se trataría de una serie de acciones con destino a educar al personal sobre los objetivos, estrategias y procedimientos de la organización para que se integre rápida y exitosamente a sus roles, grupos de trabajo y a la empresa.
- d) **Capacitación promocional.** Es un grupo de ejercicios de capacitaciones que permiten a los miembros del personal avanzar en poder, dedicación y remuneración.
- e) **Capacitación en el trabajo.** Incluye una variedad de ejercicios diseñados para mejorar las actitudes de los trabajadores hacia su



trabajo y ayudarlos a adquirir nuevas habilidades. Estos incluyen tanto los logros individuales como el logro de objetivos grupales.

- f) **Adiestramiento.** Esto implica aprovechar las fortalezas y destrezas del personal para que pudieran ser más productivos.
- g) **Capacitación específica y humana.** Consistía en un proceso educacional implementado metódicamente donde los empleados adquieren información, actitudes y habilidades acorde con las metas marcadas por la entidad.
- h) **Desarrollo.** Esto cubre tanto la capacitación general del individuo como las acciones específicas que la empresa puede tomar para apoyar esta capacitación.
- i) **Educación formal para adultos.** Se trata de iniciativas dirigidas por entidades para apoyarse el desarrollo de los individuos en el contexto de la educación.
- j) **Integración de la personalidad.** Incluye acciones destinadas a maximizar y utilizar las fortalezas de los trabajadores hacia el grupo de compromiso y hacia ellos mismos.
- k) **Actividades recreativas y culturales.** La corporación fomenta la participación del personal y sus familias en estas actividades de ocio con el fin de desarrollar sus sensibilidades y habilidades intelectuales y artísticas, así como su inclusión en grupos de trabajo. (s. 255).



Dimensión 3: Desarrollo del personal

Chiavenato (2002) los ve como oportunidades de formaciones y avances tanto para el crecimiento profesional como individual. Se incluyen programas de cambio de carrera, formación y promoción del personal, y composición y comunicación. (p. 140)

El desarrollo humano incluye educar a los miembros del personal, impartir nuevas habilidades y mejorar las actuales. Acorde con Friedman, Hatch y Walter (2000), esto implica que las personas siempre están conversando entre sí y recopilando datos nuevos, lo que da como resultado que el conocimiento tácito se transfiera implícitamente. Crecimiento profesional, capacitación y planificación de sucesión, informar a los miembros del personal sobre las metas y objetivos, aumentar el valor de la propiedad intelectual utilizando los métodos mencionados anteriormente y seleccionar un candidato calificado para el puesto.

El crecimiento humano requiere capacitar y transformar a los individuos, por lo cual Rivas (2002) ve la capacitación como oportunidades para que los miembros del personal adquirieran nuevas destrezas y puedan ampliar conocimientos en apoyo al logro de los objetivos de la empresa.

Rivas (2002) Una forma de pensar en el desarrollo personal es como un proceso que se centra en ayudar a las personas dentro de una organización a mejorar. Este enfoque enfatiza la mejora continua de las habilidades técnicas y cualidades personales de los individuos para



ayudarlos a alcanzar sus objetivos profesionales y personales. Esto sugiere un cambio de actitudes, así como de habilidades y acciones, con la finalidad de ayudar a la entidad y a sus trabajadores.

2.2.2. Desempeño Docente

2.2.2.1. Definiciones según los autores

El término "desempeño" se refiere a las actividades reales que realiza un individuo para cumplir con los deberes incluidos en su ocupación. En consecuencia, el proceso de evaluar qué tan bien los instructores ejecutan sus prácticas de acuerdo con sus roles y carreras se denomina evaluación del desempeño laboral pedagógico. (Chiroque, 2006, p.60).

La eficiencia con la que los profesores o instructores desempeñan sus funciones docentes se denomina desempeño docente. Esta idea cubre una amplia gama de elementos y competencias que son necesarios tanto para una buena instrucción como para aprendizajes eficientes del alumnado.

Los profesionales adquieren conocimientos sobre temas, enfoques y metodologías y crean planes de instrucción en función de la diversidad de sus alumnos. Debe participar en el proceso de aprendizaje de diversas maneras.

Debe abordar criterios de optimización del uso de los escasos recursos educativos además de su capacidad de transmitir conocimientos. Continuó diciendo que la falta de mobiliario y material didáctico en



ciertas escuelas no es una justificación para afirmar que la instrucción sería de mejor nivel si estos elementos fueran accesibles.

El trabajo tiene que ser imaginativo. (Vidarte, 2005, p.45).

Fernández (2002) afirmó: una perspectiva objetiva, el desenvolvimiento del educador está ligado a los criterios que muchas veces se evalúan, y desde una perspectiva subjetiva, se vincula con cada instructor y tiende a evaluarse las calidades de sus trabajos y sus niveles de agrado con el mismo. (p.391)

Montenegro (2003), sugiere que el éxito en la enseñanza es una consecuencia de factores vinculados con los profesores, los educandos y el medio ambiente y puede verse como las actividades cotidianas que realizan en el trabajo.

Por el contrario, Montenegro (2003) define el desenvolvimiento educador como el proceso de acción del docente que se centra en tareas basadas en un examen continuo de su propio desenvolvimiento, permitiéndole ser consciente de las circunstancias que se le presentan, basándose en sus propias valoraciones, que se consideran una táctica motivadora. (p. 23).

2.2.2.2. El Desempeño Docente y sus teorías

En el ámbito de la educación, la actuación docente y las ideas que la rodean son esenciales. Estas teorías proporcionan marcos para comprender cómo los educadores podrían mejorar su instrucción y cómo sus acciones afectan el aprendizaje del alumnado.



Los profesores son expertos en el arte de la instrucción. La teoría del desempeño apuesta por identificar los elementos que influyen en este proceso en su calidad de educadores. Klingner y Nabaldian (2002) afirmarían que esta teoría enfatiza la conexión entre la felicidad laboral y el logro y desempeño académico, así como la relación entre motivación y desempeño (p. 252)

A. Teoría de la Equidad

El foco principal de esta teoría es cómo los trabajadores perciben la justicia o injusticia del trato que reciben.

Klingner y Nabaldian (2002) señala que la simplicidad de esta idea, el problema es que la apreciación suele ser más bien un estado mental subjetivo. Esto implica que una comunicación adecuada entre gerentes y empleados es tan crucial como brindar un trato justo y decente. El rendimiento y la comparabilidad con terceros son los dos componentes que componen el patrimonio. En referencia al primer elemento, el desempeño o contribución de un empleado se evalúa y se contrasta con la compensación que recibiría en comparación con otros empleados. (p.253)

B. Teoría de las Expectativas

Klingner y Nabaldian (2002) Sostienen que concentrarse en las satisfacciones del personal podría tener un efecto favorable en el desempeño general de equipos. Los autores reconocen tres variables pertinentes: (a) los grados en que el personal creen que podrían



desempeñar sus funciones de manera efectiva; (b) la evaluación y reconocimiento que los empleados reciben en forma de recompensas o sanciones dependiendo de si han cumplido con los estándares de desempeño; y (c) la importancia que los empleados atribuyen a estas recompensas o sanciones. (p.253)

Dado que un empleado es una persona con sueños y ambiciones, esta teoría sin duda ayuda a comprender una variedad de impulsos buenos o malos en sus actividades. Según Maciel (2005), la noción de una profesión inflada que devalúa la educación (los docentes nacen, no se hacen) es la base de la imagen del docente ideal en la mente popular. Está basada en la idea de que enseñar es una tarea fácil. (p. 80).

Estas teorías proporcionan distintos puntos de vista sobre cómo los educadores podrían optimizar sus desempeños en las aulas y proporcionar entornos de aprendizaje productivos que satisfagan las necesidades únicas de cada estudiante. La filosofía educativa del profesor, las necesidades de los alumnos y la situación educativa desempeñan un papel importante en la selección y utilización de estas ideas.

2.2.2.3. Desempeño Docente

Las diferentes facetas de la práctica educativa y las habilidades docentes se reflejan en los distintos tipos de desempeño docente. Estas categorías ayudan a comprender y evaluar cómo los educadores desempeñan sus funciones en las aulas y apoyan aprendizajes del



alumnado. Montenegro (2003) identifica tres categorías de desempeño educacional:

Desempeño como acción situada

El logro se fundamenta en un conjunto de acciones en el ámbito educativo ya que implica la ejecución de los deberes. De manera similar, dado que abarca una variedad de habilidades, actitudes y comportamientos que los educadores exhiben ante sus alumnos, este logro se convierte en una competencia cuantificable. Al afirmar que “Una actividad pedagógica es un conjunto de actividades que los educadores realizan como parte de su trabajo; es decir, es la fase de formación de los estudiantes bajo su supervisión”, Montenegro (2003) sustenta este criterio. (p. 19).

Desempeño determinado por factores

Nos concentraremos en tres factores importantes relacionados con el desempeño, según Montenegro (2003), mencionado en Medina (2010).

Docente. - Mientras más capacitación profesional tenga, más probabilidades tendrá de trabajar eficientemente, ya que demuestra cuán motivado está, cuán comprometido está con su trabajo, cuán puntual es, cuán responsable es en sus actividades docentes y cuán involucrado está. en diferentes instituciones.

Algunas personas creen que mejorar la salud física y mental de los individuos, así como su bienestar general (que incluye satisfacer sus



necesidades fundamentales y emocionales) es tan importante como los factores enumerados anteriormente.

Estudiante. - Están sujetos a las mismas normas que los instructores y se basan en la situación de su familia y de los individuos de su entorno más inmediato. Calificaremos como aceptable el esfuerzo del profesor y el curso finalizará si los alumnos están motivados y tienen interés en lo que estudian.

Contexto. - Está compuesto por organizaciones con sólidos recursos financieros y humanos que son independientes, cooperativas y relacionadas. Un programa educativo definido en el contexto permitirá al instructor brindar su mejor esfuerzo. (p.14).

Desempeño en campos de acción

De igual forma Montenegro (2003, citado en Medina, 2010), menciona que los docentes deben centrar sus funciones en sus propias áreas de responsabilidad, que incluyen su propio crecimiento personal, el ambiente del aula, la institución educativa para la que trabajan y el entorno sociocultural en el cual se hallan.

- **En Sí Mismo.** - Esto se relaciona con su formación sustancial y la asignación de su vida personal, que son necesarias para que un maestro ejecute el trabajo formativo y holístico satisfactorio de sus alumnos con celo, calma y compromiso.
- **En el aula.** - El hecho de que los profesores realicen sus actividades directamente con los alumnos hace que este entorno sea



muy importante. Para lograrlo se requieren tres pasos realmente trascendentales. El primero es la planificación, donde el área de trabajo sirve como punto focal del diseño curricular. El segundo momento es la preparación, que abarca la anticipación, el aprendizaje con propósito y la producción de contenidos. El tercer momento es la organización, que incluye la habilitación de los espacios físicos junto con las herramientas y suministros necesarios para completar el proceso de aprendizaje.

- **En la institución.** - Al establecer conexiones, organizar, fomentar relaciones y brindar experiencias enriquecedoras con una variada gama de personas de la comunidad educativa, este campo de la enseñanza apoya los programas educativos institucionales.
- **En el contexto socio cultural.** - Abarca conexiones con diversas entidades sociales y comunitarias. Aquí, se discuten y aplican temas académicos, artísticos, atléticos y otros en el curso de la enseñanza. (p.15)

2.2.2.4. Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño de los educadores se ve afectado por una serie de elementos en este momento de cambio. Las motivaciones del educador, la dinámica de sus interacciones con el alumnado, las colaboraciones entre el colegio y las familias, sus formaciones iniciales y permanentes, y el ambiente general del I.E. son algunos de los elementos más fundamentales que impactan el éxito de la enseñanza.



Formación inicial y capacitación permanente

Las formaciones iniciales y permanentes de los educadores es un causal que incide en la vida educacional, particularmente en la competencia pedagógica. Muchos académicos sostienen que la escasez de instructores que tengan una formación adecuada a largo plazo es crucial dados los efectos del cambio social.

Marcelo (2008) dijo que el valor de la sociedad actual está estrechamente relacionado con el grado de educación de la población, así como con su capacidad de innovación y emprendimiento: "...El conocimiento actual tiene una fecha límite, por eso para nosotros es más importante que nunca tener garantías, tanto oficiales como informales, de que los profesionales y las personas están siempre actualizados. Ahora vivimos en una sociedad que exige educación y desarrollo profesional continuo" (p. 37).

Mañú y Goyarrola, (2011) han afirmado: "Podemos emplear nuevos recursos de una manera que maximice la calidad del trabajo si abordamos la capacitación de manera positiva. Los profesores ahora pueden dedicar más tiempo a otras tareas liberándose de tareas monótonas gracias a la nueva tecnología" (pág.35).

Motivación

Para que los alumnos estén motivados, primero debe estar motivado el instructor. Mañú y Goyarrola, (2011) "Empatía por un



objetivo que orienta el trabajo necesario para lograrlo" es la definición de "motivación". (p. 10). 52).

Las respuestas a necesidades, deseos, objetivos, propósitos y oportunidades suelen ser la base de la motivación. Sirve como un motor que suministra la energía necesaria para realizar las tareas. Del mismo modo, debe estimular la creatividad y el entusiasmo por el trabajo, aumentando así la flexibilidad y facilidad de las actividades educacionales. Los profesores pueden controlar la atmósfera del aula y el nivel de rendimiento académico interfiriendo con éxito en las motivaciones del alumnado.

Para Mañú y Goyarrola (2011), los diferentes estilos de motivaciones están asociados con factores externos e internos. Motivar a los niños a estudiar es el foco de la motivación intrínseca. Otra fuente de motivación es la autoestima. Como resultado, los talentos, intereses y habilidades de la persona se fortalecen. A medida que el alumnado se vuelve más consciente de su propio potencial, se vuelven muy motivados y ansiosos por continuar su educación, así como por mejorar ellos mismos y avanzar personalmente. Ser consciente de tu propia realidad es el primer paso hacia el respeto por uno mismo, por lo que es fundamental saber de antemano qué tan capaz eres para realizar cualquier tarea. Otro tipo de motivación proviene de los ideales sociales, que incluyen la aprobación, el respeto y el cumplimento de los pares. La base de la motivación extrínseca es el uso del premio, la recompensa o el refuerzo como catalizador para lograr un objetivo.



Relación profesor-alumno

A pesar de su complejidad, es esencial para permitir y facilitar el aprendizaje actual de lecciones significativas. Según Morales (2008), los siguientes elementos son esenciales para las interacciones entre profesores y educandos en el aula:

Más allá de simplemente impartir información y habilidades, la conexión entre un maestro y un estudiante tiene una profunda influencia. Una de sus responsabilidades más importantes como docentes es moldear la motivación, los valores, las actitudes y las conductas del alumnado, así como su autopercepción. Según esta perspectiva, la interacción con los profesores en el aula es particularmente crucial, y ver la enseñanza de temas como el único o más esencial objetivo es insuficiente.

La actitud de los propios profesores y cómo se ven a sí mismos como educadores determinará en gran medida la calidad de la interacción entre el profesor y los estudiantes, así como la impactación general en los alumnos.

La relación profesor-alumno abarca todos los aspectos del proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene lugar en el aula y proporciona dirección, estructura y una buena conexión desde un punto de vista holístico. También influye en tu trabajo. Los términos que se utilizan a menudo en las interacciones interpersonales no son los únicos.

La relación entre el instructor y el alumno es la base de este impacto. Las actitudes de los estudiantes hacia sus profesores también



están influenciadas por la actitud del profesor hacia ellos. Los profesores deben tratar a todos por igual, ya que sus expectativas para determinados alumnos se reflejan en la forma en que los dirigen e inspiran. Los estudiantes pueden carecer de motivación, intereses y otras cosas como resultado de una mala interacción entre profesor y alumno. Para maximizar las interacciones e inspirar a los alumnos, los educadores podrían buscar herramientas y tácticas. (pp.115.-118)

Encontrar esta conexión positiva puede ser un desafío para ciertos estudiantes, ya que el maestro a menudo trata más con los estudiantes de menor rendimiento y, a veces, hay algunos que ocupan casi todo el tiempo del instructor. Aunque estos alumnos también son alumnos de sus profesores, es difícil vivir sin amor y sentimientos.

La conexión entre profesores y estudiantes puede ponerse a prueba y fortalecerse de manera más efectiva en determinadas situaciones y ocasiones en el aula. Las preguntas verbales en el aula son un ejemplo de esto e interactúan con los alumnos de una manera constructiva.

Además de cubrir todo lo que actualmente trabajan como educadores, las relaciones interpersonales que los instructores y los estudiantes tienen en el aula pueden servir como plataforma para actividades de aprendizaje que van más allá de sus campos de especialización y ayudan a los estudiantes a descubrir lo que importa en sus propias vidas. El rendimiento académico puede verse muy afectado cuando se descuidan las relaciones con los alumnos.



Vinculación escuela-familia

La inteligencia familiar y emocional tienen un vínculo significativo y complejo. Según Díaz (1999), hay suficientes garantías de que el resultado será satisfactorio si la familia y la escuela tienen una relación feliz y cada una asume las responsabilidades complementarias necesarias para la formación. Sugiere que: Necesitamos exigir asistencia de los padres. Sin el apoyo espiritual de nuestras familias el propósito educativo no estaría completo. Para ello, nos aseguraremos de que visiten la academia con regularidad y hablaremos con ellos sobre cualquier inquietud que los niños puedan tener. mostrar interés. (p.258).

Cohesión, comunicación, clima emocional, responsabilidad, incentivo, estimulación del crecimiento cognitivo y valoración positiva son algunos de los componentes que configuran la compleja y errática realidad de la familia contemporánea. Los estudios indican que las experiencias de un niño en el hogar tienen un impacto en su rendimiento académico.

Clima institucional

Hacia 1930 parece haberse desarrollado el primer concepto de clima. Este estudio concluyó que el clima está influenciado por las interacciones entre un individuo y su entorno.

La visión general y el entorno predominante dentro de una organización, negocio o institución se denomina clima institucional, a menudo llamado clima organizacional. Este concepto abarca la



naturaleza y calidad de las relaciones interpersonales, las actitudes y actividades de los individuos dentro de la entidad y la cultura general de la entidad.

Al igual que Chiavenato (2001), esta teoría sostiene que las organizaciones no pueden existir sin grupos de personas porque permitirían a los individuos alcanzarse metas que les sería difícil lograr por sí solos. (p.221)

El entorno institucional de una corporación es un conjunto de rasgos de largo plazo que la caracterizan. Ofrece un punto de vista sobre el entorno institucional, así como otros elementos ambientales pertinentes que afectan la motivación, integridad y mentalidad de los trabajadores. "No se acepta el significado del término". Dicho de otra manera, el término "clima institucional" se refiere a una serie de características distintivas del lugar de trabajo que diferentes actores valoran y creen que son un factor importante que influye en su conducta.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño docente

En esta exploración se han tenido en cuenta tres factores: pedagógico, político y cultural.

Dimensión 1: pedagógica

García et al. (1989) en este contexto, los éxitos educativos se definen como la actividad profesional del docente, que intenta moldear la personalidad de los estudiantes de acuerdo con los objetivos del Estado para la creación de una nueva generación.



Se produce en circunstancias de adecuadas comunicaciones entre educadores, educandos, escuelas y grupos de aprendizajes, familias y organizaciones educacionales, y se implementa dentro de un procedimiento cohesivo para resolver desafíos pedagógicos en sectores didácticos e instruccionales. (p.65)

Para Valdés (2004): para cada individuo, uno de los temas más desafiantes es la diligencia pedagógica. Los docentes deben poseer profundos conocimientos, habilidades y talentos docentes, además de sólidos fundamentos científicos, para poder ejecutarlo adecuadamente. Las actividades profesionales están diseñadas para ayudar a los estudiantes a cambiar su personalidad de acuerdo con las metas que las sociedades marcan para las formaciones de una nueva generación. (pág. 122).

Los siguientes componentes componen la actividad docente profesional docente, según el análisis estructural de Valdés (2004):

La naturaleza dinámica e intrincada del cambio de objetos requiere una comprensión profunda de sus características. Este ítem es crucial para el crecimiento personal y la educación del estudiante y alude a la personalidad del estudiante. El instructor, por otra parte, es el sujeto; tiene deseos, motivaciones y objetivos, y opera en un entorno cambiante, lo que también le provoca cambios. Las variables ambientales, los recursos disponibles, las cuestiones económicas, políticas y sociales, así como el crecimiento del estudiante individual y del grupo en sus



conjuntos, el equipo docente, el instructor y el ambiente de enseñanza, son todos aspectos que afectan el ambiente de enseñanza la I.E.

