



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

TESIS

**Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una
institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021**

Para optar el grado académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Autor: DE LA CRUZ SARAVIA, SILVIA MANUELA

ORCID: 0000-0003-2294-8903

Lima - Perú

2021

Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021

Línea de investigación:

Educación Superior.

Gestión en la investigación universitaria.

Asesor:

Mg. César Mescua Figueroa.

ORCID: 0000-0002-6812-2499

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, a mi madre Graciela y mi hermano Jesús. A mi mundo mágico mi esposo Miguel y mi hijo José Alonso.

AGRADECIMIENTO

A mis amigos Paul y Víctor

Manuel. Al asesor doctor

Mescua.

Tabla de contenido

RESUMEN	x
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1. Problema general.	4
1.2.2. Problemas específicos.	4
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.	6
1.4.3. Práctica.	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	7
2.1.1. Antecedentes nacionales	7
2.1.2. Antecedentes internacionales	12
2.2. BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	14
2.2.2. Desempeño del docente investigador.....	27
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	32
2.3.1. Hipótesis general.....	32
2.3.2. Hipótesis específicas.	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.	33
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	33

3.2.	ENFOQUE INVESTIGATIVO.	33
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	34
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	34
3.5.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.	35
3.5.1.	Población.	¡Error! Marcador no definido.
3.5.2.	Muestra.	36
3.5.3.	Muestreo:	37
3.6.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.	38
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	40
3.7.1.	Técnica	40
3.7.2.	Descripción.	41
3.7.3.	Validación.	44
3.7.4.	Confiabilidad.	45
3.8.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	45
3.9.	ASPECTOS ÉTICOS	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		47
4.1.	RESULTADOS	47
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	47
4.1.2.	Prueba de hipótesis	65
4.1.3.	Discusión de resultados	73
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		78
5.1.	CONCLUSIONES.	78
5.2.	RECOMENDACIONES.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
REFERENCIAS		¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ANEXOS		
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA		
ANEXO 2: INSTRUMENTOS		
ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO		
ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO		
ANEXO 5: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN		

ANEXO 6: BASE DE DATOS

ANEXO 7: CATEGORIZACIÓN DE LAS VARIABLES

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: DOCENTES SEGÚN SU EDAD	¡ERROR! MARCA
TABLA 2: DOCENTES SEGÚN SU SEXO	¡ERROR! MARCA
TABLA 3: DOCENTES SEGÚN GRADO ACADÉMICO	¡ERROR! MARCA
TABLA 4: DOCENTES SEGÚN EL TIPO DE DOCENTE	¡ERROR! MARCA
TABLA 5: DOCENTES SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA	¡ERROR! MARCA
TABLA 6: DOCENTES SEGÚN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL	¡ERROR! MARCA
TABLA 7: DOCENTES SEGÚN LA REMUNERACIÓN E INCENTIVOS	¡ERROR! MARCA
TABLA 8: DOCENTES SEGÚN LA CAPACITACIÓN	¡ERROR! MARCA
TABLA 9: DOCENTES SEGÚN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	¡ERROR! MARCA
TABLA 10: DOCENTE SEGÚN LA PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	¡ERROR! MARCA
TABLA 11: DOCENTES SEGÚN LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	¡ERROR! MARCA
TABLA 12: DOCENTES SEGÚN EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD	¡ERROR! MARCA
TABLA 13: DOCENTE INVESTIGADOR SEGÚN SU DESEMPEÑO	¡ERROR! MARCA
TABLA 14: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA	¡ERROR! MARCA
TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA	¡ERROR! MARCA
TABLA 16: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA	¡ERROR! MARCA
TABLA 17: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS ENTRE REMUNERACIÓN E INCENTIVOS Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA	¡ERROR! MARCA

TABLA 18: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS ENTRE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

¡ERROR! MARCA

TABLA 19: GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICANCIA ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

¡ERROR! MARCA

TABLA 20: GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICANCIA ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

¡ERROR! MARCA

TABLA 21: GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICANCIA ENTRE REMUNERACIÓN E INCENTIVOS Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

¡ERROR! MARCA

TABLA 22: GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICANCIA ENTRE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

¡ERROR! MARCA

RESUMEN

El presente estudio de investigación se realizó en una institución educativa superior, ubicado en la Región Callao, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal y correlacional, de diseño no experimental. Los instrumentos fueron dos cuestionarios el primero para medir la gestión del talento humano y el otro para medir el desempeño del docente que investiga, los cuales fueron validados por expertos ($p=0.002$ y $p=0.015$), y con una confiabilidad de alfa de Cronbach ($\alpha =0.823$ y $\alpha = 0.809$). La muestra del estudio tuvo en cuenta a 70 docentes, calculado por fórmula estadística de proporción y con muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para probar la relación de las variables gestión del talento humano y desempeño del docente investigador.

Resultados: Existe una relación directa (ρ Spearman = 0.546) y significativa ($p=0.00$) entre la gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la región Callao, 2021. Se evidencia que la aplicación de una adecuada gestión del talento humano se relaciona con un adecuado desempeño del docente que investiga, en una institución educativa superior.

Palabras clave: Talento humano, desempeño, intangibles, capital intelectual, gestión del conocimiento.

ABSTRACT

The present research study was carried out in a higher educational institution, located in the Callao Region, the objective of the research was to determine the relationship between management of human talent and the performance of the teacher who investigates in a higher educational institution of the constitutional province of Callao . It was a study with a quantitative, descriptive, cross-sectional and correlational approach, with a non-experimental design. The instruments were two questionnaires, the first to measure the management of human talent and the other to measure the performance of the teacher who investigates, which were validated by experts ($p = 0.002$ and $p = 0.015$), and with a reliability of Cronbach's alpha ($\alpha = 0.823$ and $\alpha = 0.809$). The study sample took into account 70 teachers, calculated by statistical proportion formula and with simple random probability sampling. The Spearman correlation coefficient was applied to test the relationship of the variables human talent management and research teacher performance.

Results: There is a direct (ρ Spearman = 0.546) and significant ($p = 0.00$) relationship between the management of human talent and the performance of the teacher who researches in a higher educational institution in the Callao region, 2021. It is evidenced that the application of a Adequate management of human talent is related to an adequate performance of the teacher who investigates, in a higher educational institution.

Keywords: Human talent, performance, intangibles, intellectual capital, knowledge management.

INTRODUCCIÓN

El contenido de la investigación está presentado en cinco capítulos. Los mismos se describen a continuación:

En el capítulo I, abordamos el planteamiento y formulación problema tanto general como específicos, así como la formulación de los objetivos, la justificación, teórica, metodológica y práctica de la investigación.

En el capítulo II, abordamos el marco teórico, así como los antecedentes internacionales y nacionales relacionados con la temática de la investigación y las variables gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga y formulación de la hipótesis general y específica.

En el capítulo III, abordamos los aspectos relacionados con la metodología de la investigación: método, enfoque, tipo, diseño, población, muestra, variables, operacionalización, técnicas, instrumento, procesamiento, análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo IV; abordamos los resultados y discusión, los resultados a través de la presentación de los estadísticos descriptivos e inferenciales de las variables en estudio. La discusión mediante el análisis de los resultados contrastados con el marco teórico, los antecedentes entre otros aspectos revisados.

Finalmente, en el capítulo V, abordamos las conclusiones y recomendaciones correspondientes, respecto a la temática analizada, las variables y objetivos respectivamente, desarrollados en la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas se han llevado a cabo múltiples cambios producto de la globalización, en este sentido, la gestión del talento humano denota procesos distintivos laborales derivado de estos grandes cambios estructurales y de gestión que en las organizaciones son cada vez más incuestionables ha pasado a tener un lugar relevante que hoy es considerada esencial para el funcionamiento organizacional. Una de las ventajas competitivas se centra en la gente, y se utiliza el talento de estas para afrontar los desafíos de manera eficaz. Alarcón-Quinapanta *et al.* (2018). Castro *et al.* (2020), desglosa las funciones tradicionales de la gestión del talento humano, selección, remuneración e incentivos y capacitación.

Un estudio realizado en Ecuador (2019), refiere que el talento humano es indispensable para lograr el éxito. En tal sentido Chiavenato (2018), refiere que nos encontramos en la era del conocimiento siendo de suma importancia porque permitirá desempeñarse a la par con las exigencias mundiales. Frente a lo cual Hernández-Maldonado *et al.* (2019), manifiesta que el docente cumple un papel esencial en la formación académica de los estudiantes. En la misma línea Soler *et al.* (2018) y Hernández-Maldonado *et al.* (2019), destacan la importancia del

proceso enseñanza aprendizaje en las aulas poniendo especial atención en las estrategias usadas para el logro de los objetivos. Maleki *et al.* (2017), demuestra que sus características y habilidades juegan un rol efectivo en la calidad de la educación.

Gálvez Suarez y Milla Toro (2018), plantean que los bajos niveles de desempeño influyen de manera significativa en el logro del aprendizaje. Roblizo Colmenero y Cózar Gutiérrez, (2018), demuestran que la investigación pasa a ser una necesidad y una exigencia para el claustro de profesores. Ramírez (2020), afirma que realizar investigación le permitirá desempeñarse con idoneidad. Ojando *et al.* (2019), ratifica que le permitirá utilizar herramientas y habilidades a favor del proceso enseñanza aprendizaje. Valles-Montero *et al.* (2020), manifiesta que los modelos educativos de hoy exigen conocimientos específicos. Gómez *et al.* (2019), refiere que la sociedad le solicita a las instituciones superiores profesionales capaces de hacer frente a los desafíos de la centuria XXI.

Por su parte Corda *et al.* (2020), considera que el conocimiento es la moneda valiosa del siglo XXI. Siendo así, es indispensable poner nuestra atención en aquellos que ejercen la docencia. Aún se continúa poniendo en práctica métodos, técnicas y estrategias propios de una educación tradicional que afectan la obtención el aprendizaje lo que se ve reflejado en el desenvolvimiento de los alumnos que evaden en todo momento sesiones de aprendizaje en su centro de práctica clínica y que tienen como docente a un profesional de la salud sin maestría y aún menos en docencia universitaria.

Es habitual observar en el campo laboral una feroz competencia entre jóvenes recién egresados por un puesto de trabajo. La demanda laboral, por su parte, les exige el dominio de conocimientos y de un conjunto de habilidades y destrezas. En tal sentido, considerando que es en el campo de la educación formal donde se forjan, fundamentalmente la responsabilidad de su

formación académica y práctica recae en la labor de los docentes. Dada la importancia de una correcta formación académica de los estudiantes, considero que la clave de este proceso reside en una buena gestión del talento humano que permitirá un mejor desempeño de los docentes que en la mayoría ejerce la docencia por vocación.