Los recursos didácticos, que comprenden técnica, contenidos y otros componentes conocidos como ayudas didácticas y técnicas de enseñanza, son fundamentales para el avance del proceso de enseñanzas-aprendizajes. Los cambios en las personalidades, creencias, comportamientos y características de carácter de los estudiantes, así como su capacidad para captar nueva información, habilidades, hábitos y formas de pensar, son indicadores de la eficacia de este proceso. (p.50)

Dimensión 2: política

Rivero (2007) explica sus pensamientos sobre el papel del Estado, sus representantes y las situaciones actuales de los educadores: Intentar responsabilizar a los docentes como los únicos responsables de nuestros bajos logros educacionales es obviamente injusto. Las deficiencias de los docentes impactan significativamente en la función del Estado y sus representantes. Numerosos educadores poseen credenciales docentes genuinas y están genuinamente comprometidos con su vocación. Sin embargo, reconstruir nuestro sistema educativo será un gran desafío si carece de los recursos necesarios para una enseñanza de alta calidad, si los recién graduados se ven afectados por educadores experimentados y si prevalecen la inestabilidad y las incertidumbres. (p.20)

El autor hace referencia a las políticas educacionales peruanas, enfatizando cómo la discontinuidad de los programas genera una gran desconfianza entre los educadores. Estos educadores han visto y se han



visto impactados por las reformas incompletas que cada administración gubernamental ha intentado implementar, muchas de las cuales han fracasado, incluso algunas que a primera vista eran prometedoras.

Cuatro conjuntos de factores son importantes cuando se piensa en medidas para atraer y retener profesionales docentes calificados, afirman Vaillant y Cuba (2008):

- 1. Valoración social.** Permitir que los mejores candidatos elijan trabajos de enseñanza e investigación y brindar mayor atención social a quienes están comprometidos son dos formas de aumentar el respeto por la profesión.
- 2. También es fundamental cultivar un ambiente de trabajo positivo.** Es necesario crear una atmósfera "profesional" que maximice el potencial educativo del sistema para que pueda retener a los mejores instructores. Para lograrlo, es necesario garantizar un nivel adecuado de remuneración e incentivos, así como unas condiciones de trabajo adecuadas. Es igualmente vital promover tácticas de promoción que atraigan tanto a los educadores actuales como a los futuros.
- 3. Formación inicial y continua de calidad.** El alumnado que obtiene muy buenos resultados en la escuela secundaria debería encontrar la formación docente como una alternativa atractiva si se plantean los requisitos académicos necesarios. Se requiere una base de experiencia exitosa en el manejo de ciertas circunstancias para garantizar que la capacitación trascienda las palabras e impacte



exitosamente lo que los instructores hacen en las aulas y lo que el alumnado aprende en sus I.E. Asimismo, se deben implementar métodos de selecciones estrictos para que el personal educador podría adaptarse con éxito a las crecientes exigencias de las formaciones docentes.

- 4. Evaluación que retroalimente la tarea de enseñar.** La herramienta fundamental para optimizar el sistema educativo debe ser la evaluación docente. El fundamento del plan de educación básica, las fases y las exigencias de la profesión docente debe ser el sistema de información del aprendizaje y su evaluación. (p.31)

Dimensión 3: cultural

La estructura organizacional de nuestra escuela se conoce como su cultura, y cada una es única debido a los métodos comunes en los que sus miembros comunican e interpretan sus propias experiencias. La categoría de este tema es el hecho de que existe una representación controlada de los resultados laborales y educativos que no se pueden homogeneizar, lo que nos lleva a concluir que no existe una cultura de igualdad en ningún centro. Como unidad organizativa, cada institución educativa tiene su propia autonomía y está vinculada a otras. Por la diversidad de sus electores, la cultura institucional fortalece la cultura de todos y cada uno de sus miembros.

Las costumbres y tradiciones comunes que caracterizan a un grupo o comunidad se conocen como su cultura. Los componentes



culturales de cada grupo están estrechamente conectados para formar un patrón distintivo.

Los intercambios entre varios grupos de personas, las interacciones con los medios ambientes, las dinámicas de grupo y otras actividades sociales que tienen lugar dentro de tales colectivos contribuyen a la transformación de la cultura. (Armengol, 2001, p. 19).

La formación de los profesores en cada I.E. sirve como vehículo para transmitir las culturas de generaciones a la siguiente, lo que afecta la reputación y el prestigio de la organización. Por esta razón, la filosofía, los puntos de vista y los ideales de cada miembro deben coincidir con los de sus compañeros y la sociedad, y la conducta y actitudes del alumnado deben reflejarlo.

La fase de crecimientos y desarrollos de una organización se basaron en las combinaciones e integraciones de muchos aspectos de la realidad, como información, sentimientos y valores. Para ello se requiere una comprensión profunda de los procesos diacrónicos y sincrónicos, con especial énfasis en la forma, el contenido, la percepción y la participación momentánea. En el marco del sistema educativo conviven diversas culturas:

El conjunto de significados y comprensiones que diferentes sociedades humanas han creado a lo largo del tiempo en muchos campos del conocimiento y la acción se conoce como cultura pública. Dependiendo de la ubicación física de las sociedades humanas, esta cultura colectiva cambia y se desarrolla a lo largo del tiempo.



La cultura académica es un conjunto de creencias y prácticas que deben transmitirse a la siguiente generación. Es una muestra de cultura pública en el trabajo escolar.

En una sociedad donde prevalecen los principios democráticos formales, la cultura social (que incluye valores, normas, ideas, instituciones y comportamientos) desempeña un papel vital a la hora de determinar cómo las personas interactúan entre sí.

Cultura escolar. La escuela, de igual forma que otras organizaciones sociales, desarrolla y mantiene sus propias culturas distintivas.

Las experiencias culturales. A lo largo de sus vidas, los niños se conectan naturalmente con su familia y el entorno social antes y después de la escuela, creando una distribución particular de significado y comportamiento en su espacio vital. (Armengol, 2001; p.61)

Por lo tanto, es posible alejarse del egocentrismo, la apatía, la priorización de los intereses personales por encima del bien general y los procesos burocráticos prevalecientes en muchas I.E. si se quiere establecer culturas organizacionales que fomenten el crecimiento de todos los accesorios hacia todos los miembros.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Desempeño docente:** Consiste en las actividades del docente en cada una de las facetas fundamentales de su labor. Por ser muchas veces la única opción para cumplir con el perfil sugerido, esta definición pretende



enfaticar el desempeño del docente, su trabajo y su estilo de enseñanza.

(Acevedo, 2002, p.85)

- **Evaluación del desempeño:** Para medir la contribución de un empleado al cumplimiento de las finalidades del sistema administrativo, se analizan acciones productivas previas. (Certo, 1998, p.280)
- **Selección de personas:** Esta actividad lleva a cabo una serie de tareas particulares que se usan para elegir qué candidatos contratar. (Werther et al., 2003, p. 180)
- **Talento humano:** El trabajo o acción realizada por los humanos es sólo un componente de este conjunto; otros componentes que le dan una estructura distinta a la actividad incluyen conocimientos, prácticas previas, objetivos profesionales, motivaciones, disposiciones, aptitudes, potencialidades y salud, entre otros. (Chiavenato, 2010, p.70)



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El trabajo se desarrolló en la I.E. N°40201 Técnico Agropecuario La Colina, I.E. Coronel Francisco Bolognesi Ciudad Majes Modulo B-2, Institución Educativa DR. Juan Manuel Guillen Benavides Ciudad Majes Modulo A-4, Institución Educativa San Francisco de Asís E-1 La Colina e I.E. Ricardo Palma Soriano Módulo G las cuales se encuentra ubicadas en el C.P. Santa María de la Colina distrito de Majes – Caylloma - Arequipa. Presentan características socioeconómicas y culturales diversas:

3.1.1. Institución Educativa N°40201 Técnico Agropecuario La Colina

Predomina un enfoque hacia la formación técnica agropecuaria, con estudiantes provenientes mayormente de familias involucradas en la agricultura. La cultura local está influenciada por actividades productivas relacionadas con el campo, con un fuerte vínculo hacia las tradiciones agrícolas y el trabajo comunitario.

3.1.2. Institución Educativa Coronel Francisco Bolognesi Ciudad Majes

Módulo B-2

Se trata de una institución educativa urbana, ubicada en un entorno con acceso a servicios básicos. Los estudiantes provienen de sectores económicos variados, reflejando un entorno social mixto entre actividades comerciales, laborales y agroindustriales.



3.1.3. Institución Educativa Dr. Juan Manuel Guillen Benavides Ciudad

Majes Módulo A-4

Esta institución tiene un enfoque académico con una comunidad estudiantil diversa, con un número significativo de familias migrantes que han llegado a Majes en busca de oportunidades en el sector agrícola y comercial. La cultura educativa destaca la adaptación y el progreso, en un contexto de crecimiento urbano.

3.1.4. Institución Educativa San Francisco de Asís E-1 La Colina

Ubicada en un entorno más rural, con un enfoque educativo que refleja los valores tradicionales de la comunidad. Predomina una visión más conservadora, con una estructura familiar donde el trabajo en el campo sigue siendo una fuente clave de ingresos.

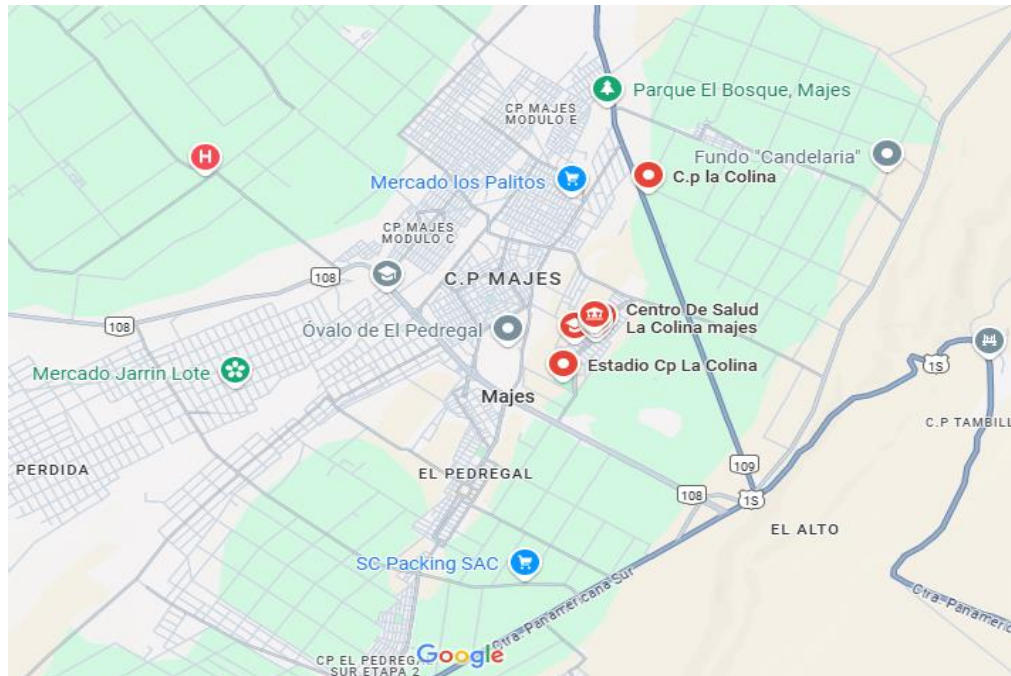
3.1.5. Institución Educativa Ricardo Palma Soriano Módulo G

Ubicada en un sector en desarrollo de Ciudad Majes, esta institución recibe a estudiantes de familias que combinan actividades económicas en el sector agrícola y el comercio. La cultura escolar está marcada por un enfoque en las superaciones personales, el trabajo en equipo y la búsqueda de oportunidades económicas en el creciente entorno urbano de Majes.

Estas instituciones reflejan una mezcla de influencias rurales y urbanas, con un fuerte componente agrícola y una población estudiantil que proviene de familias trabajadoras, lo que influye en las dinámicas socioeconómicas y culturales de cada comunidad escolar.

Figura 1

*Mapa del C.P. Santa María de la Colina distrito de Majes – Caylloma -
Arequipa. noviembre 2024*



3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Esta exploración tuvo una duración de 12 meses (junio 2023 – mayo 2024), iniciando con la presentación del proyecto después de coordinar con el director de la institución educativa antes mencionada. Una vez recibida la aprobación se procedió con su ejecución y la elaboración del informe para su respectiva sustentación.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Fuentes et al., (2020) La metodología de investigación Se puede interpretar como el conjunto de fundamentos y métodos que permite al investigador establecer una conexión con el objeto o tema de estudio. Por otro lado, el término "instrumento" se refiere a la metodología empleada por el investigador para recopilar y analizar los datos obtenidos.



En esta exploración, se empleó la encuesta como técnica de recaudación de información, usando dos cuestionarios estructurados, los cuales fueron adaptados de la Tesis de (por Hernández et al., 2014). Estos instrumentos están relacionados con las variables de exploración: Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente. Ambos cuestionarios fueron evaluados y validados por expertos.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población y muestra censal

Hair et al. (2019) Señala cuando la población y la muestra tienen el mismo tamaño en una investigación, se utiliza lo que se conoce como "muestreo censal". En este enfoque, todos los elementos de la población son incluidos en la muestra, lo que permite que cada individuo tenga la misma probabilidad de ser seleccionado para la exploración. Esto garantiza una representación completa y exhaustiva de la población en la muestra, la que estará constituida en este caso por 132 profesores de las Instituciones Educativas del C.P. Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa. El centro poblado de La Colina pertenece al distrito de Majes, Arequipa, tiene una economía basada en la agricultura, ganadería, comercio, turismo rural y, en menor medida, minería y artesanía. La agricultura se destaca por cultivos de maíz, hortalizas y frutas, mientras que la ganadería incluye vacuno, ovino y aves. El comercio local es crucial para la venta de estos productos. La comunidad conserva una rica herencia cultural, con fuertes tradiciones andinas y católicas, como festividades y danzas. El español es el idioma predominante, pero el quechua sigue vivo. A pesar de los avances, existen desafíos sociales como la migración y el limitado



acceso a servicios. La Colina sigue siendo una comunidad unida, valorando sus costumbres.

Tabla 1

Cuadro de población

Instituciones Educativas	Nivel	Modalidad	Característica	Numero De Docentes
N°40201 Técnico Agropecuario La Colina	Primaria/Secundaria	EBR	Polidocente	42
Coronel Bolognesi Majes Módulo B-2:	Inicial/ Primaria/Secundaria	EBR	Polidocente	34
Dr. Juan Manuel Guillen Benavides Ciudad Majes Módulo A-4	Secundaria	EBR	Polidocente	16
San Francisco de Asís E-1 La Colina	Inicial /Primaria/Secundaria	EBR	Polidocente	28
Ricardo Palma Soriano Módulo G	Secundaria	EBR	Polidocente	12
POBLACIÓN				132

3.5 DISEÑO ESTADISTICO

3.5.1. Tipo de Investigación

Acorde con la categorización de Carlos Barriga (2007), la exploración fue de tipo Básica o Pura, cuyo propósito es explicar un fenómeno o problema a través de fundamentos científicos para generar nuevos conocimientos.

3.5.2. Nivel de investigación

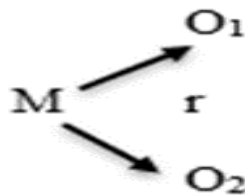
Acorde con las clasificaciones de Carrasco (2009), la exploración aplicó un nivel relacional, ya que se centra en establecer relaciones entre las variables dentro de la muestra seleccionada. Se llevó a cabo a través de un análisis de la misma en un contexto espacio-temporal específico. En este sentido, permitió recopilar información sobre la relación entre las variables de exploración, como son Gestión de Talento Humano y Desempeño Docente.

3.5.3. Diseño de investigación

La actual exploración contará con un diseño no experimental, transversal y correlacional por su alcance de ejecución, de acuerdo con la categorización del autor Carrasco (2009).

Figura 2

Esquema



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de exploración

3.6 PROCEDIMIENTO

La exploración fue del tipo Básico, según la categorización del autor Carlos Barriga (2007). La exploración usó un nivel relacional, de acuerdo con la categorización del autor Carrasco (2009).

Etapas de la investigación: Se ha tomado elementos validados, planificamos la recopilación de datos útiles en dos áreas para construir la encuesta:

Etapas de planificación: Aquí se han seleccionado el instrumento según los propósitos y la naturaleza de la investigación que están asumiendo, se ha previsto como se va a obtener los datos en campo, se ha planificado ir a las instituciones educativas a sensibilizar con el personal Directivo y docente, del C.P. Santa Maria de La Colina, localidad de Majes - Caylloma - Arequipa.

Etapas de ejecución: Esta fase incluyó la aplicación del instrumento a cada muestra, la sistematización y tabulación de los datos, y la tabulación e interpretación de la información recopilada.

En la exploración se usó un enfoque amplio, en este ejemplo el llamado método científico. Sin embargo, existen enfoques especializados, que varían según el objetivo, por lo que debemos:

- a. En los planteamientos de problemas, métodos empíricos.
 - b. En los planteamientos de las realidades, métodos Analíticos.
 - c. Para los procesamientos de la Información, usaremos las metodologías estadísticas.
- **Técnica:** La Encuesta
 - **Instrumento:** El cuestionario (02)

Se tomó como fuente al trabajo realizado por Hernández et al., 2014, para la variable gestión del talento humano y para la variable desempeño docente y adaptación propia, se llevó a especialistas.

Después de que los especialistas verificaron los dispositivos a usar, los aprobaron en consecuencia.

3.7 VARIABLES

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable x: Gestión del talento humano	Selección de personal	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación de• Estrategias de selección de personal	1=Nunca 2=Casi Nunca
	Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none">• Idoneidad del ente capacitador• Inversión en capacitación del personal	3=Algunas Veces 4=Casi Siempre
	Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none">• Motivación del personal• Capacitación del personal	5=Siempre
Variable y: Desempeño docente	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none">• Planificación• Ejecución• Evaluación	1=Nunca 2=Casi Nunca
	Política	<ul style="list-style-type: none">• Identidad• Responsabilidad	3=Algunas Veces
	Cultural	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento• Identidad• Participación	4=Casi Siempre 5=Siempre

3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La información de los datos fue procesada utilizando una computadora, empleando Microsoft Word para la documentación, Excel y SPSS Versión 27.0 para



realizar los cálculos estadísticos. Los hallazgos se obtuvieron fueron verificados con el respaldo teórico y los niveles de confianza establecidos en los textos para validar hipótesis.

Se usó estadística descriptiva junto con tabulaciones de frecuencia, gráficos estadísticos y medidas de centralización para identificar y caracterizar la información. La prueba estadística que se está utilizando en este caso es el coeficiente de determinación (r^2). Este coeficiente muestra el porcentaje de la variabilidad de una variable dependiente que puede ser explicada por la variable independiente en un modelo de regresión. En este contexto, el resultado r^2 explicará la variabilidad en la variable "Gestión del Talento Humano" de los 132 maestros puede ser explicada por alguna relación con la variable mencionada, lo que demostrará la asociación entre estas dos variables en el estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A los 132 profesores de las Instituciones Educativas del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes - Caylloma - Arequipa, fueron sometidos a dos (02) instrumentos: uno para el cálculo del Desempeño Docente (Variable Y) y el otro para el cálculo de la Gestión del Talento Humano (Variable X). La primera encuesta consta de treinta preguntas, que se desglosan en tres dimensiones: desarrollo, formación y selección del personal. Además, el segundo cuestionario consta de treinta ítems, que se dividen en tres dimensiones: culturales, políticas y pedagógicas.

Tabla 3

Baremos de la variable GTH

	Dimensión1: Selección de personal	Dimensión2: Capacitación de personal	Dimensión3: Desarrollo de personal	Total
Bajo	10 a 23	10 a 23	10 a 23	30 a 70
Medio	24 a 37	24 a 37	24 a 37	71 a 110
Alto	38 a 50	38 a 50	38 a 50	111 a 150

Tabla 4

Baremos de la variable DD

	Dimensión1: Pedagógico	Dimensión2: Político	Dimensión3: Cultural	Total
Bajo	10 a 23	10 a 23	10 a 23	30 a 70
Medio	24 a 37	24 a 37	24 a 37	71 a 110
Alto	38 a 50	38 a 50	38 a 50	111 150

4.1.1. Análisis de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

Tabla 5

Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión 1: Selección del Personal

	Desempeña sus tareas con cuidado en los detalles utilizando un razonamiento analítico y sintético.	Tiene una perspectiva global, habilidad para la coordinación y un sentido de colaboración	Posee autonomía y tenacidad para enfrentar situaciones de frustración o fracaso	Posee habilidades de comunicación, trabajo en equipo y colaboración con otros profesores	Desempeña sus funciones educativas con amabilidad y la intención de complacer a los demás	Se le llevan a cabo entrevistas para valorar su conducta y respuestas	Se le llevan a cabo evaluaciones de competencia para determinar su nivel de conocimiento profesional o técnico	Se le efectúan pruebas de capacidades que valoran el desempeño	Se llevan a cabo evaluaciones de personalidad que revelan el temperamento y la naturaleza del docente.	Desempeña el rol que tendrá en la institución antes de ser seleccionado o
Nunca	8 6,1%	4 3,0%	8 6,1%	4 3,0%	4 3,0%	12 9,1%	16 12,1%	16 12,1%	16 12,1%	12 9,1%
Casi nunca	16 12,1%	20 15,2%	16 12,1%	24 18,2%	16 12,1%	16 12,1%	24 18,2%	24 18,2%	24 18,2%	16 12,1%
Algunas veces	20 15,2%	12 9,1%	4 3,0%	16 12,1%	32 24,2%	32 24,2%	24 18,2%	12 9,1%	8 6,1%	16 12,1%
Casi siempre	52 39,4%	20 15,2%	44 33,3%	64 48,5%	36 27,2%	44 33,3%	52 39,4%	48 36,4%	40 30,3%	16 12,1%
Siempre	36 27,2%	76 57,5%	60 45,5%	24 18,2%	44 33,3%	28 21,3%	24 18,2%	32 24,2%	44 33,3%	72 54,6%
Total	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%

Nota:

Encuesta



La Tabla 5 muestra información de los 132 docentes del II.EE que es relevante para la dimensión 1 Selección de Personal, que es la Variable GTH. La exploración les preguntó sobre las tareas con atención al detalle usando la lógica deductiva e inductiva, si tienen una visión de conjunto, son fáciles de coordinar y tienen una visión integradora, si tienen capacidad de comunicarse, si realizan las tareas educacionales con cortesía, si realizan entrevistas para evaluar la conducta, si administran pruebas de capacidad, pruebas de aptitud, pruebas de personalidades y si desempeñan el rol que le corresponden en la I.E.

El 6,1% de los profesores entrevistados (8 de 132) cree que rara vez completan sus tareas, a pesar de ser muy meticulosos y utilizar razonamientos tanto deductivos como inductivos. El 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca, el 15,2% (20 de 132) dice que lo hace a veces, el 39,4% (52 de 132) dice que casi siempre y el 27,2% (36 de 132) dice que siempre hace su trabajo mediante el razonamiento lógico y prestando mucha atención a cada detalle e inductivo.

Según el 3,0% de los profesores encuestados (4 de 132), nunca tienen una visión global, ni capacidad de coordinación ni sentimiento de unidad. Siempre tienen una visión colectiva, capacidad de coordinación y sentido de unidad, según un 15,2% (20 de 132) prácticamente nunca, un 9,1% (12 de 132) a veces, un 15,2% (20 de 132) casi siempre, y 57,5% (76 de 132).

Según el 8,1% de los docentes encuestados, el 6,1% de ellos afirmó carecer de iniciativa y resistencia para afrontar la insatisfacción y el fracaso. El 12,1% (16 de 132) dice que prácticamente nunca, el 3,0% (4 de 132) dice que lo hace a veces, el 33,3% (44 de 132) dice que casi siempre y el 45,5% (60 de 132)



dice que siempre tener la automotivación y la capacidad para afrontar la decepción y la frustración.

Según el 3,0% de los profesores encuestados (4 de 132), nunca consiguen comunicarse, cooperar y trabajar con otros educadores. El 48,5% (64 de 132) dice que siempre tienen fáciles comunicaciones, colaboraciones y cooperaciones con otros instructores, el 18,2% (24 de 132) dice que casi nunca la tienen, el 12,1% (16 de 132) dice que a veces la tienen y el 18,2% (24 de 132) dicen que normalmente lo hacen.

Según el 3,0% de los profesores encuestados (4 de 132), nunca desempeñan sus funciones docentes con cortesía y con ganas de conquistar a la gente. El 12,1% (16 de 132) dice que prácticamente nunca lo hace, el 24,2% (32 de 132) dice que lo hace a veces, el 27,2% (36 de 132) dice que lo hace casi habitualmente y el 33,3% (44 de 132) dicen que siempre lo hacen con simpatía y con ganas de agradar a los demás.

De los profesores encuestados, el 9,1% (12 de 132) dijeron que nunca entrevistan a los estudiantes para evaluar su comportamiento y sus respuestas. Para evaluar el comportamiento y las respuestas, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca, el 24,2% (32 de 132) dice que lo hace ocasionalmente, el 33,3% (44 de 132) dice que casi siempre y el 21,3% (28 de 132) dicen que lo hacen constantemente.

El 12,1% de los instructores (16 de 132) que respondieron a la encuesta dijeron que nunca realizan evaluaciones de habilidades para medir su grado de experiencia técnica o profesional. El 12,1% (16 de 132) dice que lo hace casi nunca, el 18,2% (24 de 132) dice que lo hace algunas veces, el 39,4% (52 de



132) dice que lo hace casi con frecuencia y el 18,2% (24 de 132) dice que lo hacen constantemente para medir su nivel de experiencia técnica o profesional.

El 12,1% de los profesores encuestados (16 de 132) dijeron que nunca realizan evaluaciones de competencias basadas en el desempeño. El 18,2% (24 de 132) dice que prácticamente nunca se presenta a exámenes de aptitud basados en el desempeño, el 9,1% (12 de 132) dice que lo hace a veces, el 36,4% (48 de 132) dice que lo hace casi siempre y el 24,2% (32 de 132) dicen que suelen hacerlo.

Según el 16,1% de los docentes encuestados, evaluaciones de personalidad que revelan la disposición y el carácter del docente, el 18,2% (24 de 132) dice que lo hace casi nunca, el 6,1% (ocho de 132) dice que lo hace a veces, el 30,3% (40 de 132) dice hacerlo con mucha frecuencia, y el 33,3% (44 de 132) dice realizar siempre pruebas de personalidad que mostraron caracteres y temperamentos del docente.

Doce de trece docentes, o el 9,1% de los docentes encuestados, dijeron que nunca desempeñan las funciones para las que fueron elegidos. El 54,6% (72 de 132) dice que siempre realiza las tareas para las que fue reclutado antes de ser elegido, el 12,1% (16 de 132) dice que prácticamente nunca, el 12,1% (16 de 132) dice que lo hace a veces y el 12,1% (16 de 132) dicen que casi por lo general.

Figura 3

Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 1: Selección del Personal

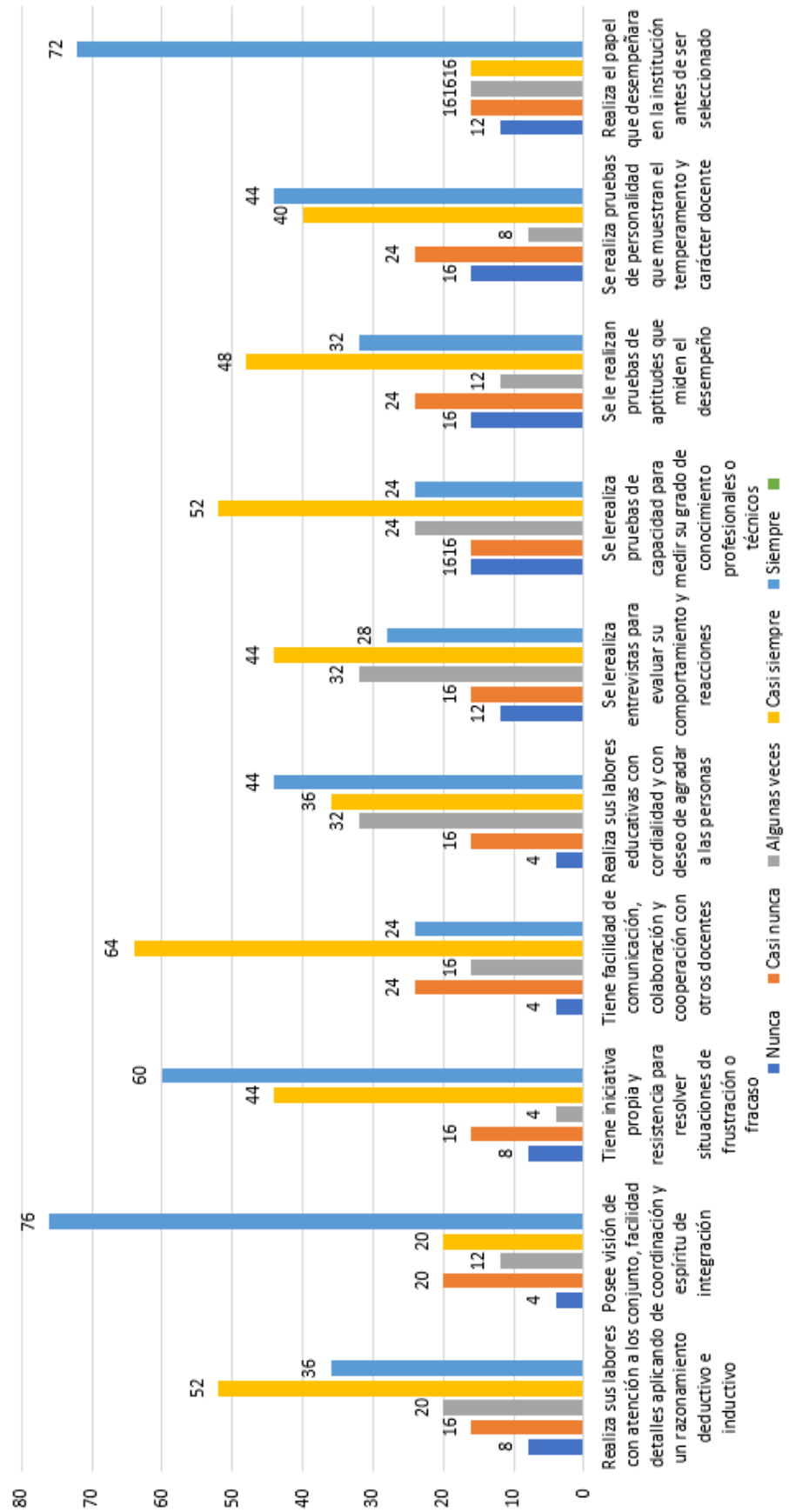


Tabla 6

Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 2: Capacitación del Personal

	Las formaciones impartidas por entidades de renombre	Se llevan a cabo capacitaciones especializadas en su institución	Recibe apoyo para mejorar su rendimiento laboral por parte de la dirección de la institución	Los educadores son evaluados tras una formación	Los educadores de su institución responden favorablemente a sus evaluaciones	Aumenta su rendimiento cada vez que participa en una capacitación	Se le entrena en las nuevas tecnologías de informática y comunicación	La institución educativa donde trabaja destina recursos económicos a su formación	El director imparte capacitación en su institución educativa.	Se le brindan conocimientos técnicos-pedagógicos.
NUNCA	12 9,1%	12 9,1%	16 12,1%	12 9,1%	8 6,1%	12 9,1%	16 12,1%	4 3,0%	4 3,0%	8 6,1%
CASI	28	24	20	24	32	24	12	12	12	4
NUNCA	21,2%	18,2%	15,2%	18,2%	24,2%	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	3,0%
ALGUNAS VECES	8 6,1%	16 12,1%	16 12,1%	4 3,0%	0 0,0%	20 15,2%	12 9,1%	20 15,2%	12 9,1%	4 3,0%
CASI	32	24	4	48	44	36	52	68	24	32
SIEMPRE	24,2%	18,2%	3,0%	36,4%	33,3%	27,3%	39,4%	51,5%	18,2%	24,2%
SIEMPRE	52 39,4%	56 42,4%	76 57,6%	44 33,3%	48 36,4%	40 30,3%	40 30,3%	28 21,2%	80 60,6%	84 63,7%
TOTAL	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%



La Tabla 6 a los 132 docentes de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se les preguntó sobre capacitación, si cuentan con apoyo para mejorar su desempeño laboral, si son evaluados típicamente después de la capacitación, si tienden a reaccionar positivamente a las evaluaciones, si su desempeño aumenta después de la capacitación, si están capacitados en el uso de las TIC, si la I.E. tiene recursos para la capacitación, si el director de la I.E. brinda capacitación y si están equipados con conocimientos técnicos y pedagógicos para el desempeño de sus funciones. Esta información incluye información estadística vinculados con la dimensión 2: Formación del Personal, que corresponde a la Variable GTH.

De los docentes encuestados, el 9,1% (12 de 132) cree que nunca recibe formación en instituciones de prestigio, el 21,2% (28 de 132) lo hace casi nunca, el 6,1% (8 de 132) lo hace ocasionalmente, el 24,2% (32 de 132) lo hacen casi siempre, y el 39,4% (52 de 132) dicen hacerlo siempre.

De los docentes encuestados, el 9,1% (12 de 132) cree que la formación de especialidad nunca se realiza en la institución educativa, el 18,2% (24 de 132) cree que casi nunca, el 12,1% (16 de 132) cree que ocasionalmente, el 18,2% (24 de 132) cree que casi siempre, y el 42,4% (56 de 132) cree que en su organización se realizan actualizaciones por especialidades de forma periódica.

El 12,1% de los docentes entrevistados (16 de 132) afirma no recibir nunca ayuda de su II.EE. directores para mejorar su desempeño en el trabajo, el 15,2% (20 de 132) dice que casi nunca, el 12,1% (16 de 132) a veces, el 3,0% (4 de 132) casi siempre y el 57,6% (76 de 132) dice que Siempre obtenga ayuda de la dirección de la I.E. para maximizar su desempeño en el trabajo.



El 9,1% de los docentes encuestados (12 de 132) dice que nunca es evaluado después de la formación, el 18,2% dice que casi nunca es evaluado, el 3,0% dice que es evaluado ocasionalmente (4 de 132), el 36,4% dice que es evaluado casi siempre (48 de 132), y el 33,3% dice ser evaluado siempre después de la formación (44 de 132).

Los docentes II.EE rara vez responden favorablemente a las evaluaciones que se les realizan, según el 6,1% de los docentes encuestados (8 de 132). El 33,3% (44 de 132) dice que los profesores de II.EE casi habitualmente, el 24,2% (32 de 132) dice que casi nunca, el 00,0% (0 de 132) dice que ocasionalmente y el 36,4% (48 de 132) dice que siempre. Muestran una respuesta favorable a las evaluaciones realizadas.

De los docentes encuestados, el 9,1% (12 de 132) dice que nunca mejora cada vez que recibe formación, el 18,2% (24 de 132) dice que casi nunca, el 15,2% (20 de 132) dice que a veces mejora, el 27,3% (36 de 132) dice que casi siempre mejora y el 30,3% (40 de 132) dice que siempre mejora cada vez que recibe capacitación.

De los docentes encuestados, el 12,1% (16 de 132) dice que nunca ha recibido capacitación sobre el uso de las NTIC, el 9,1% (12 de 132) dice que casi nunca ha recibido capacitación, el 9,1% (12 de 132) dice que han recibido formación ocasionalmente, el 39,4% (52 de 132) dicen haber recibido formación casi siempre, y el 30,3% (40 de 132) dicen haber recibido siempre formación sobre el manejo de las NTIC.

El 3,0% de los profesores (4 de 132) que respondieron a la encuesta afirmaron que la escuela nunca invierte en formación. El 9,1% (12 de 132) lo



dice prácticamente nunca, el 15,2% (20 de 132) lo dice ocasionalmente, el 51,5% (68 de 132) lo dice casi habitualmente y el 21,2% (28) dice que el colegio siempre gasta dinero. sobre entrenamiento.

De los docentes encuestados, el 3,0% (4 de 132) dice que el director nunca recibe capacitación en la institución educativa, el 9,1% (12 de 132) dice que el director casi nunca recibe capacitación allí, el 9,1% (12 de 132) dice el director ocasionalmente, el 18,2% (24 de 132) dice que el director casi siempre, y el 60,6% (80 de 132) dice que el director siempre recibe formación allí.

De los docentes encuestados, el 6,1% (8 de 132) afirmó que nunca se les brinda la información técnico-pedagógica que necesitan para desempeñar su trabajo. De los encuestados, el 3,0% (4 de 132) dice que casi nunca se les brinda información técnica pedagógica para realizar su trabajo, el 3,0% (4 de 132) dice que se la dan ocasionalmente, el 24,2% (32 de 132) dice que casi siempre se la dan, y el 63,7% (84 de 132) dice que se la dan habitualmente.

Figura 4

Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 2: Capacitación del Personal

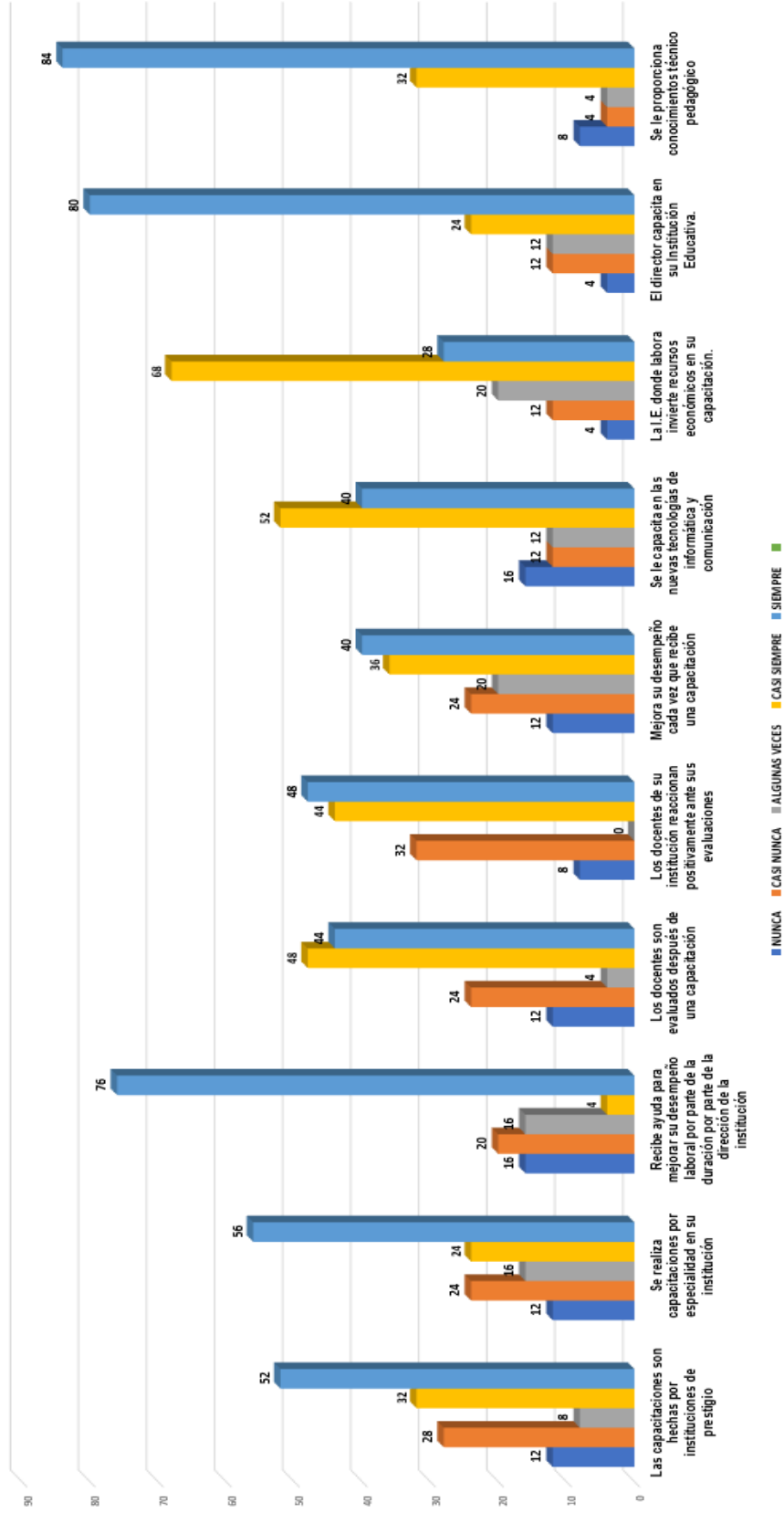


Tabla 7

Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 3: Desarrollo del Personal

	Se le brinda oportunidad de superación en su institución	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.	Asume cargos cada vez más elevados y complejos	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades	Conoce y aplica nuevas tecnologías educativas	Se lleva a cabo la rotación continua de cargos en su institución	La dirección de su institución educativa atiende sus necesidades de desarrollo.	El director aborda de manera oportuna las dificultades que surgen en su desempeño docente	Se siente complacido con la labor que desempeña en su institución
NUNCA	8 6,1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	20 15,2%	4 3,1%	8 6,1%	4 3,1%	0 0,0%	4 3,1%
CASI NUNCA	12 9,1%	16 12,1%	8 6,1%	4 3,1%	4 3,1%	4 3,1%	4 3,1%	8 6,1%	0 0,0%	4 3,1%
ALGUNAS VECES	12 9,1%	8 6,1%	8 6,1%	28 21,2%	60 45,3%	40 30,3%	40 30,3%	72 54,5%	40 30,3%	4 3,1%
CASI SIEMPRE	52 39,3%	56 42,5%	48 36,4%	72 54,5%	28 21,2%	68 51,4%	48 36,4%	44 33,2%	64 48,5%	52 39,3%
SIEMPRE	48 36,4%	52 39,3%	68 51,4%	28 21,2%	20 15,2%	16 12,1%	32 24,1%	4 3,1%	28 21,2%	68 51,4%
TOTAL	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%



La Tabla 7 proporciona datos estadísticos correspondientes a la dimensión 3: Desarrollo de Personas, que equivale a la Variable GTH. A los 132 docentes de las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se les preguntó sobre oportunidades de crecimiento personal dentro de la institución, estimulación a través de la participación, orientación hacia el futuro para su desarrollo individual, si desempeñan funciones progresivamente más altas e intrincadas, si cuentan con apoyo que los prepare para tareas futuras, si están familiarizados y son expertos en el uso de nuevas tecnologías, si sus centros de trabajo adoptan rotaciones laborales permanentes, si el director aborda con prontitud los problemas y si la dirección de la organización presta atención a lo que está ocurriendo para lograr el crecimiento en su desempeño como docente y si están satisfechos con el trabajo realizado en su I.E.