La Institución educativa superior, no cuenta con una oficina de gestión del talento humano. El departamento de formación, especialización, perfeccionamiento y capacitación selecciona a sus docentes a través de una convocatoria interna siguiendo los reglamentos establecidos. Dicha institución no cuenta con personal capacitado, la gran mayoría son profesionales de la salud, sin formación pedagógica, esta falencia es cubierta a través de las capacitaciones que se brinda a todos los docentes en forma permanente durante el ciclo académico.

Durante todo este tiempo los que han ejercido la docencia no se han considerado personas idóneas pues no cuentan con las capacidades para ejercerla; esto afecta la eficiencia pues en un sector como el que se estudia dado su alta importancia es necesario disponer de personas altamente calificadas para desempeñarse a la par con las exigencias mundiales. Estos cambios exigen del docente el desarrollo de habilidades no empleadas hasta ahora. Necesitamos un docente que investigue lo que permitirá la mejora continua y enriquecerá su labor, ya que sigue siendo el pilar clave facilitador del aprendizaje del estudiante y orientador en su vida profesional.

En este contexto surge la necesidad de implementar una oficina de gestión del talento humano que permita potenciar procesos de selección basados en competencias, remuneración justa y capacitación con programas coherentes y basados en las necesidades actuales lo que permitirá generar ventajas competitivas para el logro del éxito que es un alumno competente. A través de la gestión del Talento Humano se materializa el derecho fundamental a la educación de

calidad y se generan transformaciones que impactan en los estudiantes. De no tomarse en cuenta las dimensiones consideradas en este estudio sobre gestión del talento humano relacionado con el desempeño docente no se lograra mejorar su labor. Dentro de las alternativas de solución como conoedora de la problemática están en mejorar la selección del personal docente, remunerarlos e incentivarlos y capacitación constante.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.

Identificar la relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.

Identificar la relación entre capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Teórica.

En esta investigación se busca demostrar la relación entre gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga. A través de una adecuada gestión del talento humano se lograra un excelente desempeño docente en el ambiente áulico, desempeño práctico y cercano a la singularización del individuo que aprende, es decir, no estandarizada, que enseña a aprender es

tutor o guía y así tener un papel más transformacional activo y menos transaccional tradicional en el aula; como elemento central en la mejora de la calidad educativa y del logro académico.

1.4.2. Metodológica.

En el aspecto metodológico se aplicaron instrumentos para la gestión del talento humano y para el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior para saber cuál es la relación entre ambas variables. El aporte de la presente investigación es un instrumento con el que se podrá medir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente que investiga.

1.4.3. Práctica.

De acuerdo con los objetivos del estudio, es muy importante conocer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga, ya que una adecuada selección, remuneración e incentivo y capacitación permitirán un excelente desempeño del docente, es por eso que se busca una adecuada gestión del talento humano para apreciar los beneficios futuros la cual está centrada en el desempeño del docente que investiga.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Tamay (2021), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita fomentar el alto rendimiento de los servidores públicos con la finalidad de resolver los problemas de la comunidad. Se obtuvo como conclusión que los trabajadores de la sede central de gobierno regional de La Libertad consideran un nivel regular de gestión del talento humano reflejándose en un nivel medio de productividad laboral. Determinando que la gestión del talento humano a través de las estrategias organizacionales, del comportamiento ético, de la planificación y desarrollo, de las relaciones laborales, de la capacitación y del reclutamiento impacta en la productividad laboral del gobierno regional de La Libertad (0.741).

Villarruel (2021), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional de la empresa SISE, Lima, 2020. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional (0.973).

Montes (2021), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita demostrar que existe una escasez de la aplicación de gestión del talento humano en comparación

con otras instituciones. Es por ende que se planteó como objetivo general establecer la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, en este centro los docentes presentan altos índices de estrés lo cual conllevó a graves problemas fisiológicos y emocionales. Se debe tener en cuenta la relación que existe entre la gestión del talento humano y el estrés laboral que va a contribuir a la disminución del desempeño docente.

Ballena (2021), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque (2021). Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral (0.646).

Hidalgo (2021), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar qué vínculo existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP San Isidro 2020. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí se vinculó la variable gestión del talento humano y desempeño laboral (0.287).

Sucari (2020), en su investigación tuvo como finalidad exponer que en este proyecto educativo de la institución educativa 7066 Andrés Avelino Cáceres-Chorrillos sus docentes desconocen el uso del manejo de TIC. En la mayoría son de edad avanzada o no usan las TIC por falta de capacitación y por resistencia al cambio, lo cual genera un deficiente desempeño,

ocasionando que el alumno no se encuentra motivado para aprender. Buscó determinar la relación que existe entre competencia digital y el desempeño docente. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre las competencias digitales y el desempeño docente (0.458).

Matos (2020), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita analizar y relacionar la autogestión de la inteligencia emocional y cómo esta permite que el docente tenga un adecuado desempeño, lo cual es importante para alcanzar la idoneidad en la enseñanza aprendizaje y de esta manera exista un ambiente emocional adecuado para el aprendizaje significativo. Llegando a la conclusión que la autogestión, el nivel de adaptabilidad, la motivación, el manejo de impulsos, el nivel de confianza y seguridad se relaciona directamente con el desempeño docente.

Ruiz (2020), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita revelar que el conocimiento, habilidad y destreza que adquiere el docente en el manejo de aparatos digitales está relacionado con un mejor desempeño al igual que la organización, almacenamiento y el análisis de información digital además del dominio que tenga el docente para comunicarse y compartir información por medios digitales y la creación de material educativo digital, todo ayudará en el nuevo rol de docente como mediador de la educación digital. Se debe tener en cuenta que el docente que se empodere usando la tecnología y recursos digitales promoverá acciones de aprendizaje que el momento y las circunstancias actuales nos demandan.