De los docentes encuestados, el 6,1% (8 de 132) cree que nunca se les da la oportunidad de mejorar en la escuela. El 36,4% (48 de 132) dice que constantemente recibe oportunidades de superación en sus instituciones educativas, el 9,1% (12 de 132) dice que prácticamente nunca, el 9,1% (12 de 132) dice que ocasionalmente y el 39,3% (52 de 132) dicen que casi siempre.

El 12,1% (16 de 132) de los docentes encuestados dijeron que casi nunca se les anima a participar en las relaciones comunitarias, el 6,1% (8 de 132) dijeron que a veces se les anima a hacerlo, el 42,5% (56 de 132) dijeron que casi siempre se les anima a hacerlo, y el 39,3% (52 de 132) dijeron que siempre se les anima a hacerlo.



De los instructores encuestados, el 0,0% (0 de 132) dijeron que nunca sienten que están avanzando en la dirección correcta para su propio crecimiento personal. El 51,4% (68 de 132) dice estar siempre orientado al futuro para su propio crecimiento, frente al 6,1% (8 de 132) que dice prácticamente nunca, el 6,1% (8 de 132) que dice hacerlo ocasionalmente y el 36,4%. (48 de 132) quienes dicen que sí casi siempre.

De los instructores encuestados, el 0,0% (0 de 132) dijo que nunca asumen roles más altos y complicados. El 54,5% (72 de 132) dice que casi siempre asume roles progresivamente más altos y exigentes, el 21,2% (28 de 132) dice que lo hace ocasionalmente, el 3,1% (4 de 132) dice que prácticamente nunca y el 21,2% (28 de 132) dicen que siempre lo hacen.

De los instructores encuestados, el 15,2% (20 de 132) dijeron que nunca reciben ayuda para prepararse para sus futuras funciones. El 15,2% (20 de 132) dice que siempre recibe ayuda para estar preparado para obligaciones futuras, el 3,1% (4 de 132) dice que prácticamente nunca, el 45,3% (60 de 132) dice que la recibe ocasionalmente y el 21,2% (28 de 132) dicen que casi siempre lo hacen.

Según el 4,1% de los profesores encuestados, el 3,1% afirmó que nunca había utilizado ni oído hablar de las herramientas educativas modernas. De los encuestados, el 3,1% (4 de 132) dice que ha utilizado las tecnologías educativas modernas casi nunca, el 30,3% (10 de 33) dice que lo ha hecho algunas veces, el 51,4% (68 de 132) dice que lo ha hecho casi habitualmente, y el 12,1% (16 de 132) afirma haberlo hecho siempre.

Según el 6,1% de los docentes encuestados (8 de 132), su institución nunca implementa la rotación laboral permanente. El 3,1% (4 de 132) dice que



es prácticamente nunca, el 30,3% (40 de 132) dice que es ocasionalmente, el 36,4% (48 de 132) dice que es muy habitual y el 24,1% (32 de 132) dice que el colegio rota constantemente su personal.

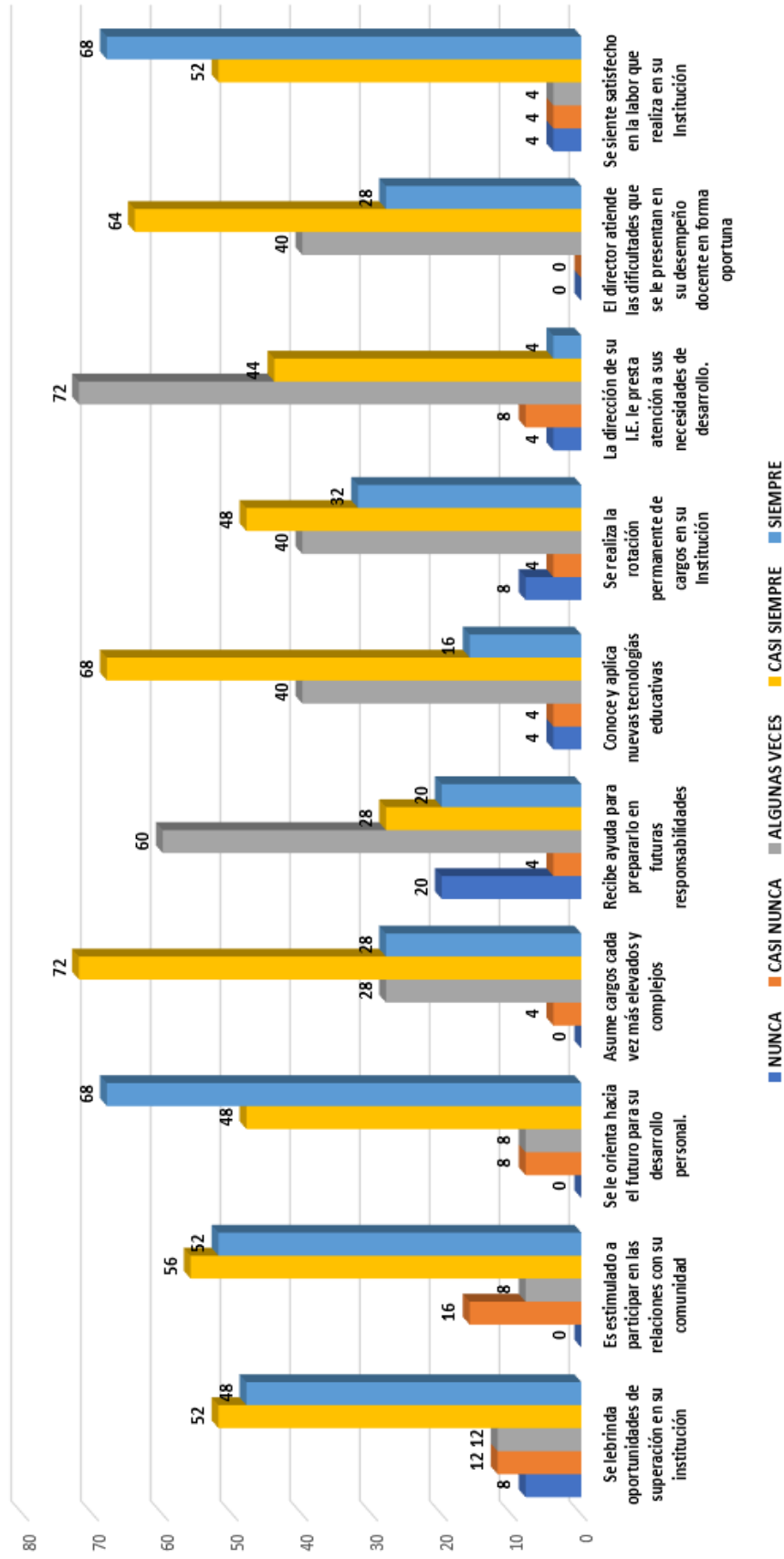
El 3,1% de los docentes encuestados (4 de 132) dijeron que la administración de la escuela nunca considera sus necesidades de desarrollo profesional. El 6,1% (8 de 132) lo dice prácticamente nunca, el 54,5% (72 de 132) lo dice ocasionalmente, el 33,2% (44 de 132) lo dice casi habitualmente y el 3,1% (4 de 132) dice que sus I.E. siempre toman en consideración las demandas de los docentes.

Según el 0,0% de los docentes entrevistados (0 de 132), el director de la I.E. nunca resuelve con prontitud los problemas que a menudo surgen en el desempeño docente. Entre los encuestados, el 0,0% (0 de 132) dice que prácticamente nunca lo hace, el 30,3% (40 de 132) dice que lo hace ocasionalmente, el 48,5% (64 de 132) dice que casi siempre lo hace y El 21,2% (28 de 132) afirma que el director de sus centros educativos siempre dedica tiempo a abordar cuestiones que surgen en el desempeño docente.

Según el estudio, el 3,1% de los docentes (4 de 132) dijeron no estar satisfechos con el trabajo que se realiza en la escuela. El 39,3% (52 de 132) dice estar casi siempre satisfecho con el trabajo que realiza en sus I.E., el 51,4% (68 de 132) dice estar siempre satisfecho, el 3,1% (4 de 132) dice prácticamente nunca y el 3,1 El % (4 de 132) dice que lo hace ocasionalmente.

Figura 5

Variable Gestión del Talento Humano - Dimensión 3: Desarrollo del Personal



4.1.2. Resumen de las dimensiones: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal correspondientes a variable gestión del talento humano

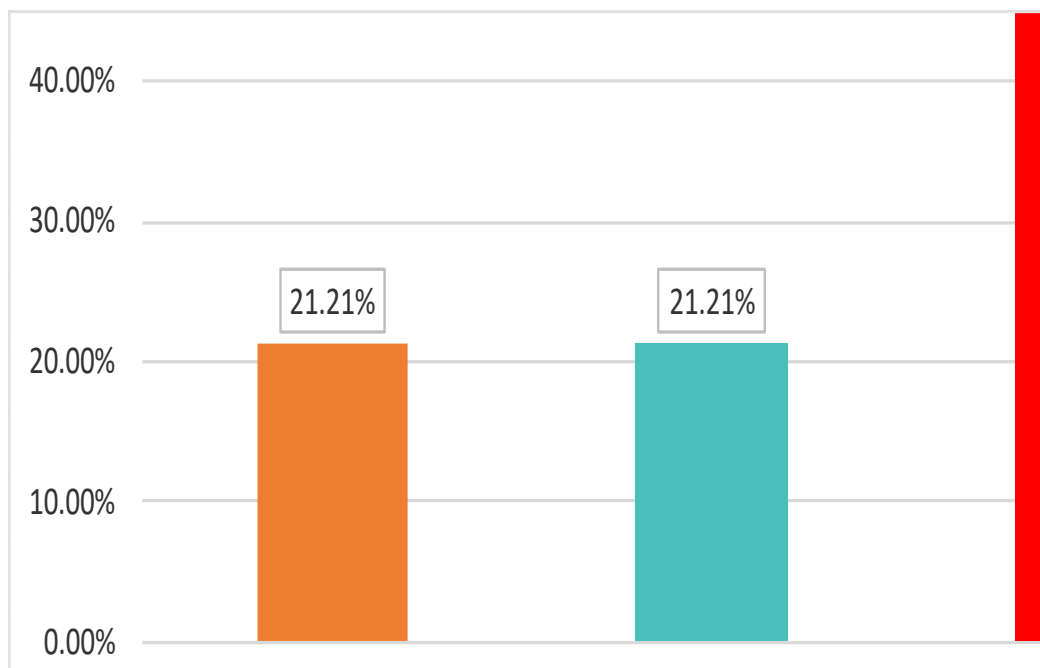
Tabla 8

Resumen de la Dimensión 1: Selección del Personal

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	28	21,2
Niveles Medios	28	21,2
Niveles Altos	76	57,6
TOTAL	132	100,0

Figura 6

Resumen de la Dimensión 1: Selección del Personal



La Tabla 8 incluye información estadística relacionada con el resumen de la Variable GTH de la Dimensión 1 Selección de Personal.



En cuanto a la dimensión Selección de Personal, el 21.2% de los docentes (28 de 132) del C.P. de Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se encuentran en niveles bajos, el 21.2% de los docentes (28 de 132) se encuentran en niveles medios, y el 57.6% de los docentes (76 de 132) de la I.E. se encuentran en niveles medios. En cuanto a selección de personal, La Colina, técnico agrícola, está en niveles altos.

Según la mayoría de los educadores encuestados de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, tienen iniciativa y perseverancia para resolver situaciones frustrantes y fallidas; están bien organizados, son fáciles de coordinar e innovadores; y, lo más importante, completan su trabajo con atención al detalle y el uso de razonamiento tanto deductivo como inductivo. Especialmente en el ámbito de las selecciones de personal, esto apoya la GTH. Además, una parte importante de los instructores realizan las tareas para las que se eligieron y la mayoría de los docentes informan que son capaces de comunicarse, trabajar juntos y cooperar con otros educadores.

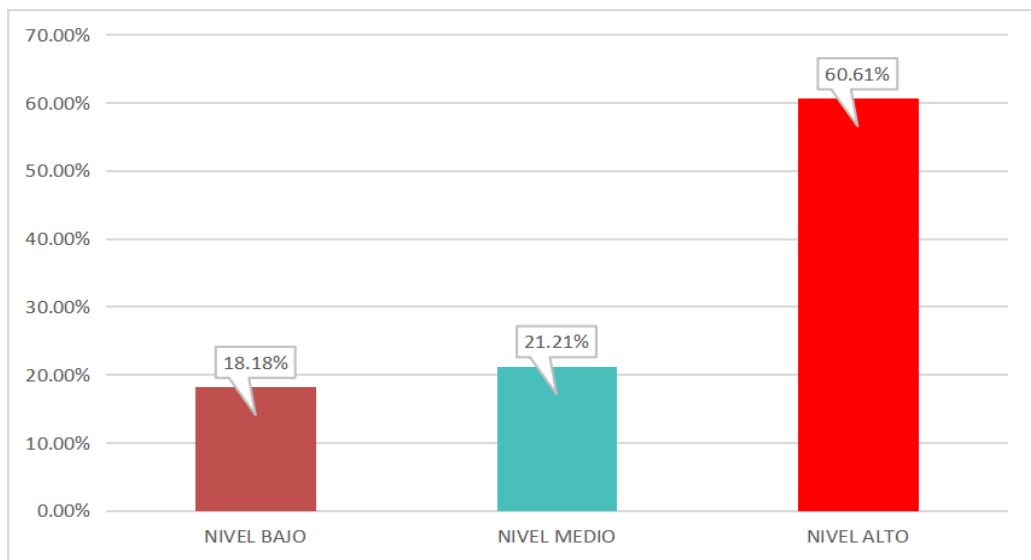
Tabla 9

Resumen de la Dimensión 2: Capacitación del Personal

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	24	18,2
Niveles Medios	28	21,2
Niveles Altos	80	60,6
TOTAL	132	100,00

Figura 7

Resumen de la Dimensión 2: Capacitación del Personal



La Tabla 9 incluye información estadística relacionada con el resumen de la variable GTH de la Dimensión 2 Formación de Personal.

En cuanto a las capacitaciones del personal, el 18.2% de los docentes encuestados (24 de 132) del C.P. de Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se encuentran en niveles bajos, el 21.2% de los docentes (28 de 132) están en niveles medios, y el 60,6% de los docentes encuestados (80 de 132) están en niveles altos.

La mayoría de los educadores de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, ubicada en la localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, consideran que la entidad invierte recursos económicos en la formación educacional. También afirman que el director de la entidad los capacitaría continuamente y que todos los docentes reciben conocimientos técnicos pedagógicos de la institución. De manera similar, creen que los instructores reciben capacitación continua en

nuevas tecnologías, que son evaluados después de la capacitación y que responden bien a las evaluaciones.

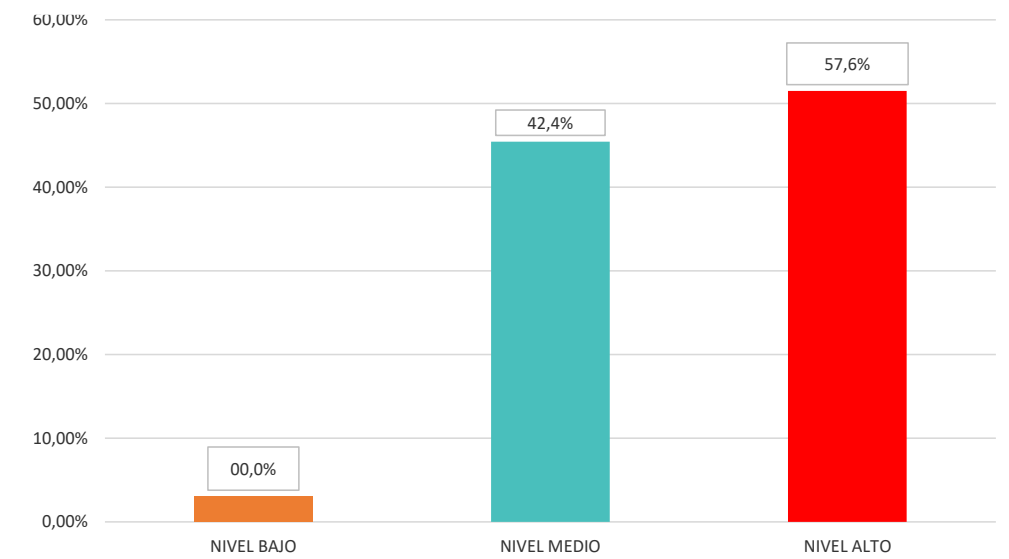
Tabla 10

Resumen de la Dimensión 3: Desarrollo del Personal

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	00	00,0
Niveles Medios	56	42,4
Niveles Altos	76	57,6
TOTAL	132	100,0

Figura 8

Resumen de la Dimensión 3: Desarrollo del Personal



La Tabla 10 incluye información estadística relacionada con el resumen de la variable GTH de la Dimensión 3 Formación de Personal.

El 42.4% de los docentes (56 de 132) son de niveles medios, el 57.6% de los docentes (76 de 132) son de niveles altos, y el 0.0% de los docentes encuestados (0 de 132) de las I.E. del C.P. de Santa María de La Colina,



localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se encuentran en niveles bajos en la dimensión de Desarrollo del Personal.

Gran parte de los educadores que respondieron la encuesta de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se encuentran contentos con su trabajo, enfocados en su propio crecimiento personal y motivados a involucrarse en la comunidad. Los docentes también informan que se les brinda la oportunidad de crecer dentro de la I.E. y se les asignan roles más desafiantes y de mayores niveles.

4.1.3. Análisis de las dimensiones de la variable desempeño docente

Tabla 11

Variable Desempeño Docente - Dimensión 1: Pedagógica

	Tiene un conocimiento vigente de las materias que abarca en su área de enseñanza	Elabora su programación curricular entregándolos a tiempo	Planifica y lleva a cabo sesiones conforme a lo establecido en las unidades.	Prevé de forma anticipada los recursos que va a utilizar	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación y la interacción permanente de sus estudiantes	Emplea una variedad de métodos y técnicas de evaluación	Crea varios instrumentos para medir las competencias, conocimientos y conductas.	Elabora los informes de evaluación señalando logros y dificultades y propuestas para el mejoramiento	Examina las pruebas y otros proyectos de sus estudiantes
NUNCA	8 6,1%	4 3,0%	8 6,1%	4 3,0%	4 3,0%	12 9,1%	16 12,1%	16 12,1%	12 9,1%
CASI	16 12,1%	20 15,2%	16 12,1%	24 18,2%	16 12,1%	16 12,1%	16 12,1%	24 18,2%	16 12,1%
NUNCA ALGUNA	20 15,2%	12 9,1%	4 3,0%	16 12,1%	32 24,4%	32 24,4%	24 18,2%	12 9,1%	16 12,1%
S VECES CASI	52 39,4%	20 15,2%	44 33,3%	64 48,5%	36 27,2%	44 33,3%	52 39,4%	48 36,2%	16 12,1%
SIEMPRE	36 27,2%	76 57,5%	60 45,5%	24 18,2%	44 33,3%	28 21,1%	24 18,2%	32 24,4%	72 54,6%
TOTAL	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%



La Tabla 11 nos proporciona información estadística sobre la relación de la Variable Desempeño Docente con la Dimensión 1 Pedagógica. 132 educadores de las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina, en la región Majes-Caylloma-Arequipa, fueron cuestionados sobre su experiencia actual. Sí, planifican y desarrollan su programación y ejecución según los cronogramas; anticipan de antemano los recursos que usarán, emplean diversas estrategias y métodos para mantener motivados a su alumnado, emplean una variedad de enfoques y estrategias para evaluar; desarrollan una gama de herramientas para evaluar habilidades, incluidos conocimientos y actitudes; crean informes de evaluación que destacan logros, problemas y recomendaciones para el desarrollo; dan pruebas de diagnóstico; y examinan los exámenes y otras tareas del alumnado.

De los educadores entrevistados, el 6,1% (8 de 132) cree que nunca tiene conocimientos actualizados en sus áreas de responsabilidad, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca, el 15,2% (20 de 132) dice que lo hace ocasionalmente, el 39,4% (52) dice que lo hace casi siempre y el 27,2% (36 de 132) dice que lo hace siempre.

De los docentes encuestados, el 3,0% (4 de 132) cree que nunca prepara sus planes de estudio y los entrega a tiempo, el 15,2% (20 de 132) dice que casi nunca lo hace, el 9,1% (12 de 132) dice que ocasionalmente lo hacen, el 15,2% (20 de 232) dicen que lo hacen casi siempre y el 57,5% (76 de 132) dicen que lo hacen siempre.

De los docentes encuestados, el 6,1% (8 de 132) dice que nunca planifica y desarrolla las sesiones de acuerdo con los planes de las unidades, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca lo hace, el 3,0% (4 de 132) dice hacerlo



ocasionalmente, el 33,3% (44 de 132) dice que lo hace casi siempre y el 45,5% (60 de 132) dice que lo hace siempre.

El 3,0% de los instructores encuestados (4 de 132) dijeron que nunca planifican con anticipación los materiales que utilizarán. El 18,2% (24 de 132) dice anticipar constantemente los recursos que utilizará, el 12,1% (16 de 132) dice que lo hace algunas veces, el 48,5% (64 de 132) dice que lo hace muy habitualmente y el 18,2% (24 de 132) dicen que casi nunca lo hacen.

El 3,0% de los profesores encuestados (4 de 132) dijeron que nunca utilizan técnicas metodológicas diferentes para mantener a sus alumnos interesados y motivados. El 12,1% (16 de 132) dice que utiliza diversas técnicas y enfoques para mantener a sus alumnos motivados y comprometidos, mientras que el 24,4% (32 de 132) dice que los usa a veces, el 27,2% (36 de 132) dice que los usa muy habitualmente, y el 33,3% (44 de 132) dice utilizarlos siempre.

De los docentes encuestados, el 9,1% (12 de 132) dice que nunca usa diferentes métodos y técnicas de evaluar, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca los usa, el 24,2% (32 de 132) dice que los usa ocasionalmente, el 33,3% (44 de 132) dice usarlos casi siempre, y el 21,1% (28 de 132) dice usarlos siempre.

El 12,1% de los profesores (16 de 132) que respondieron a la encuesta dijeron que nunca crean herramientas diferentes para evaluar las habilidades, conocimientos y actitudes del alumnado. El 18,2% (24 de 132) dice que a veces, el 39,4% (52 de 132) dice que casi siempre, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca y el 18,2% (24 de 132) dice que siempre diseña instrumentos diferentes evaluar talentos, conocimientos y conductas.



El 12,1% de los educadores entrevistados (16 de 132) dijeron que nunca han escrito informes de evaluación que destaquen sus éxitos, desafíos y sugerencias para el desarrollo. El 18,2% (24 de 132) afirma no haberlo hecho prácticamente nunca, el 9,1% (12 de 132) afirma haberlo hecho alguna vez, el 36,2% (48 de 132) afirma haberlo hecho casi siempre y el 24,4% (32 de 132) dicen que siempre brindan informes de evaluación que destacan sus éxitos, desafíos y sugerencias para el desarrollo.

De los docentes encuestados, el 12,1% (16 de 132) dice que nunca hace pruebas de diagnóstico, el 18,2% (24 de 132) dice que casi nunca las hace, el 6,1% (8 de 132) dice que las hace a veces, el 30,3 El 40% (40 de 132) dice que lo hace casi siempre y el 33,3% (44 de 132) dice que lo hace habitualmente.

El 9,1% de los profesores (12 de 132) que respondieron al estudio dijeron que nunca repasan las tareas y evaluaciones de sus alumnos. De los encuestados, el 54,6% (72 de 132) dice que siempre revisa los exámenes y otros trabajos de sus alumnos, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca, el 12,1% (16 de 132) dice que lo hace ocasionalmente y el 12,1% (16 de 132) dicen que casi siempre.

Figura 9

Variable Desempeño Docente - Dimensión 1: Pedagógica

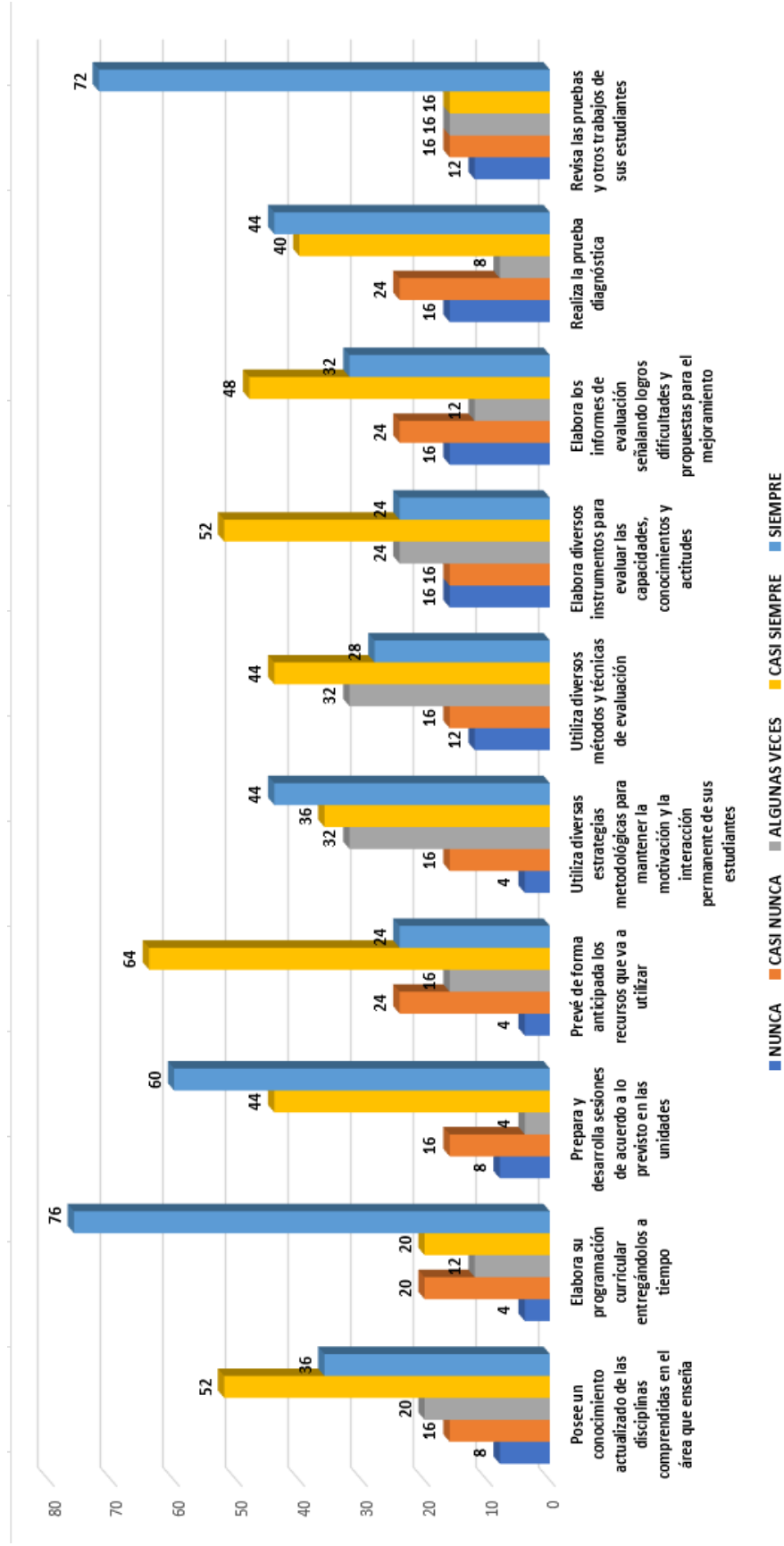


Tabla 12

Variable Desempeño Docente - Dimensión 2: Política

	Colabora en las tareas de planificación institucional	Promueve el establecimiento de un entorno democrático	Estimula una convivencia que se sustenta en la autodisciplina	Soluciona conflictos mediante la conversación y resoluciones pacíficas	Fomenta el aprendizaje en equipo y colaborativo	Utiliza actividades educativas que fomentan el pensamiento crítico	Promueve y observa las fechas cívicas	Fomenta, apoya y coordina los órganos de gobierno escolar y otras plataformas de participación	Establece, de forma asertiva y empática, vínculos interpersonales con y entre los estudiantes, fundamentados en el afecto, la equidad, la confianza, el respeto mutuo y la cooperación	Establece vínculos de respeto, colaboración y apoyo entre los estudiantes con las necesidades educativas especiales
NUNCA	12 9,1%	12 9,1%	16 12,1%	12 9,1%	8 6,1%	12 9,1%	16 12,1%	4 3,0%	4 3,0%	8 6,1%
CASI	28 21,2%	24 18,2%	20 15,2%	24 18,2%	32 24,2%	24 18,2%	12 9,1%	12 9,1%	12 9,1%	4 3,0%
NUNCA ALGUNAS VECES	8 6,1%	16 12,1%	16 12,1%	4 3,0%	0 0,0%	20 15,2%	12 9,1%	20 15,2%	12 9,1%	4 3,0%
CASI	32 24,2%	24 18,2%	4 3,0%	48 36,4%	44 33,3%	36 27,2%	52 39,4%	68 51,5%	24 18,2%	32 24,2%
SIEMPRE	52 39,4%	56 42,4%	76 57,6%	44 33,3%	48 36,4%	40 30,3%	40 30,3%	28 21,2%	80 60,6%	84 63,7%
TOTAL	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%	132 100,00%



La Tabla 12 proporciona información estadística sobre la Variable Desempeño Docente en relación con la Dimensión 2 Política. A 132 educadores de las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina de los distritos de Majes, Caylloma y Arequipa se les solicitó completar una encuesta sobre su participación en la planificación institucional, su papel en el establecimiento de espacios democráticos, sus fomentos de autocontrol y las armonías, sus capacidades para resolverse conflictos de formas amistosas, sus fomentos de aprendizajes grupales y cooperativos, sus aplicaciones de técnicas instruccionales que fomenten pensamientos críticos, su difusión y celebración de las fiestas cívicas, sus impulsos y liderazgos en los órganos de gobiernos escolares y otros casos de participaciones. También destaca lo crucial que es construir relaciones con niños que tienen necesidades educativas excepcionales basadas en respetos mutuos, las colaboraciones y el apoyo.

De 12 de 13 docentes, o el 9,1% del total, dijeron que nunca participan en actividades de planificaciones institucionales. En términos de participación en actividades de planificaciones institucionales, el 21,2% (28 de 132) dice que casi nunca, el 6,1% (8 de 132) dice que lo hace a veces, el 24,2% (32 de 132) dice que casi siempre y el 39,4% (52 de 132) dicen que siempre.

De los docentes encuestados, el 9,1% (12 de 132) cree que nunca apoya el establecimiento de espacios democráticos, el 18,2% (24 de 132) dice que casi nunca lo hace, el 12,1% (12 de 132) dice que lo hace ocasionalmente así, el 18,2% (24 de 132) dice que casi siempre lo hace, y el 42,4% (56 de 132) dice siempre apoyan el establecimiento de entornos democráticos.

El 12,1% de los profesores entrevistados (16 de 132) afirmaron que nunca fomentan las convivencias basadas en las autodisciplinas. El 57,6% (76 de



132) dice fomentar siempre una convivencia basada en la autodisciplina, el 12,1% (16 de 132) dice que lo hace a veces, el 3,0% (4 de 132) dice que prácticamente siempre y el 15,2% (20 de 132) 132) dicen que casi nunca.

De los profesores encuestados, el 9,1% (12 de 132) dice que nunca utiliza la discusión y las soluciones prácticas para resolver desacuerdos, el 36,4% (48 de 132) dice que lo hace con mucha frecuencia y el 33,3% (44 de 132) dice que lo hace siempre.

De los profesores encuestados, el 6,1% (8 de 132) afirmó que nunca fomenta el aprendizaje cooperativo y colaborativo. El 36,4% (48 de 132) dice que siempre fomenta el aprendizaje colaborativo y cooperativo, el 00,0% (0 de 132) dice que lo hace a veces, el 33,3% (44 de 132) dice que lo hace muy habitualmente y el 24,2% (32 de 132) afirman que lo hacen prácticamente en raras ocasiones.

El 9,1% de los profesores (12 de 132) que respondieron a la encuesta dijeron que nunca utilizan estrategias de instrucción que fomenten el pensamiento crítico. El 18,2% (24 de 132) dice que casi nunca utiliza actividades de aprendizaje que fomenten el pensamiento crítico, el 15,2% (20 de 132) dice que las utiliza algunas veces, el 27,2% (36 de 132) dice que las utiliza casi habitualmente y el 30,3% (40 de 132) dicen que los usan constantemente.

El 12,1% de los profesores (16 de 132) que respondieron al estudio dijeron que nunca comparten información ni celebran fiestas cívicas. El 30,3% (40 de 132) dice que siempre publicita y respeta las fechas cívicas, el 9,1% (12 de 132) dice que prácticamente nunca, el 9,1% (12 de 132) dice que lo hace ocasionalmente y el 39,4% (52 de 132) Dicen que casi siempre.



El 3,0% de los docentes (4 de 132) que respondieron a la encuesta dijeron que nunca alientan, apoyan y lideran los órganos de gobiernos escolares y otros grupos de participaciones. De los encuestados, el 9,1% (12 de 132) dice que casi nunca, el 15,2% (20 de 132) dice que a veces, el 51,5% (68 de 132) dice que casi siempre y el 21,2% (28 de 132) dice que Fomentar, apoyar y orientar siempre a los órganos de gobiernos escolares y otros órganos de participaciones.

Una encuesta a docentes encontró que el 3% (4 de 132) dice que nunca construye relaciones con y entre el alumnado que se basen en afectos, las justicias, las confianzas, el respeto y la cooperación; el 9,1% (12 de 132) dice hacerlo ocasionalmente; el 18,2% (24 de 132) dice hacerlo casi siempre; y el 60,6% (80 de 132) dice hacerlo siempre. Sin embargo, el 6,1% de los educadores (8 de 132) dice nunca construir relaciones de respetos, cooperaciones y apoyos con educandos que tendrían necesidades de educación especial; el 3% (4 de 132) dice que lo hace con poca frecuencia; otro 3% (4 de 132) dice hacerlo ocasionalmente; el 24,2% (32 de 132) dice hacerlo casi siempre; y el 63,7% (84 de 132) dice hacerlo siempre.

Figura 10

Variable Desempeño Docente - Dimensión 2: Política

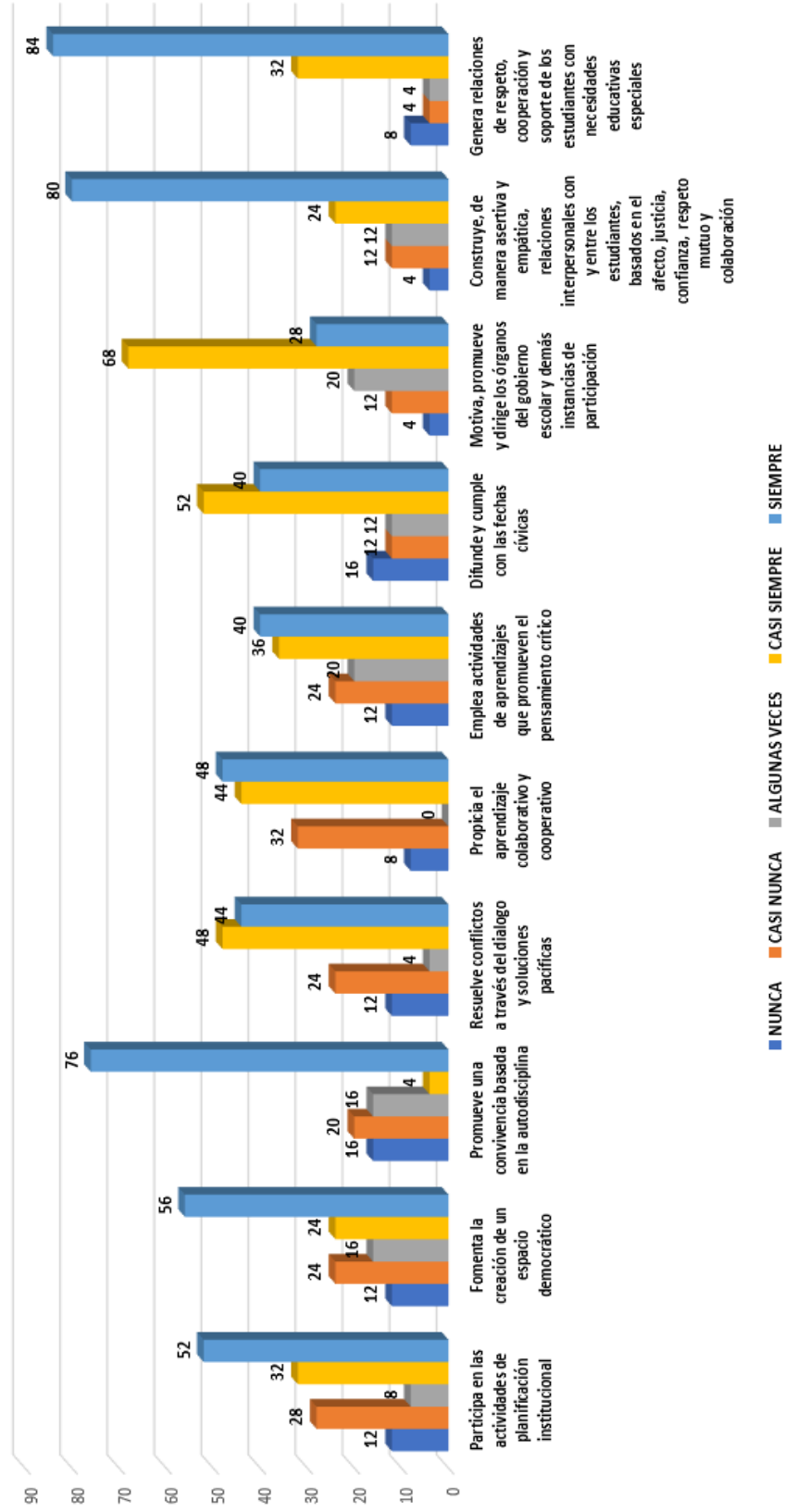


Tabla 13

Variable Desempeño Docente - Dimensión 3: Cultural

	Incorpora en sus métodos de enseñanza los conocimientos culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	Estructura su planificación en función de su entorno	Imparte contenidos vinculados a su entorno	Interviene en todas las actividades programadas en el calendario escolar comunitario	Elabora iniciativas comunitarias	Ejecuta tácticas para consolidar la comunidad educativa en torno a los objetivos de la institución	Interviene en la celebración del aniversario de la comunidad.	Acude a las celebraciones costumbristas de la comunidad	Colabora con las familias para definir expectativas recíprocas y mantener una comunicación constante, con el objetivo de apoyar al estudiante	Reconoce, aprecia y respeta la diversidad cultural de la comunidad en todas sus manifestaciones.
NUNCA	8 6,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	20 15,2%	4 3,0%	8 6,0%	4 3,0%	0 0,0%	4 3,0%
CASI	12	16	8	4	4	4	4	8	0	4
NUNCA	9,1%	12,1%	6,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	6,0%	0,0%	3,0%
ALGUNAS	12	8	8	28	60	40	40	72	40	4
VECES	9,1%	6,0%	6,0%	21,2%	45,4%	30,4%	30,4%	54,6%	30,4%	3,0%
CASI	52	56	48	72	28	68	48	44	64	52
SIEMPRE	39,4%	42,5%	36,4%	54,6%	21,2%	51,5%	36,4%	33,4%	48,4%	39,4%
SIEMPRE	48	52	68	28	20	16	32	4	28	68
SIEMPRE	36,4%	39,4%	51,6%	21,2%	15,2%	12,1%	24,2%	3,0%	21,2%	51,6%
TOTAL	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



La Tabla 13 ofrece información estadística relacionada con la Dimensión Cultural 3 de la Variable Desempeño Docente. Se cuestionó a los 132 educadores de las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina de los distritos de Majes, Caylloma y Arequipa sobre cómo integraban los conocimientos y recursos culturales locales en sus clases, cómo adaptaron sus planes de lecciones al contexto local, cómo enseñaron contenidos ambientales, cómo participaron en todos los eventos planificados por la institución, cómo diseñaron proyectos comunitarios, cómo implementaron estrategias para unir al colectivo educativo en relación con los objetivos de la institución, cómo participaron en los aniversarios comunitarios y celebraciones tradicionales, cómo trabajaron con Los Hogares para establecerse expectativas mutuas y mantenerse en comunicaciones constantes para el beneficio del alumnado, y cómo entendieron, valoraron y respetaron la diversidad cultural de su comunidad en todas sus manifestaciones.