Reyes Serrano y Valdivieso Oliva (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita revelar que en el mundo actual es muy importante la formación de un profesional competente y este tiene la función de comprender los conocimientos impartidos,

siendo una pieza fundamental el docente en su desempeño enseñanza aprendizaje y va a ser evaluado por estos futuros profesionales. La universidad tiene como objetivo brindar un servicio educativo de calidad. En el Perú se promueve el mejoramiento continuo de calidad educativa y el ente encargado de supervisar que se cumpla el objetivo es la SUNEDU. Además, se debe tener en cuenta que en la medida que mejore el desempeño docente se logrará una formación profesional competente.

Llatas (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que en este proyecto educativo de San Juan de Trujillo se observó escasa práctica digital docente, no usan TIC durante sus sesiones de aprendizaje y se sigue utilizando métodos tradicionales. Buscó determinar la relación que existe entre competencia digital y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo 2019, utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue aleatoria estratificada y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre las competencias digitales y el desempeño docente (0.286).

Ventura (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la relación que existe entre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y el desempeño docente en la carrera de terapia física y rehabilitación de la Universidad Norbert Wiener 2018. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue probabilístico estratificado y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre el uso de las TIC y el desempeño docente.

Rivas (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita aplicar un enfoque en base a gestión por competencias, modelo que serviría para crear, fortalecer y aplicar medidas para que el personal que desempeña un cargo cumpla con los indicadores de salud,

llegando a la conclusión que existe relación entre competencias laborales y gestión del talento humano el cual debe ser analizado ya que los colaboradores constituyen el talento base y al mejorar su gestión se logrará alcanzar las metas establecidas por la institución al igual que el estado promueve la articulación de objetivos a nivel nacional, regional, local e institucional.

Huiza Núñez y Vera Aylas (2018), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de los centros de educación básica alternativa de la UGEL N° 03 – 2015. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente (0.900).

Yapuchura (2018), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la relación que existe entre la competencia digital y el desempeño docente en la escuela profesional de educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que sí existe relación entre la competencia digital y el desempeño docente (0.866).

Rojas Reyes y Vélchez Paz (2018), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón Jesús, Lima 2018. Utilizaron un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue censal y el instrumento que se utilizó fue la encuesta. Los resultados indicaron que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (0.641).

2.1.2. Antecedentes internacionales

Cerón *et al.* (2020), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita construir de manera participativa un modelo de evaluación que pueda mejorar el desempeño docente. En este estudio se obtuvo como conclusión que el instrumento es adecuado para evaluar el desempeño pedagógico e incluso en las instituciones de formación de profesores y la política pública.

Castro *et al.* (2020), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los empleados del banco solidario. La propuesta estuvo basada en un estudio de tipo prospectivo para obtener un recurso humano eficiente y eficaz. La metodología fue de enfoque holístico estructurado sistemáticamente. Luego de la investigación se llegó a la conclusión que el modelo de gestión del talento humano propuesto en base a las necesidades institucionales busca generar competencias que permitan potenciar su recurso humano el cual es patrimonio invaluable permitiendo ventajas competitivas y llegar al éxito empresarial.

Quiriz-Badillo y Tobón-Tobón (2019), en su investigación tuvieron como finalidad exponer que se necesita definir y analizar el concepto de evaluación del desempeño docente, además de identificar sus características y métodos, conocer sus puntos fuertes y qué se podría mejorar en dicho aspecto tomando como referente la socioformación y finalmente proponer estrategias de mejora para dicho propósito. El estudio fue de análisis documental, inició con la revisión bibliográfica, se revisaron 30 artículos los cuales se seleccionaron bajo criterios como el año de los documentos desde 1998.

Ramírez et al. (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita gestionar el talento humano desde un enfoque estratégico en el sector minero mediante iniciativas que aumenten el rendimiento de la empresa. Se obtuvo como conclusión que la estrategia de la organización está en un nivel moderadamente óptimo, sin predominio de ninguno de sus indicadores, por tanto, se requiere de un cambio total en la gestión donde la estrategia responda a las necesidades actuales considerando a la persona como su patrimonio invaluable ubicando al talento humano en puestos medulares lo cual garantizará su competitividad y permanencia en el mercado.

Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019), en su investigación tuvieron como finalidad exponer que se necesita desarrollar posturas teóricas para identificar características que se deben añadir en los modelos de gestión del talento humano que le permita cumplir de una manera eficiente los objetivos de la organización. Se obtuvo como conclusión que las pymes del sector servicios tiene deficiencias en cuanto a la gestión del talento humano de los componentes integrar, desarrollar y auditar algo que es importante corregir.

Mena *et al.* (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita proponer un nuevo concepto de competencia del ser humano en el campo laboral que pueda mejorar la productividad. Se obtuvo como conclusión que al implementar una política por competencias mejorará su desarrollo y sus métodos lo que fortalece el departamento de gestión de talento humano generando una mayor competitividad y productividad.

Alarcón-Quinapanta *et al.* (2019), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita determinar la influencia de la educación y la experiencia de los docentes en la producción científica lo cual va a determinar el porcentaje de publicaciones en las instituciones de educación superior. El estudio empírico inició con revisión bibliográfica aplicando

instrumentos para dichas variables a los docentes distribuidos en diferentes regiones de Ecuador con el propósito de transformar y fortalecer procesos investigativos en la región.