Ocho de trece instructores, o el 6,0% del total, dijeron que nunca utilizan los recursos comunitarios y ambientales y el conocimiento cultural en sus métodos de enseñanza. El 9,1% (12 de 132) dice que casi nunca, el 9,1% (12 de 132) dice que lo hace a veces, el 39,4% (52 de 132) dice que casi siempre y el 36,4% (48 de 132) dice que siempre incluye a los miembros de las comunidades y los conocimientos y recursos culturales de su entorno en sus técnicas de enseñanza.

De los docentes encuestados, el 0,0% (de 132) cree que nunca planifica sus lecciones en función de su entorno, el 12,1% (16 de 132) dice que casi nunca lo hace, el 6,0% (8 de 132) dice que lo hace ocasionalmente así, el 42,5% (56 de



132) dice que lo hace casi siempre, y el 39,4% (52 de 132) dice que lo hace siempre.

El 6,0% (8 de 132) de los docentes que respondieron a la encuesta dicen que casi nunca enseñan contenidos relacionados con el contexto, el 6,0% (8 de 132) dicen que lo hacen a veces, el 36,4% (48 de 132) dicen que casi siempre lo hacen, y el 51,6% (68 de 132) dicen hacerlo siempre.

De los docentes encuestados, el 0,0% (0 de 132) afirmó no participar nunca en todos los eventos programados en el calendario escolar y comunitario. El 51,5% (68 de 132), el 21,2% (28 de 132) y el 3,0% (4 de 132) dijeron participar siempre en todos los eventos programados en el calendario escolar y comunitario.

De los docentes encuestados, el 15,2% (20 de 132) dice que nunca planifica proyectos comunitarios, el 3,0% (4 de 132) dice que lo hace algunas veces, el 45,4% (60 de 132) dice que lo hace ocasionalmente, el 21,2% (28 de 132) dicen hacerlo prácticamente habitualmente, y el 15,2% (20 de 132) dicen hacerlo siempre.

Según el 3,0% de los docentes encuestados (4 de 132), nunca utilizan tácticas que unan a la comunidad escolar detrás de los objetivos de la institución. El 12,1% (16 de 132) dice que siempre utiliza tácticas para mantenerse unidas a las comunidades educacionales en línea con las finalidades de las instituciones educativas, mientras que el 3,0% (4 de 132) dice que prácticamente nunca, el 30,4% (40 de 132) dice que a veces, y el 51,5% (68 de 132) dice que casi habitualmente.



De los docentes encuestados, el 6,0% (8 de 132) dijeron que nunca participan en el aniversario comunitario. El 3,0% (4 de 132) dice participar en el aniversario comunitario con muy poca frecuencia, el 30,4% (40 de 132) dice que lo hace algunas veces, el 36,4% (48 de 132) dice que lo hace casi regularmente y el 24,2% (32 de 132) dice que lo hace con mucha frecuencia. 132 dicen que lo hacen todos los años.

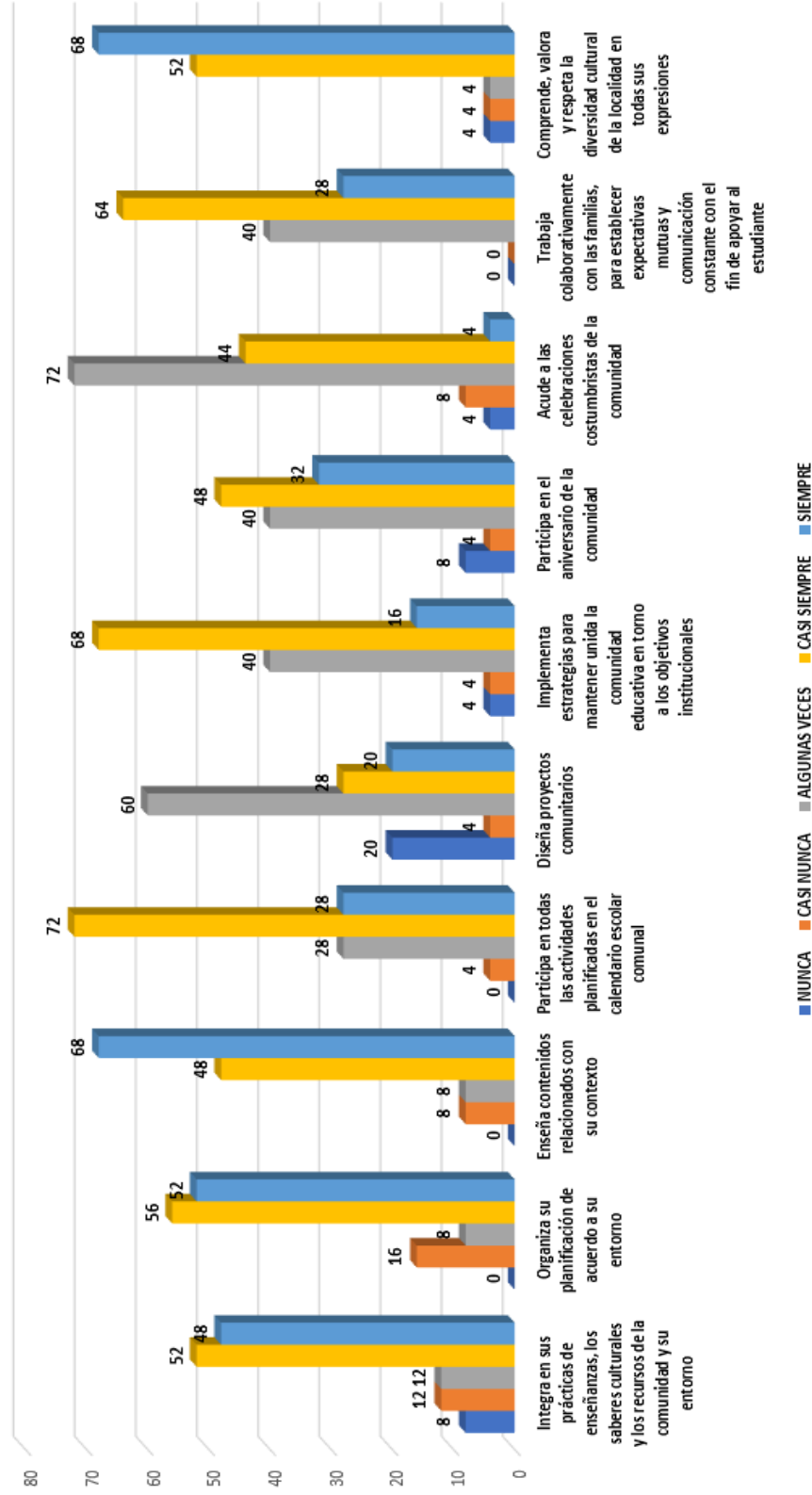
De los docentes encuestados, el 3,0% (4 de 132) dice que nunca va a las fiestas tradicionales de la comunidad, el 6,0% (8 de 132) dice que casi nunca va, el 54,6% (72 de 132) dice que va ocasionalmente, El 33,4% (44 de 132) dice ir casi siempre y el 3,0% (4 de 132) dice ir siempre.

Para ayudar al niño, el 0,0% de los monitores encuestados (0 de 132) dijeron que nunca colaboran con las familias para establecerse expectativas compartidas y comunicaciones continuas 0.0% (0 de 132) dice que casi nunca interactúa con las familias para establecer expectativas compartidas y comunicación continua con el fin de ayudar al estudiante, 30.4% (40 de 132) dice que lo hace a veces, 48.4% (64 de 132) dice que casi siempre lo hace, y el 21,2% (28 de 132) dice hacerlo siempre.

Según el 3,0% de los docentes encuestados (4 de 132), nunca reconocen, aprecian ni honran la diversidad cultural de la comunidad en todas sus formas. El 3,0% (4 de 132) dice que casi nunca, el 3,0% (4 de 132) dice que a veces, el 39,4% (52 de 132) dice que casi siempre y el 51,6% (68 de 132) dice que siempre lo reconoce. apreciar y respetar la cultura local en todas sus formas.

Figura 11

Variable Desempeño Docente - Dimensión 3: Cultural



4.1.4. Resumen de las dimensiones: pedagógica, política y cultural correspondientes a la variable desempeño docente

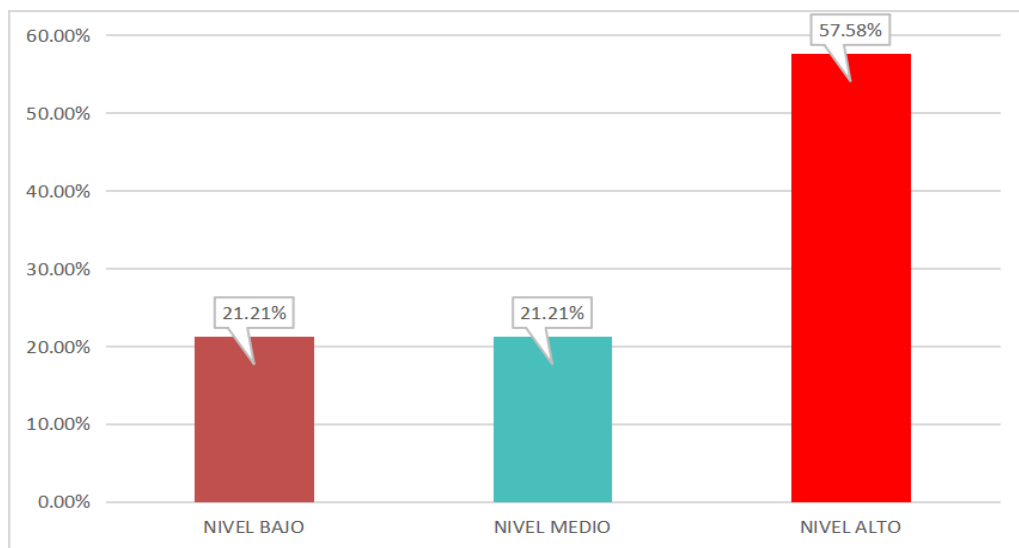
Tabla 14

Resumen de la Dimensión 1: Pedagógica

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	28	21,2
Niveles Medios	28	21,2
Niveles Altos	76	57,6
Total	132	100,0

Figura 12

Resumen de la Dimensión 1: Pedagógica



La Tabla 14 incluye información estadística que coincide con el resumen de la Dimensión Pedagógica 1 de la variable Desempeño Docente.

En el C.P. Santa María de La Colina, en el distrito de Majes-Caylloma-Arequipa, el 21,2% de los docentes encuestados (28 de 132) se encuentran en niveles bajos en la dimensión Pedagógica, el 21,2% de los docentes (28 de 132) se encuentran en niveles medios, y el 57,6% de los docentes entrevistados (76 de 132) se encuentran en niveles altos.

Como parte de la dimensión pedagógica de la variable Desempeño Docente, la mayoría de los docentes encuestados de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, dicen que planifican y desarrollan las sesiones acordes a lo que programan en sus unidades de aprendizajes, preparan y entregan a tiempo sus programas curriculares, tienen conocimientos actualizados de las disciplinas que imparten y revisan los exámenes y otros trabajos del alumnado.

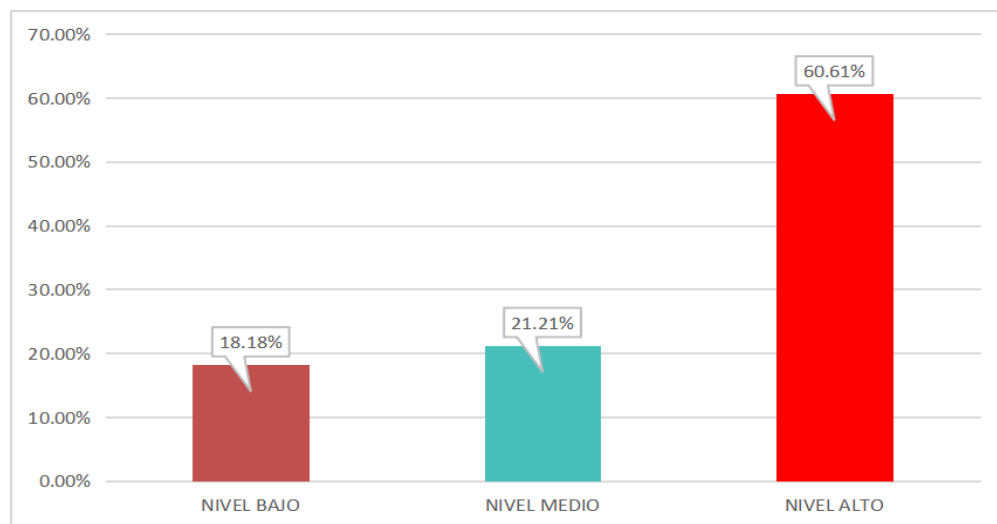
Tabla 15

Resumen de la Dimensión 2: Política

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	24	18,2
Niveles Medios	28	21,2
Niveles Altos	80	60,6
Total	132	100,0

Figura 13

Resumen de la Dimensión 2: Política



La Tabla 15 incluye información estadística que coincide con el resumen de Política de la Dimensión 2 de la Variable de Desempeño Docente.



En la dimensión política, el 18.2% de los docentes encuestados (24 de 132) del C.P. de Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se encuentran en niveles bajos, el 21.2% de los docentes encuestados (28 de 132) se encuentran en niveles medios, y el 60,6% de los docentes encuestados (80 de 132) se encuentran en niveles altos.

En el C.P. Santa María de La Colina de la localidad Majes-Caylloma de Arequipa, la mayoría de los educadores del Departamento de Gestión de Recursos Humanos de las I.E. sienten que construyen relaciones interpersonales sólidas y cooperativas con sus estudiantes a partir de la empatía, la justicia, la confianza, cooperación y respeto mutuo. De la misma manera, inspiran, lideran y apoyan al gobierno escolar y otros grupos participativos mientras fomentan vinculaciones centradas en el respeto, la colaboración y el apoyo a los niños con necesidades educacionales especiales. El alto grado del componente político del desempeño de la variable "Doctor" es resultado de estas consideraciones.

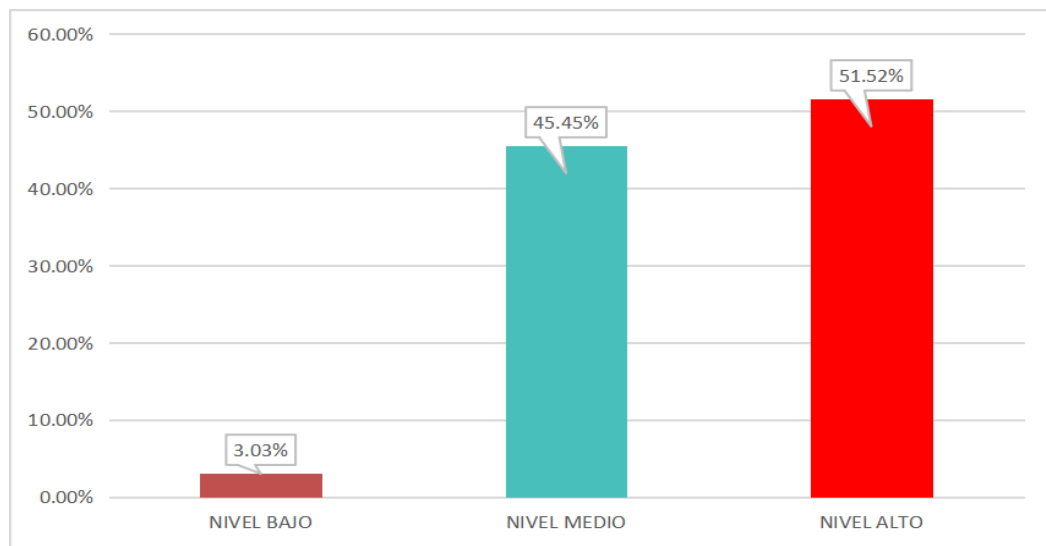
Tabla 16

Resumen de la Dimensión 3: Cultural

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	4	3,0
Niveles Medios	60	45,5
Niveles Altos	68	51,5
Total	132	100,0

Figura 14

Resumen de la Dimensión 3: Cultural



La Tabla 16 incluye información estadística que coincide con la descripción de la Dimensión Cultural 3 de la Variable de Desempeño Docente.

El 51,5% de los docentes encuestados (68 de 132) se encuentran en niveles altos en la dimensión Cultural, el 45,5% de los docentes encuestados (60 de 132) se encuentran en niveles medios, y el 3,0% de los docentes entrevistados (4 de 132) de la Gestión del Talento Humano de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa se encuentran en niveles bajos.

La mayoría de los docentes que participaron en la encuesta de GTH de las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina, distrito de Majes-Caylloma-Arequipa, dicen comprender, valorar y respetar la diversidad cultural de la localidad en todas sus manifestaciones. También enseñan material relevante para el contexto y planifican sus lecciones en consecuencia. Estos factores contribuyen al alto nivel del componente Cultural de la Variable

Desempeño Docente. Cabe mencionar que todos los instructores, hasta cierto punto, basan sus planes de lecciones en su entorno, enseñan material relevante para el contexto y participan en todos los eventos programados en sus calendarios.

4.1.5. Resumen de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño docente

Tabla 17

Resumen de la variable gestión del Talento Humano

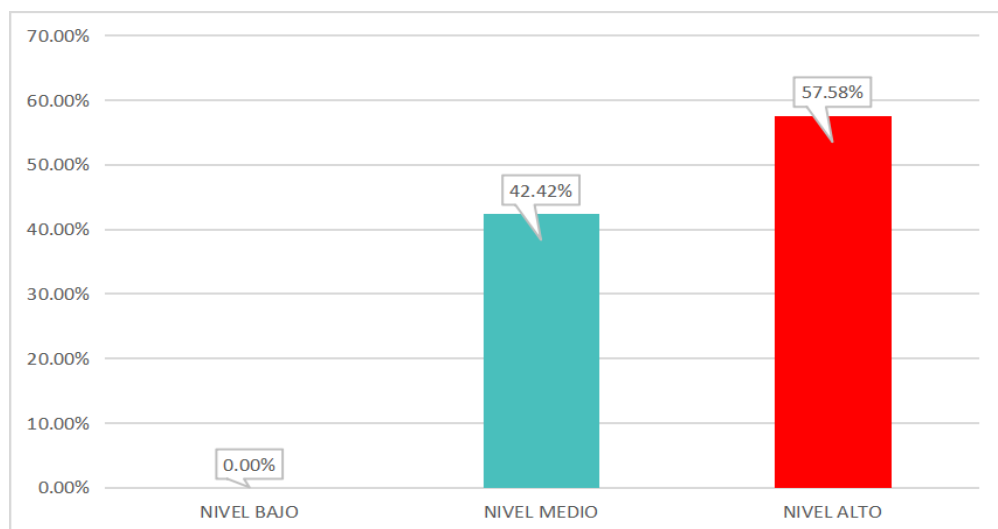
Tabla 13

Resumen de la Variable Gestión del Talento Humano

	frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	00	00,0
Nivel Medio	14	42,4
Nivel Alto	19	57,6
Total	33	100,0

Figura 15

Resumen de la Variable GTH



La Tabla 17 expone datos del resumen de la Variable de Gestión del Talento Humano (GTH) de las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina en la región Majes-Caylloma-Arequipa. Según las estadísticas, el 42,4% de los profesores (56 de 132) están clasificados como Nivel Medio, el 57,6% (76 de 132) alcanzan un Nivel Alto y ningún profesor (0% o 0 de 132) está clasificado como Nivel Bajo en GTH. La variable GTH se posiciona mayoritariamente en niveles medios y altos debido al buen desempeño de los educadores en áreas como selección, capacitación y desarrollo del personal.

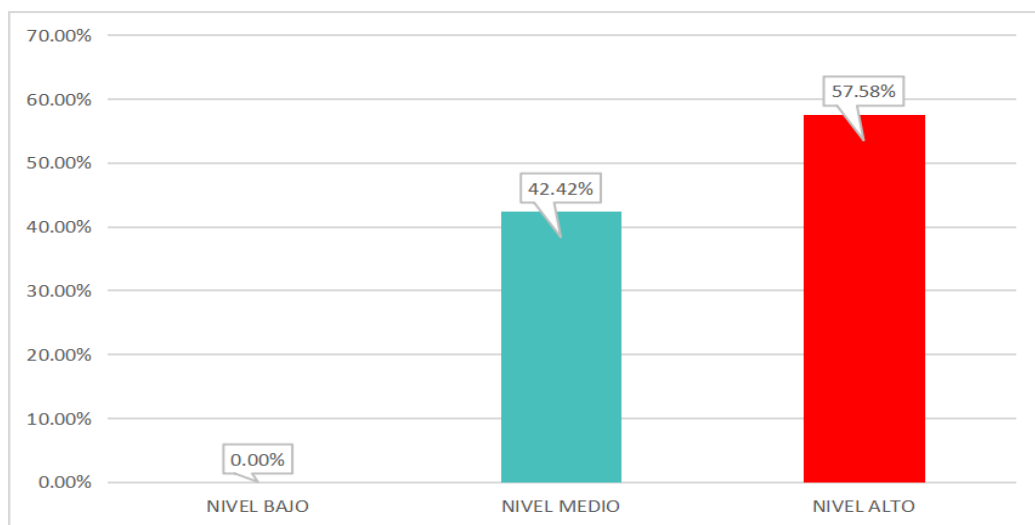
Tabla 18

Resumen de la Variable Desempeño Docente

	Frecuencias	Proporción
Niveles Bajos	00	00,0
Niveles Medios	56	42,4
Niveles Altos	76	57,6
Total	132	100,0

Figura 16

Resumen de la Variable Desempeño Docente





La Tabla 18 presenta una visión general de la Variable Desempeño Docente en las instituciones educativas del C.P. Santa María de La Colina, en la región Majes-Caylloma-Arequipa. Según los datos, ninguno de los instructores encuestados (0% o 0 de 132) está clasificado como de bajo desempeño docente. El 57,6% (76 de 132) de los docentes alcanza niveles altos de desempeño docente, mientras que el 42,4% (52 de 132) se desempeña en un nivel medio.

Las variables Desempeños Docentes tienen niveles medios y altos debido a que los educadores de las instituciones educativas del C.P. de Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, exhiben niveles altos en dimensiones Pedagógicas, Políticas y Culturales.

4.1.6. Contrastación de Hipótesis

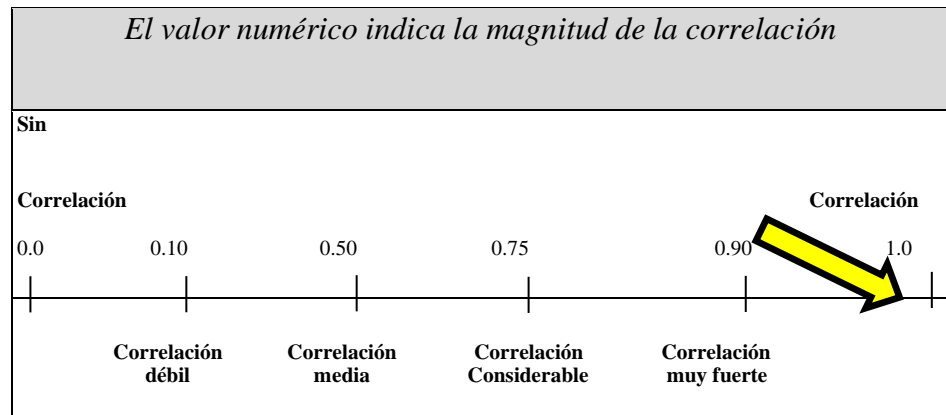
4.1.6.1. Coeficiente de correlación entre la variable x: gestión del talento humano y la variable y: desempeño docente

La vinculación entre las respuestas a las encuestas aplicadas a los 132 educadores de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se calculó mediante el programa SPSS. En estas encuestas se evaluó como variable la GTH.

CORRELACIÓN 1 VARIABLE X: DESEMPEÑO DOCENTE–VARIABLE Y: APRENDIZAJE

		VARIABLE X: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE
VARIABLE X: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Vinculación de Pearson Sig. (bilateral)	1	0,985**
	N	132	132
VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE	Vinculación de Pearson Sig. (bilateral)	0,985**	1
	N	132	132

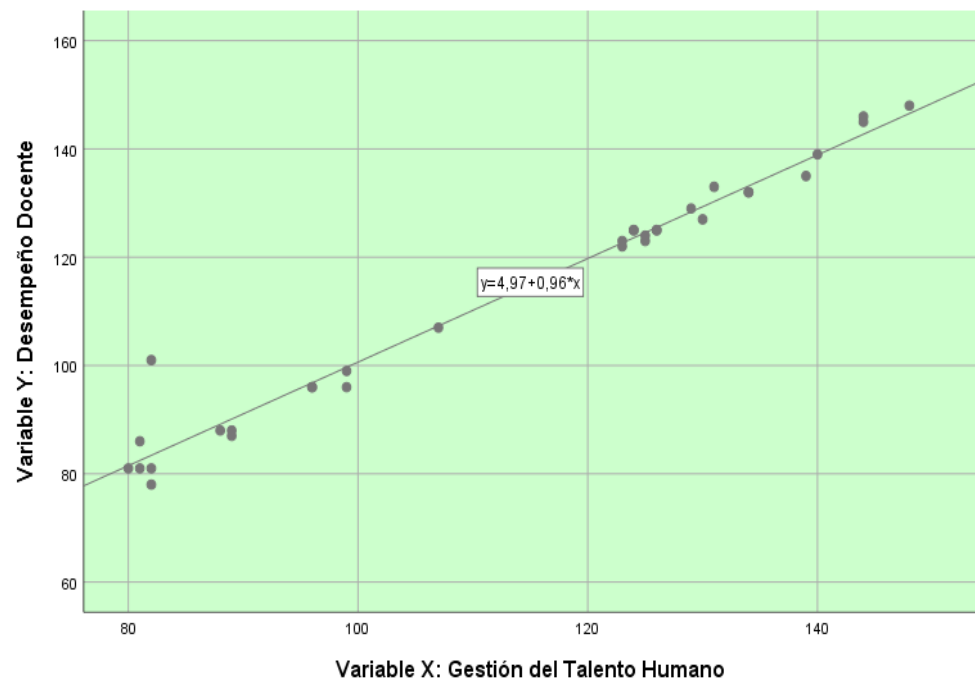
La vinculante que se obtuvo entre GTH y Desempeños Docentes fue **r de Pearson = 0,985**



Los hallazgos indicarían que la variable Desempeños Docentes y la variable GTH tienen vinculación con tendencia a ser perfecta.

Figura 17

Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano e y la Variable Desempeño Docente.





Además, $r^2 = (0.985)^2 = 0.971$ indicaría que el 97.1% de las intervenciones de los 132 docentes en la variable: GTH. La importancia del desempeño docente se correlaciona con una tendencia hacia la perfección.

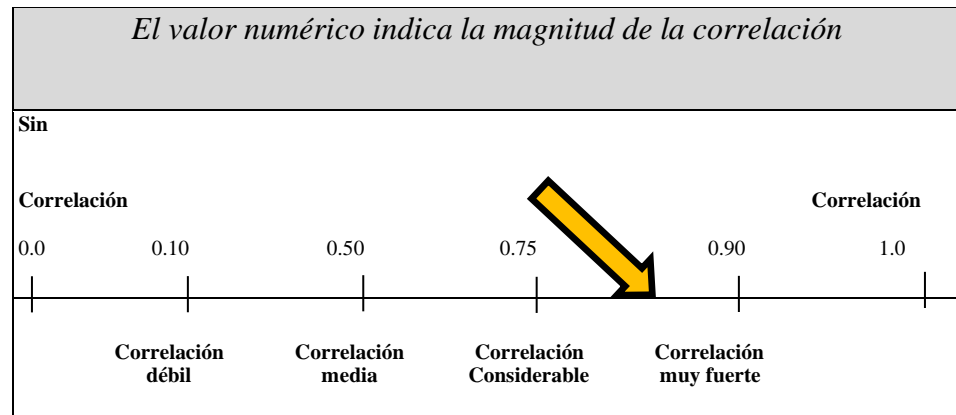
4.1.6.2. Coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión 1: pedagógica de la variable desempeño docente

La vinculante entre las respuestas a las entrevistas de los 132 educadores de las I.E. del C.P. de Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa, se calculó mediante el software SPSS. Estas encuestas evaluaron el componente pedagógico (considerado Dimensión 1 del Desempeño Docente, variable Y) y la GTH (HTM, variable X). Pudimos determinar la asociación entre la variable X y la primera dimensión de la variable Y gracias a esta exploración.

CORRELACIÓN 2 VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

		VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA
VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Vinculación de Pearson	1	0,840**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	132	132
DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA	Vinculación de Pearson	0,840**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	132	132

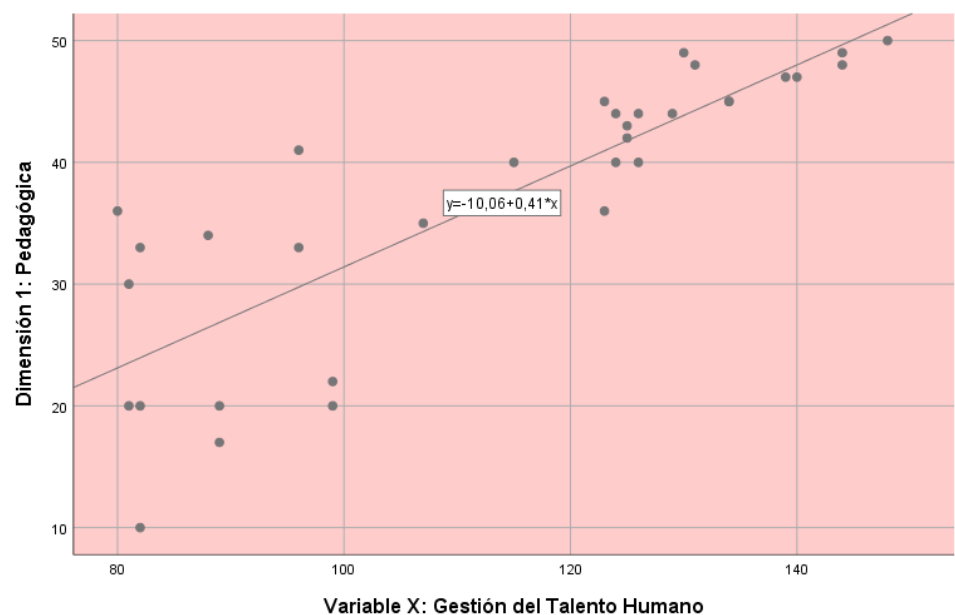
La vinculante que se obtuvo entre GTH y la dimensión Pedagógica fue **r de Pearson = 0,840**.



Interpretando este hallazgo fue factible determinar que la Dimensión Pedagógica de la Variable Desempeños Docentes y la variable GTH tienen una vinculante que es CONSIDERABLE A MUY FUERTE.

Figura 18

Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano y la Dimensión 1: Pedagógica de la Variable Desempeño Docente





Tenemos, $r^2 = (0.840)^2 = 0.705$ indicaría que el 70.5% de las intervenciones de los 132 educadores en la variable: Gestión del Talento Humano, el nivel significativo es **CORRELACIONAL ENTRE CONSIDERABLE A MUY FUERTE.**

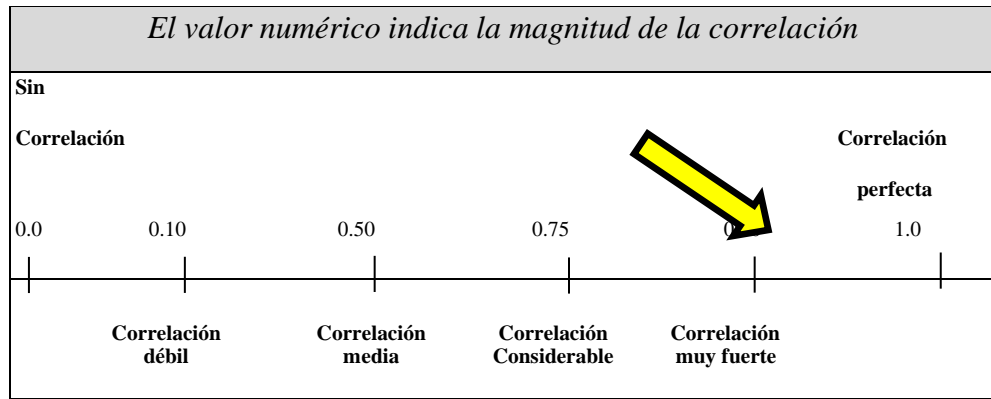
Coefficiente de correlación entre la variable gestion del talento humano y la dimensión 2: política de la variable desempeño docente

Para determinar la vinculante final entre la variable X y la dimensión 2 de la variable Y, se usó el programa SPSS para calcularse la vinculación de los hallazgos de los instrumentos ejecutados a los 132 docentes de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa sobre la GTH (variable) y el Político (Dimensión 2 de la Variable Desempeño Docente).

**CORRELACIÓN 3
VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO –
DIMENSIÓN 2: POLÍTICO DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO
DOCENTE**

		VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 2: POLÍTICO
VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Vinculación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 132	0,880** 132
DIMENSIÓN 2: POLÍTICO	Vinculación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,880** 0,000 132	1 132

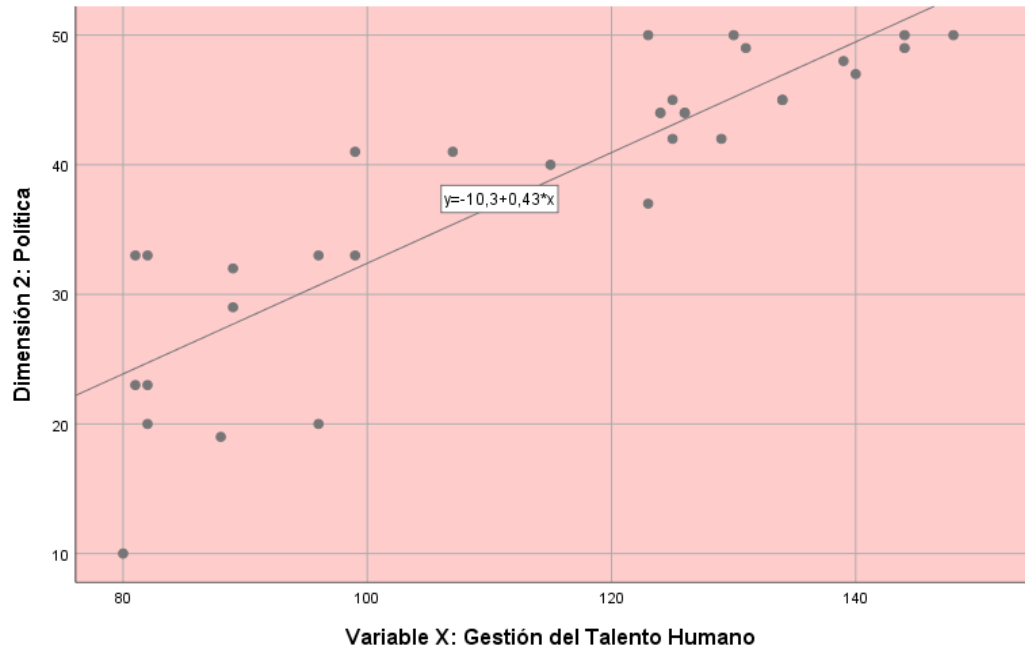
La vinculante que se obtuvo entre GTH y la dimensión Política fue **r de Pearson = 0,880.**



Es factible concluir de la interpretación de estos datos que hay una vinculación con una tendencia muy fuerte entre la Dimensión Política de la Variable Desempeño Docente y la variable GTH.

Figura 19

Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano y la Dimensión 2: Política de la Variable Desempeño Docente



Tenemos, $r^2 = (0,880)^2 = 0,775$ significaría que 77,5% de: **GTH** de los 132 educadores intervienen en **POLÍTICA**, el nivel significativo es **CORRELACIONAL CON TENDENCIA A MUY FUERTE**.

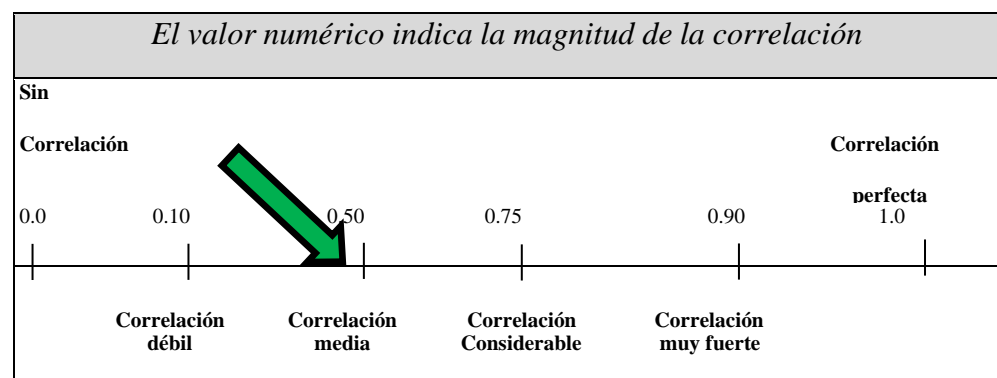
4.1.6.3. Coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión 3: cultural de la variable desempeño docente.

Se calculó mediante el programa SPSS el grado de vinculación entre los hallazgos de los instrumentos usados con los 132 docentes de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes-Caylloma-Arequipa sobre la GTH. (variable X) y Cultural (la Dimensión 3 de la Variable Desempeño Docente), que midió la conexión final entre las dos variables.

CORRELACIÓN 4 VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – DIMENSIÓN 3: CULTURAL DE LA VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

		VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 3: CULTURAL
VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Vinculación de Pearson	1	0,449**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	132	132
DIMENSIÓN 3: CULTURAL	Vinculación de Pearson	0,449**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	132	132

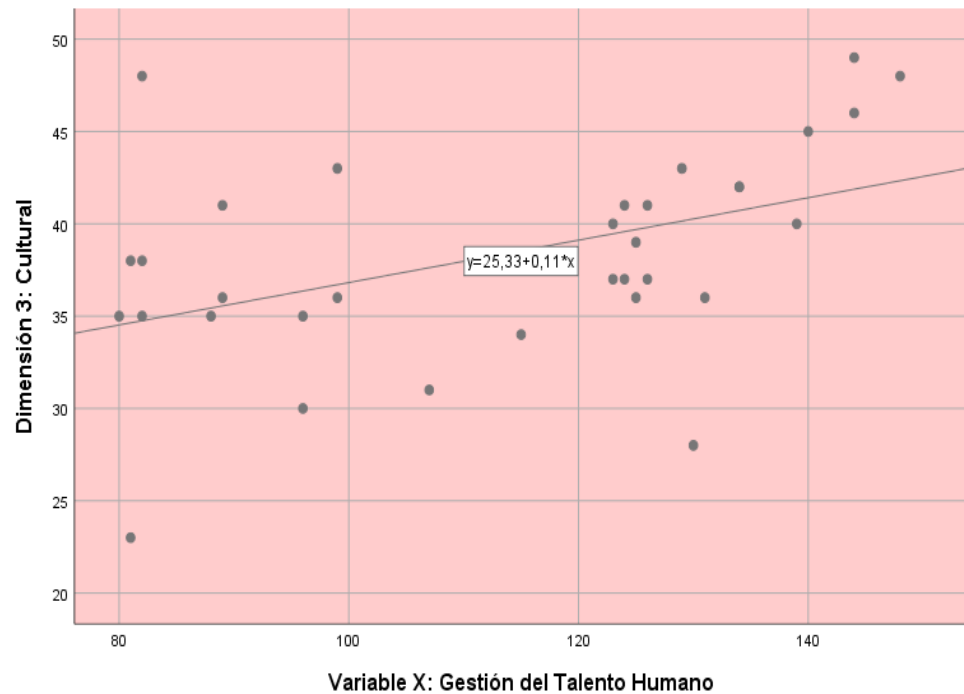
La vinculante que se obtuvo entre GTH y la dimensión Cultural fue **r de Pearson = 0,449**



Fue factible determinar, mediante la interpretación de los hallazgos, que la Dimensión Cultural de la Variable Desempeño Docente y la variable GTH tuvieron una **CORRELACIÓN CON TENDENCIA MEDIA**.

Figura 20

Correlación entre la Variable Gestión del Talento Humano y la Dimensión 3: Cultural de la Variable Desempeño Docente



Tenemos, $r^2 = (0,449)^2 = 0,202$ significaría que el 20,2% de: **GTH** de los 132 educadores intervienen en la dimensión **CULTURAL**, el nivel significante es **CORRELACIONAL CON TENDENCIA A MEDIA**.



4.2. DISCUSIÓN

Nuestra exploración tiene como finalidad general: “Establecer la relación entre la GTH y Desempeños Docentes de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa”. Las teorías de Chiavenato (2009), Fernández (2001), Dessler (2001) y Alvarado (1998) sirvieron de fundamento teórico para la variable GTH, mientras que las conceptualizaciones de Chiroque (2006), Vidarde (2005), Fernández (2002), Montenegro (2003) y material bibliográfico del Minedu se consideraron para la variable Desempeño Docente.

Entre los 132 docentes que respondieron la encuesta, se encontró que el 57.6% tenía altos niveles de gestiones de capitales humanos y el 57.6% tenía un alto nivel de desempeño doctrinal en las I.E. del barrio Santa María de La Colina de la localidad de Majes-Caylloma-Arequipa. Además, la coeficiencia de Pearson entre tales variables es $r = 0.985$, lo cual indicaría una vinculación directa. También, se descubrió que tales variables tuvieron una vinculante perfecta con un umbral significativo bilateral de $p = 0.000 < 0.001$. Basado en esto, concluimos que hay una vinculación significativa entre la variable de gestiones de capitales humanos y el rendimiento educacional de las I.E. en el barrio Santa María de La Colina de la localidad de Majes-Caylloma-Arequipa. En su exploración Cevallos (2013) demostró que hay una vinculación entre la GTH y el desempeño laboral. Estos hallazgos son similares a los de ese estudio. Hallazgos similares fueron realizados por Paredes (2017) en su investigación en dos IIEE en Lima Metropolitana y por Medina y Minaya (2019) en la I.E. Pachacutec, San Marcos Huari Ancash, los cuales mostraron una fuerte y directa correlación entre la efectividad docente y la gestión de capitales humanos.