Jiménez y San-Martín (2019), en su investigación tuvieron como finalidad exponer que se necesita dar a conocer el tipo de docente universitario acorde con su desempeño en motivados y no motivados, para lograrlo entrevistaron a 137 docentes universitarios pertenecientes a tres universidades, dos públicas y una privada. Como resultado se pudo exponer que en el grupo de docentes motivados hay profesores jóvenes y que tienen menos años de experiencia y en el grupo de docentes menos motivados hay profesores con más años de servicio contribuyendo en este estudio dentro de un análisis prospectivo que un docente motivado es el motor del aprendizaje.

González (2018), en su investigación tuvo como finalidad exponer que se necesita descubrir cómo interactúan los docentes en el sistema educativo y poder demostrar el impacto en las competencias del estudiante, propuesta basada en la integración de TIC en el campo educativo. La metodología fue un estudio de tipo no experimental de corte cuantitativo, con un diseño descriptivo – correlacional. Luego de la investigación se llegó a la conclusión que un ambiente tecnopedagógico se convierte en un agente idóneo en beneficio del desarrollo de competencias de los alumnos. También implica proponer mejoras y realizar propuestas en los procesos de formación del magisterio.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Gestión del Talento Humano.

Según Chiavenato (2018), señala que las organizaciones deben poner el foco en aspectos de enseñanza y aprendizaje, son personas las que ponen en marcha el uso de los recursos materiales, tecnológicos y financieros; nos encontramos frente a un mundo digitalizado,

altamente relacionado donde la interconectividad ha aumentado a velocidades impensadas; siendo la realidad virtual la que nos permita comunicar ideas y conceptos; entonces para mantener el éxito en una organización dentro de un mundo vertiginoso e internacionalizado, se necesita reactivar con urgencia la importancia de la educación con docentes que investiguen.

Para que una organización concrete sus logros necesita del trabajo coordinado de las personas sin ellos, los aviones no despegan y las grandes organizaciones no podrían funcionar; se puede contar con el mejor equipamiento, pero sin personas capacitadas se está en desventaja. Para ser considerada con poder debe ser valorada desde el punto de vista de la propia organización como de las personas es decir depende de una valoración recíproca y no unilateral.

El conocimiento es una ventaja competitiva.

Según Chiavenato (2018), en la nueva era muchos estudios nos han mostrado que el diferencial competitivo de las organizaciones ya no es la mano de obra o los recursos naturales, sino la capacidad de generar conocimiento es entonces cuando las organizaciones ven en el desarrollo de sus recursos humanos una estrategia para sobrevivir y ser competentes; considerando que parte importante del capital intelectual se ve reflejado en los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas que componen la organización.

Efecto de la crisis en el empleo.

Según Chiavenato (2018), el desconocimiento nos conduce a una vida difícil, llena de sacrificios, que incluso nos conducen a morir prematuramente; sin embargo, el conocimiento juega un papel fundamental para lograr el éxito de una organización y también personal; convirtiéndose en una ventaja competitiva y una estrategia central para mejorar la eficacia de la

organización; al mismo tiempo es la cura frente al desempleo. El conocimiento es un elemento necesario para alcanzar el éxito.

Frente a los altos índices de desempleo las organizaciones deben enfocarse en la formación y preparación hacia el saber hacer, aprender desaprender, reaprender, ya que ahora son los activos intangibles lo que incide en el incremento de rendimiento de la organización que permitirá el desarrollo de una nueva economía basada en el conocimiento, nos va a permitir obtener un capital humano más eficiente y eficaz entonces obtendremos un recurso humano potenciado generando ventajas competitivas para lograr el éxito. Se debe prepara a la gente no solo para que cumpla ordenes sino para que participe a través de sus ideas y de esta manera se sienta comprometido y cambie sus actitudes.

La metamorfosis del proscenio internacional.

Según Chiavenato (2018), fue la centuria en que los procedimientos eran centrales y jerarquizados, el desarrollo de los recursos humanos provoco grandes cambios, viéndose como un esfuerzo continuo para alcanzar un desarrollo armónico y sostenido; encontrándose tres eras organizacionales las cuales permitieron comprender las ideologías y el método para pugnar con las personas. El siglo xx nos trajo cambios y transformaciones lo cual nos permite conocer el pensamiento que tenían para gestionar a las personas.

Era de la fabricación tradicional.

Según Chiavenato (2018), la Primera Revolución Industrial fue un proceso de cambios a todo nivel que se inició desde 1900 hasta 1950, se caracterizó por la industrialización en el mundo, apareciendo los países desarrollados, se puso hincapié en la estructura y funciones de la organización la eficiencia estaba enfocada en la autoridad y obediencia; las personas eran

recursos vivos, un aprendiz de la máquina, al cual orientaban, dirigían y controlaban. Existía un modelo excluyente, vertical, jerárquico y distorsionante, con una mirada vertical y centralizada, la organización era reflejo del entorno centrada en una época burocrática, con modos de actuación incorrectos, donde no se generaban beneficios, no se satisfacía necesidades, ni económicas, sociales y medioambientales; no existía responsabilidad social. En cuanto a los recursos humanos eran burocráticas recibían instrucciones de una jefatura.

Era de la industria neoclásica.

Según Chiavenato (2018), se extiende desde 1950 hasta 1990 fue una época de cambios vertiginosos y de funcionamiento rígido y aún burocrático. Era como colocar un mecanismo turbo en un motor viejo y desgastado. Aparece la sección de recursos humanos, cuya función era reclutar, seleccionar, remunerar, además del tema de higienización y la seguridad en el centro laboral y a nivel sindical, aún permanecía la centralización.