El coeficiente de Pearson ($r = 0.840$) muestra un vínculo favorable entre la variable de gestiones de capitales humanos y la dimensión educativa cuando se comparan los resultados con el objetivo principal particular. Asimismo, con un nivel significativo bilateral de $p = 0.000 < 0.01$, las dos variables mostraron una conexión notable y fuerte. En consecuencia, es evidente que hay una vinculación significativa entre la dimensión pedagógica entre los docentes de las I.E. de Santa María de La Colina de Majes, Caylloma, Arequipa, y el nivel de talento humanístico. De manera similar, el 57.6% de los 132 instructores que respondieron indicaron altos niveles en el componente pedagógico de la varianza de desempeños docentes y en la variable de gestiones de capitales humanos.

Concluimos que existe una vinculación significativa entre la dimensión Política y la variable GTH entre los docentes de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, Majes, Caylloma, distrito de Arequipa, luego de analizar los resultados y relacionarlos con el segundo objetivo específico. La coeficiencia de Pearson, $r = 0,880$, indicaría una vinculación positiva entre las dos variables, con tendencias a una vinculación muy fuerte y un umbral significativo bilateral de $p = 0,000 < 0,01$. Además, el 60,6% de los 132 docentes entrevistados tuvo niveles altos en la dimensión Política de la variable Desempeño Docente, mientras que el 57,6% de los 132 docentes encuestados tuvo un nivel alto en la variable GTH.

La coeficiencia de Pearson, $r = 0,449$, indicaría una vinculación positiva entre la dimensión Cultural y la variable GTH, según nuestro análisis de los datos y su relevancia para la tercera finalidad especificada. La variable GTH y la dimensión Cultural en los docentes de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa, también se encontró que tienen una tendencia a la correlación media, con un nivel de correlación bilateral significativo $p = 0,000 < 0,01$ (altamente



significativa). Con base en estos hallazgos, sacamos las siguientes conclusiones. Además, el 51,5% de los 132 educadores entrevistados tuvieron niveles altos en la dimensión Cultural de la variable Desempeño Docente, y el 57,6% de los 132 docentes encuestados tienen niveles altos en la variable GTH.

Con base en los hallazgos, aceptaríamos la hipótesis general de que la variable desempeño docente de las I.E. del C.P. Santa María de La Colina, localidad de Majes, Caylloma, Arequipa, y la variable GTH tienen una relación directa y significativa.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La variable gestión del talento humano se vincula significativamente con el desempeño docente de los educadores de las instituciones educativas del centro poblado Santa María de La Colina, localidad de Majes - Caylloma - Arequipa. Acorde a la vinculante de Pearson $r = 0,985$ hay una vinculación con tendencia a perfecta entre gestión del talento humano y desempeño docentes.
- SEGUNDA:** La variable gestión del talento humano se vincula significativamente con la dimensión pedagógica de desempeño docente según los 132 educadores encuestados. Acorde a la vinculante de Pearson $r = 0,840$ hay una vinculación directa entre considerables y muy fuertes entre gestión del talento humano y la dimensión pedagógica de desempeño docente.
- TERCERA:** La variable gestión del talento humano se vincula significativamente con la dimensión política de desempeños docentes según los 132 educadores encuestados. Acorde a la vinculante de Pearson $r = 0,880$ hay una vinculación directa con tendencias a muy fuertes entre gestión del talento humano y la dimensión política de desempeños docentes.
- CUARTA:** La variable gestión del talento humano se vincula significativamente con la dimensión Cultural de Desempeños Docentes según los 132 educadores. Acorde a la vinculante de Pearson $r = 0,449$ hay una vinculación directa con tendencias a medias entre gestión del talento humano y la dimensión cultural de desempeño docente.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se sugiere que los directores de las instituciones educativas del centro poblado Santa María de La Colina, localidad de Majes - Caylloma - Arequipa, fortalezcan la gestión del talento humano incluye seminarios destinados a optimizar las selecciones de personas, las capacitaciones y el desarrollo del personal para todos los educadores empleados por las instituciones antes mencionadas.
- SEGUNDA:** Con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas de sus docentes, se recomienda que el equipo directivo de las instituciones educativas bajo investigación proporcione una serie de métodos para evaluar y comunicar los desempeños docentes.
- TERCERA:** Se sugiere a los educadores de las instituciones crear comunidades de aprendizaje especializadas para intercambiar métodos de trabajo y mejorar la instrucción en beneficio de los estudiantes.
- CUARTA:** Se recomienda talleres de investigación sobre gestión del talento humano de docentes, ya que esto podría afectar el desempeño de los docentes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, J (2014) Ambiente Organizacional y Rendimiento de los Profesores en los Centros Educativos Básicos Alternativos de la UGEL N° 06 Ate: Tesis para obtener el título de Magíster en Educación con especialización en Administración Educativa.
- Armengol, C. (2001). La cultura de la colaboración: reto para una enseñanza de calidad. Madrid: La Muralla.
- Barros, M. (2010). Diseño de un sistema de gestión del talento humano en el servicio de rentas internas. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Chiavenato, I. (1988). Recursos humanos. Sao Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. 1ra edición. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de los nuevos tiempos. 1ra Edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chiroque, S. (2006). *Perú: Evaluación de los desempeños docentes Instituto de Pedagogía Popular*. Informe N° 45, p.16.



- Díaz, M. (1999). *Atraverse a Educar: Claves Educativas de Pedro Poveda para Una Pedagogía Familiar*. Madrid, España: NARCEA, S. A.
- Fernández, A. (2002). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y auto eficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima*. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Friedman, B., Hatch, J. y Walker, D. (2000). *Atraer, gestionar y retener el capital humano*. España: Paidós Ibérica.
- García, L. et al. (1989). *Estudio crítico sobre la categoría de Actividad Pedagógica Profesional. Informe de Investigación*. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Gómez, P. (2007). *Cómo aplicar los recursos humanos*. 1ª Edición. Argentina: Valletta.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.
- Mañú, M. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes: Por una educación de calidad*. España: NARCEA, S.A.
- Marcelo, C. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima, Perú: Tarea Asociación de Publicaciones.
- Mariana, José Antonio, *Talento de los Recursos Humanos* (2012)
- Marin, L. (2002). *Conflictividad y maltrato familiar, problemas de desintegración familiar*. Santillana. Lima – Perú.



- Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente; Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nash, M. (1989). Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano. Colombia: Norma.
- Neef, M. (2007) Las Necesidades Humanas. Paidós.
- Rivas, L. (2002). Gestión integral de recursos humanos. México: Taller Abierto.
- Rivero, J. (2007). Educación, docencia y clase política en el Perú. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Rodríguez, J. (2007). Administración Moderna de Personal. 7ma edición. México: Thomson.
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Vidarte, E. (2005). Enseñanza y sacrificio. 2da edición. Madrid: Lexis.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas. 6ª. Edición. México: McGraw- Hill Interamericana.



ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario 1

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por favor se le solicita se sirva responder las preguntas con total honestidad para ayudarnos a determinar la GTH, teniendo en cuenta la siguiente Escala de Valoración:

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

Condición: N - C Sexo: M - F

ITEMS		ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros docentes.					
5	Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos.					
8	Se le realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter docente.					
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección por parte de la dirección de la institución.					
14	Los docentes son evaluados después de una capacitación.					
15	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante sus evaluaciones.					
16	Mejora su desempeño cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
18	La I.E. donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita en su Institución Educativa.					



20	Se le proporciona conocimientos técnico pedagógico.					
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos cada vez más elevados cada vez más elevados y complejos.					
25	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevas tecnologías educativas.					
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en su Institución.					
28	La dirección de su I.E. le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
29	El director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su Institución.					

Fuente: (Hernández et al., 2014)

Adaptado: Betzabeth Zapana Cansaya



ANEXO 2. Cuestionario 2

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Por favor se le solicita se sirva responder las preguntas con total honestidad para ayudarnos a determinar la variable Desempeño Docente, teniendo en cuenta la siguiente Escala de Valoración:

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

Condición: N - C Sexo: M - F

ITEMS		ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
1	Posee un conocimiento actualizado de las disciplinas comprendidas en el área que enseña.					
2	Elabora su programación curricular entregándolos a tiempo.					
3	Prepara y desarrolla sesiones de acuerdo a lo previsto en las unidades.					
4	Prevé de forma anticipada los recursos que va a utilizar.					
5	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación y la interacción permanente de sus estudiantes.					
6	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación.					
7	Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes.					
8	Elabora los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento.					
9	Realiza la prueba diagnóstica.					
10	Revisa las pruebas y otros trabajos de sus estudiantes.					
DIMENSIÓN 2: POLÍTICA		1	2	3	4	5
11	Participa en las actividades de planificación institucional.					
12	Fomenta la creación de un espacio democrático.					
13	Promueve una convivencia basada en la autodisciplina.					
14	Resuelve conflictos a través del dialogo y soluciones pacíficas.					
15	Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo.					
16	Emplea actividades de aprendizajes que promueven el pensamiento crítico.					
17	Difunde y cumple con las fechas cívicas.					
18	Motiva, promueve y dirige los órganos del gobierno escolar y demás instancias de participación.					
19	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
20	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
DIMENSIÓN 3: CULTURAL		1	2	3	4	5
21	Integra en sus prácticas de enseñanzas, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
22	Organiza su planificación de acuerdo a su entorno.					
23	Enseña contenidos relacionados con su contexto.					



24	Participa en todas las actividades planificadas en el calendario escolar, comunal.						
25	Diseña proyectos comunitarios.						
26	Implementa estrategias para mantener unida la comunidad educativa en torno a los objetivos institucionales.						
27	Participa en el aniversario de la comunidad.						
28	Acude a las celebraciones costumbristas de la comunidad.						
29	Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante.						
30	Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones.						

Fuente: (Hernández et al., 2014)

Adaptado: Betzabeth Zapana Cansaya

Validado: Juicio de expertos

ANEXO 3. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma – Arequipa

Problemas de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Estrategias Metodológicas
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la planificación de trabajo pedagógico, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del proceso enseñanza aprendizaje, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión: planificación de trabajo pedagógico, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p> <p>b) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión: gestión del proceso enseñanza-aprendizaje, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión: planificación de trabajo pedagógico, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p> <p>b) La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión: gestión del proceso enseñanza aprendizaje, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p>	<p>Variable Independiente Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del Personal (preguntas: 1-10) • Capacitación del Personal (preguntas: 11-20) • Desarrollo del Personal (preguntas: 21-30) <p>Variable Dependiente Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica (preguntas: 1-10) • Política (preguntas: 11-20) • Cultural (preguntas: 21-30) 	<p>Tipo de Investigación - Básica</p> <p>Nivel de Investigación - Relacional</p> <p>Diseño de Investigación No Experimental – Transversal – Correlacional</p> <p>Donde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación de las variables de estudio</p> <p>Población y/o muestra 132 docentes</p> <p>Técnica de recolección de datos - La Encuesta</p>

<p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las responsabilidades profesionales, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa?</p>	<p>c) Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión: responsabilidades profesionales, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p>	<p>c) La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la dimensión: responsabilidades profesionales, en docentes de las Instituciones Educativas del centro poblado Santa María de La Colina, distrito de Majes - Caylloma - Arequipa.</p>	<p>Instrumento de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - 02 Cuestionarios tipo Escala de Likert (uno para cada variable) <p>Métodos de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Científico - Empírico - Analítico - Estadístico
--	---	--	---



ANEXO 4.

SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS EXPERTO N° 1

Arequipa, diciembre 2023

Mg. SILVIA MARÍA HINOJOSA RIVERA

Es grato dirigirme a usted para manifestarle mi salud y cordial y en reconocimiento a su amplia experiencia profesional en méritos académicos y personales le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación del contenido de los ítems que conforman el/los instrumento (s) (anexos) que serán aplicados a una muestra seleccionada y que tiene como finalidad recoger información directa de la investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARIA DE LA COLINA DISTRITO DE MAJES – CAYLLOMA - AREQUIPA**, para obtener el grado de segunda especialidad en Gestión y Administración Educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas que corresponden al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y la congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo. —

Atentamente.

Lic. Betzabeth Roxana Zapana Cansaya



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

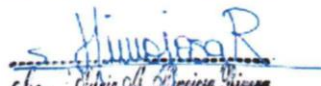
	Claridad en la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje Pertinente		Mide lo que pretende		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		✓		✓		

Muchas gracias por su apoyo

Grado Académico: Magister en Educación con mención en Docencia Superior

Nombres y Apellidos: SILVIA MARIA HINOJOSA RIVERA

Firma:


C.P.Pe. 143628



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

Muchas gracias por su apoyo.

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

	Claridad en la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje Pertinente		Mide lo que pretende		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		✓		✓		

Muchas gracias por su apoyo

Grado Académico: Magister en Educación con mención en Docencia Superior

Nombres y Apellidos: SILVIA MARIA HINOJOSA RIVERA

Firma:


 C.P.Pe. 143628



ANEXO 5.

SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS EXPERTO N° 2

Arequipa, diciembre 2023

Dr. LUIS EDMUNDO MACHADO PORTUGAL

Es grato dirigirme a usted para manifestarle mi salud y cordial y en reconocimiento a su amplia experiencia profesional en méritos académicos y personales le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación del contenido de los ítems que conforman el/los instrumento (s) (anexos) que serán aplicados a una muestra seleccionada y que tiene como finalidad recoger información directa de la investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARIA DE LA COLINA DISTRITO DE MAJES – CAYLLOMA - AREQUIPA**, para obtener el grado de segunda especialidad en Gestión y Administración Educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas que corresponden al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y la congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Atentamente.

Lic. Betzabeth Roxana Zapana Cansaya

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	Claridad en la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje Pertinente		Mide lo que pretende		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		✓		✓		

Muchas gracias por su apoyo

Grado Académico: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación

Nombre y Apellido: LUIS EDMUNDO MACHADO PORTUGAL

Firma:



Luis E. Machado Portugal
LUIS E. Machado Portugal
ESP. EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
UOEI AREQUIPANO



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

	Claridad en la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje Pertinente		Mide lo que pretende		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	✓		✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		✓		✓		
25	✓		✓		✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		✓		✓		

Muchas gracias por su apoyo

Grado Académico: Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación

Nombres y Apellidos: LUIS EDMUNDO MACHADO PORTUGAL

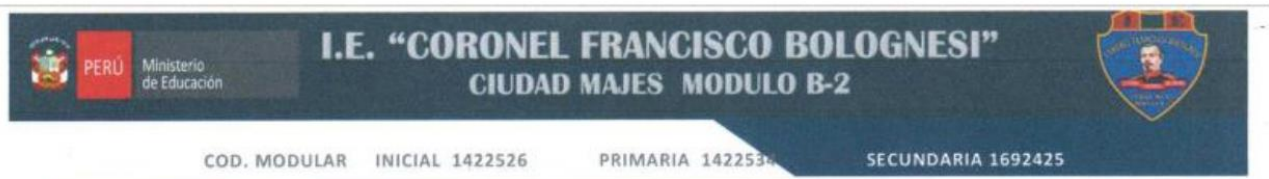
Firma:



Luis E. Machado Portugal
ESP EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
UCPEI AREQUIPA NORTE



ANEXO 6. Constancias de aplicación de instrumentos – encuesta.



CONSTANCIA

El que suscribe. Director de la Institución Educativa “I.E. Coronel Francisco Bolognesi Módulo B-2”, distrito de Majes – Caylloma que comprende a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Joya – Arequipa.

HACE CONSTAR:

Que el Srta.: **ZAPANA CANSAYA BETZABETH** identificado con DNI 29604821, Docente del nivel secundario, quien ha realizado el aplicativo instrumento de evaluación (encuesta) a docentes de esta Institución Educativa, para la Tesis de Investigación, titulado “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA MAJES - CAYLLOMA – AREQUIPA**”, dicha encuesta se ha realizado desde el 26 de diciembre del 2023 hasta la fecha de expedición de la misma.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Majes, 29 de febrero del 2024



Lic. Victor Quispe Mamani
DIRECTOR
DNI 30833039



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION AREQUIPA UNIDAD DE GESTION
EDUCATIVA LOCAL LA JOYA

I.E. DR. JUAN MANUEL GUILLEN BENAVIDES

Código Modular Secundaria: 1653609

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"



CONSTANCIA

El que suscribe. Mg. Yuliana Yubitza Carpio Acevedo Directora de la Institución Educativa "DR. JUAN MANUEL GUILLEN BENAVIDES", distrito de Majes – Caylloma que comprende a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Joya – Arequipa.

HACE CONSTAR:

Que el Srta.: **ZAPANA CANSAYA BETZABETH** identificado con DNI 29604821, Docente del nivel secundario, quien ha realizado el aplicativo instrumento de evaluación (encuesta) a docentes de esta Institución Educativa, para la Tesis de Investigación, titulado "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA MAJES - CAYLLOMA – AREQUIPA**", dicha encuesta se ha realizado desde el 11 de marzo del 2024 hasta la fecha de expedición de la misma.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.




Yuliana Y. Carpio Acevedo
C.M. 1040473815
Directora

Majes, 19 de abril del 2024



Institución Educativa
N° 40656 “San Francisco de Asís”
Centro Poblado E 2 - Majes



CONSTANCIA

El que suscribe. Director de la Institución Educativa N° 40656 “San Francisco de Asís”, distrito de Majes – Caylloma que comprende a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Joya – Arequipa.

HACE CONSTAR:

Que el Srta.: **ZAPANA CANSAYA BETZABETH** identificado con DNI 29604821, Docente del nivel secundario, quien ha realizado el aplicativo instrumento de evaluación (encuesta) a docentes de esta Institución Educativa, para la Tesis de Investigación, titulado “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA MAJES - CAYLLOMA – AREQUIPA**”, dicha encuesta se ha realizado desde el 11 de marzo del 2024 hasta la fecha de expedición de la misma.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Majes, 19 de abril del 2024

Atentamente.



LE. N°40656 “San Francisco de Asís”

Lta. María José Rodríguez Suyo
DIRECTOR



CONSTANCIA

El que suscribe. Director de la Institución Educativa "RICARDO PALMA SORIANO", distrito de Majes – Caylloma que comprende a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Joya – Arequipa.

HACE CONSTAR:

Que el Srta.: **ZAPANA CANSAYA BETZABETH** identificado con DNI 29604821, Docente del nivel secundario, quien ha realizado el aplicativo instrumento de evaluación (encuesta) a docentes de esta Institución Educativa, para la Tesis de Investigación, titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA MAJES - CAYLLOMA – AREQUIPA", dicha encuesta se ha realizado desde el 11 de marzo del 2024 hasta la fecha de expedición de la misma.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Majes, 19 de abril del 2024



Mg. Walter I. Canani Aguapachco
DIRECTOR

WLLA/Dir.
c.c. Arch.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40201
“TÉCNICO AGROPECUARIO LA COLINA”

RD. 0471-83-DREA

CM. Primaria: 0844654 CM. Secundaria: 0698308



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

CONSTANCIA

El que suscribe. Mg. Jorge Vargas Rojas, Director de la Institución Educativa N° 40201 “TÉCNICO AGROPECUARIO LA COLINA”, distrito de Majes – Caylloma que comprende a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Joya – Arequipa.

HACE CONSTAR:

Que el Srta.: **ZAPANA CANSAYA BETZABETH ROXANA** identificada con DNI 29604821, Docente del nivel secundario, quien ha realizado el aplicativo instrumento de evaluación (encuesta) a docentes de esta Institución Educativa, para la Tesis de Investigación, titulado “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA DE LA COLINA MAJES - CAYLLOMA – AREQUIPA**”, dicha encuesta se ha realizado desde el 11 de marzo del 2024 hasta la fecha de expedición de la misma.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



Mg. Jorge Vargas Rojas
DNI. 80386778
DIRECTOR

Majes, 19 de abril del 2024



ANEXO 7. Declaracion Jurada



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo BETZABETH ROXANA ZAPANA CANSAYA,
identificado con DNI 29604821 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARÍA
DE LA COLINA DISTRITO DE MAJES - CAYLLOMA - AREQUIPA"

Es un tema original.

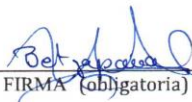
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 16 de diciembre del 2024.


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 8. Autorización



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo BEIZABETH ROSANA ZAPANA CANDAYA identificado con DNI 29604821 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO SANTA MARIA DE LA COLINA DISTRITO DE HATES - CAYLLOMA - AREQUIPA"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

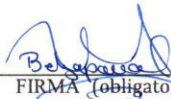
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 16 de DICEMBRE del 2024.


FIRMA (obligatoria)



Huella