Era del conocimiento.

Según Chiavenato (2018), inicio en 1990 hasta la actualidad, es una época de cambios sorprendentes, aparecen las TIC y la globalización; nos informamos al segundo de lo que sucede al otro lado del mundo aparecen dispositivos que facilitan la generación y el acceso al conocimiento, el cual tiene que aplicarse para crear valor; podemos decir que la virtualidad y el conocimiento son la cúspide del cambio en esta nueva centuria, siendo estas nuevas formas de comunicación las que producen ganancias por la eficacia de la transmisión del conocimiento a nivel mundial y del almacenamiento, todo esto avanza de una manera exponencial, siendo el conocimiento lo que actualmente nos permite vivir con las ganancias que nos produce.

Gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2018), en los primeros años se hablaba de recursos humanos los que indicaban la productividad de actividades ejecutadas por el personal, actualmente parte del concepto que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer; sino ahora se considera que las personas a través de sus acciones y aplicando sus competencias, en un espacio específico, fortalecen los procesos de desarrollo y proyección con posibilidades de aplicabilidad y aporte lo que permitirá mejores condiciones para sí mismo y para la organización. Se trata de una nueva manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo es evolucionar hasta convertirse en una herramienta sólida que favorezca la productividad de la organización.

Los retos del nuevo milenio.

Según Chiavenato (2018), frente a la escasez de talento y con una fuerza laboral que envejece, vemos un endurecimiento del mercado laboral; se necesitan personas con nuevas habilidades, que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas, buscando el desarrollo de la gente, centrándose en el futuro y gestión compartida. Consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, que permita alcanzar el éxito. Gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro.

Gestionar el talento humano con un enfoque estratégico, con acompañamiento al personal, adaptándose a las mejores prácticas que se requieran para acompañar a la gente, remunerando y capacitando; adaptándose a las necesidades del entorno y frente a nuevas

situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, adecuándose a los desafíos derivados de los mercados emergentes.

Talento humano.

Según Chiavenato (2018), parte del concepto que los seres humanos son talentos con posibilidades de desarrollo aporte y aplicabilidad son acciones ejecutadas a través de sus competencias, contribuyendo mediante su desempeño, para ser el medio mediante el cual se pueden concretar los objetivos de la organización. El mejor rendimiento del talento humano se puede apreciar a través del conocimiento, del saber hacer, del saber discernir y de la actitud; que permitirá maximizar la idoneidad, productividad y rentabilidad de la organización evolucionando hasta convertirse en una herramienta sólida y con un accionar productivo.

En las sociedades donde prevalece el conocimiento y es tan relevante como cualquier otro campo de producción, surge la gestión del talento humano como un factor importante para la supervivencia de las instituciones de educación superior, cuyo fin es la formación del talento humano como punto de partida para el desarrollo de la ciencia y tecnología. Los docentes que investigan son actores importantes porque contribuyen a la producción de conocimiento pero el modelo de producción de conocimiento emergente parte de la idea de que el conocimiento debe ser útil para la sociedad y tener un mayor impacto en la misma.

La producción del conocimiento debe ser emergente, interdisciplinar y sin jerarquías donde se valore el trabajo colaborativo y se investigue con un propósito claro, la innovación; la producción de conocimiento puede provenir de ese recurso intangible que es el capital intelectual que son los docentes que investigan. La formación del ser humano está relacionada a la

educación que adquiera, es decir, la manera como es educado repercutirá en su realización personal y colectiva.

Capital humano.

Según Chiavenato (2018), es considerado valioso contribuye a mejorar la eficiencia de la organización, reduciendo costos, brindando beneficios, generando ventajas y contribuyendo a potenciar a la organización, permitiendo hacer frente a la competencia. Pero no basta contar con conocimientos, habilidades, juicio y actitud; además se considera el ambiente donde se desarrollan, considerando la conformación y costumbres de la organización además de la manera de administrar para evitar el abandono.

Capital intelectual.

Según Chiavenato (2018), es uno de los conceptos de mayor polémica al contrario del capital financiero, que es cuantitativo y numérico y se fundamenta en activos tangibles y contables, el capital intelectual es totalmente invisible e intangible de ahí la dificultad de administrarlo y contabilizarlo de manera adecuada. Ahora los ojos están puestos en el capital humano y en sus consecuencias para el capital intelectual.

Según Vallejo (2015), al gestionar el talento humano se potencializa, permitiendo desarrollar sus habilidades y competencias que van a permitir alcanzar el éxito tanto personal como organizacional. Si se gestiona adecuadamente el talento humano se logrará el crecimiento, mejorar la productividad, la calidad y competitividad de la empresa, conduciéndola a ser más rentable.

Considera a la persona como una herramienta con habilidades que le da acción a la organización, una fuga de talento humano es muy difícil de recuperar y en el intento se

desperdicia esfuerzo, tiempo y dinero; para contar con la persona eficiente y eficaz se necesita de procedimientos como seleccionar, recompensar y desarrollar a las personas. Al gestionar el talento humano se busca potenciar las competencias, considera que para lograr el éxito se necesita de recursos materiales, técnicos y de talento humano.

Según Wayne (2010), para gestionar el talento humano se necesita de procedimientos administrativos responsables de selección y desarrollo de los talentos necesarios para el logro de la organización. Significa que lo importante y estratégico para el desarrollo de una empresa es utilizar el talento humano como factor de generación de conocimiento productivo y como fuente directa de la ventaja competitiva sostenible, de esta forma, el objetivo principal de una organización debe ser potenciar el desempeño del trabajador, buscando que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva.

Selección del personal

Incorporar a las personas

Según Chiavenato (2018), se busca personas con habilidades que sean competentes para la misión de la organización. En un mundo internacionalizado en constante evolución necesitamos docentes competentes con el saber conocer, hacer, ser y convivir. En la era actual del conocimiento y la información, el factor estratégico de competitividad sostenible de las organizaciones es el talento humano. El conocimiento de la persona clave para la empresa y explican buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización.

Selección de personal.

Según Chiavenato (2018), su desarrollo busca incrementar en las personas la idoneidad para enriquecer su capital intelectual. Frente a un desempeño docente tradicional se necesita del

docente que investigue para lograr la concreción de una nueva práctica pedagógica que se adapte a los nuevos tiempos o que se proyecte hacia nuevos escenarios mediante la utilización de conocimiento novedoso, esto con el fin de lograr las transformaciones que en materia educativa se requieren. La investigación se presenta como una dimensión que potenciaría el desempeño del docente.

Identificar las características necesarias.

Según Chiavenato (2018), se necesita alfabetización digital esto incluye conocimientos, habilidades y comportamientos con fines de comunicación, creación y colaboración acceso a tecnologías de vanguardia que permitan participar activamente en la economía del conocimiento. Saber interpretar los textos, organizar y utilizar la información que se descubre, cómo entenderla y cómo utilizarla para generar nuevos conocimientos. La importancia radica en la esencia de lo que aprendemos, no en la tecnología y también a cómo usar la información éticamente.

Selección según Vallejo (2015), la selección es un proceso que va a permitir elegir al candidato que necesita la organización, ya que formará parte de su capital humano. La competitividad del mercado laboral, que envuelve actualmente a las organizaciones, exige que los servicios entregados al mercado cuenten con estándares cada vez más altos de calidad y valor agregado; pero esto, a su vez, las obliga a que, como parte de los requisitos para incorporar personal, cuenten con cualidades y aptitudes necesarias para poder desempeñarse con eficiencia en sus puestos de trabajo.

Ante tal situación, las organizaciones del siglo XXI, conscientes de la importancia que implica para su crecimiento y permanencia en el mercado el hecho de contar con personal idóneo y capaz de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, han tomado la iniciativa

de incorporar procesos de gestión del talento humano que permitan a sus directivos y encargados, seleccionar e incorporar nuevos talentos con los conocimientos necesarios y que, por medio de sus saberes y experiencia, provean la confianza de contar docentes que investigan motivados y con deseos de caminar por el sendero que conduce a la obtención de resultados sorprendentes.

Selección según Wayne (2010), se elegirá al más adecuado, para recolectar grandes beneficios, una mala selección puede dañar a toda la organización sobre todo cuando el resultado es de mucha importancia; en especial ahora cuando las organizaciones tienen acceso a una alta tecnología, son las personas las que harán la diferencia; considerando que su capital sale por las puestas todas las noches.

Remuneraciones e incentivos

Retribución a las personas

Según Chiavenato (2018), en un enfoque moderno las personas son motivadas por una variedad de incentivos, predominantemente el económico el cual aún está relacionado directamente con la antigüedad laboral y no con el desempeño; la manera de recompensar atrae retiene y motiva a las personas, estos resultan ser necesarios para retener a los buenos empleados, considerando que son el capital que permitirá alcanzar el éxito empresarial.

Concepto de remuneración

Según Chiavenato (2018), la remuneración es el pago por el trabajo realizado siempre y cuando aporten a la organización para lograr sus objetivos; las proporciones varían en cada organización. Además de buscar en su trabajo un espacio para laborar, también desean estar un lugar que les proporcione bienestar y opciones de mejorar su calidad de vida las remuneraciones

como sueldo base, pagos por desempeño, pagos variables y cualquier tipo de retribución financiera que se entregue a un empleado.

Según Vallejo (2015), el salario es el pago por el esfuerzo realizado muchas veces entregan su vida para el cumplimiento de sus funciones. En este contexto tenemos que dentro del sistema de compensaciones se emplean los incentivos, como forma de motivar a los trabajadores a alcanzar altos niveles de desempeño laboral, de tal forma que se produce un modelo que genera beneficios para ambas partes, toda vez que los trabajadores ven aumentada su remuneración o su bienestar, y, por otro lado, la organización incrementa el desempeño de sus trabajadores, lo que se traduce en mayor rentabilidad.

Según Wayne (2010), son los pagos realizados por el cumplimiento de sus funciones los cuales buscan retener motivar y atraer, efectivizándose a través de sueldos o bonos, además considera retribuciones indirectas retribución que se efectiviza a través del trabajo mismo o del ambiente físico o psicológico en el que labora, siendo retribuciones no financieras. Aunque en la mayoría de las organizaciones no se toma en cuenta.

Capacitación

Según Chiavenato (2018), el capital humano es muy importante para lograr la misión de la organización es el diferencial competitivo, frente a un mundo vertiginoso, cambiante y globalizado, expuestos a cambios constantes, es la preparación y capacitación constante y necesaria de su personal lo que permitirá un mejor desempeño, y que brindara beneficios sea a nivel organizacional o personal.

Concepto de capacitación

Según Chiavenato (2018), la capacitación es un medio para desarrollar competencias lo que va a añadir valor a la persona y a la organización, se pone la mirada en el futuro de la organización y en las competencias que se necesitarán, siempre en busca de mejoras en sus habilidades, actitudes y comportamiento, la información guía el comportamiento de las personas y las vuelve idóneas, proactivas e innovadoras con la finalidad de mejorar el desempeño.

Cuál es el enfoque de la capacitación

Según Chiavenato (2018), la capacitación es todo acto que desarrolla una institución hacia sus empleados con el fin de mejorar su desempeño. Estas capacitaciones se basan en actualizaciones de temas de interés del docente, lo que genera una mayor competitividad. Esta es una de las medidas más importantes para que los docentes mantengan estándares mínimos de calidad y conocimiento en su práctica laboral, las que se deben realizar dependiendo del requerimiento y la competencia a la que se estén enfrentando, siendo en la mayoría de veces propuestos y supervisados por un ente regulador que controla la regularidad y la calidad de las mismas.

La investigación es sumamente importante en los docentes, ya que estas se centran en la medicina, y se encuentra relacionada en la toma de decisiones para el tratamiento y cuidado de los pacientes de una manera justificada, consciente y sistematizada. Es por ello que existe la necesidad de que los profesionales la realicen constantemente, ya que con esta práctica también se mantienen actualizados y pueden ayudar a producir mejoras en la salud pública, contribuyendo al desarrollo social y laboral.

Proceso de capacitación.

Según Chiavenato (2018), su desarrollo se da de manera continua es decir finaliza y comienza de nuevo, transcurre en cuatro etapas; primero se diagnostica para evaluar las necesidades o las carencias, luego diseñarlas para atender las necesidades diagnosticadas, luego ejecutarlas y finalmente evaluarlas, para ver si cubre las necesidades o carencias encontradas, para mejorar el nivel de desempeño. La capacitación debe estar orientada a incrementar idoneidad y destrezas para que la organización perdure en el tiempo y con buen potencial, la capacitación debe estar enfocada en que no basta con solucionar el problema o cubrir la necesidad momentáneamente sino de prevenirlos y anticiparse a ellos y estar preparados para los cambios.

Según Vallejo (2015), la capacitación va a permitir el desarrollo de las personas y se debe dar con base en las competencias y estar ajustada a las necesidades actuales lo que permitirá el crecimiento del capital cognitivo e intelectual permitiendo llevar a cabo exitosamente una actividad laboral ya que vivimos en un mundo cambiante donde hay que formarse y capacitarse constantemente para ser competentes y tener logros personales y en la organización, la falta de capacitación tiene un impacto negativo.

Según Wayne (2010), la capacitación cumple una notable función permitiendo la formación y actualización de las personas para conseguir un capital humano más competente, la cual debe ser sobre la base de situaciones actuales; encaminadas a adquirir, actualizar y desarrollar las competencias brindando resultados positivos para la productividad, además permitiendo una actualización permanente lo que nos permitirá enfrentarnos a los constantes cambios.

Desempeño del docente que investiga

Según el MINEDU (2012), el Marco de Buen Desempeño Docente la investigación es importante por su gravitación, por brindar equilibrio en la formación, se le considera centro neurálgico del cambio para la solución a múltiples problemas, siendo uno de los elementos más importante en la tarea educativa, cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa debe basarse en información acerca de sus características profesionales y personales. Se le conoce como la práctica pedagógica visible, manifestada cuando expresa sus aprendizajes esperados y competencia técnica metodológica, participativa y personal, para poder preparar a las nuevas generaciones.

Se necesita de un desempeño idóneo orientador del proceso formativo ya que frente a un mundo competitivo la educación es una de las herramientas más importantes para realizar cambios considerables y cumplir con objetivos de desarrollo sostenible. Una educación que se adapte en todo momento a los cambios de la sociedad sin por ello dejar de transmitir los principios y valores necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad para mejorar la calidad de su vida y continuar aprendiendo.

Según el MINEDU (2012), tenemos tres dominios del Marco de Buen Desempeño Docente:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2012), es el punto medular para mejorar la calidad educativa, el asunto es como debe enseñar que estrategias didácticas emplea para que los estudiantes asimilen la información y puedan actuar ante un mundo cambiante y vertiginoso; el éxito es saber cómo emplear los medios tecnológicos para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Es

importante que conozcan las capacidades cognitivas, las referencias, realice inspecciones focalizadas y la intercomunicación entre alumnos, docente, aula y familia, además la motivación, las dificultades intelectuales, la evaluación y la transmisión de saberes, así los procesos pedagógicos y cognitivos facilitaran el aprendizaje.

Competencia 1

Según MINEDU (2012) debe crear un clima especial en el salón de clase, además comprender las dificultades a las que se enfrenta el alumno cuando realice sus tareas, considerar que los errores son parte del proceso de aprendizaje y alentar a la mejora personal. Los contenidos en las clases sean pertinentes y busquen realizar plenamente los talentos y aptitudes de cada estudiante y permita un desarrollo integral.

Competencia 2

Según MINEDU (2012), renovar los programas educativos es un proceso permanente, introducir medios tecnológicos va a permitir una difusión más amplia de los conocimientos y evaluar el aprendizaje basados en una inspección constante del programa. El propósito es generar un cambio en el contexto y para la sociedad integrando conocimientos, incluyendo las personas y defendiendo los valores humanos frente la posible alienación y pérdida de dignidad que la globalización contemporánea puede generar. La educación para el desarrollo humano representa sin duda el desafío de los desafíos, investigando y a través de un compromiso directo y una aceptación de las nuevas tecnologías y formas de comunicación podrán ganar.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según MINEDU (2012), tendrán que actualizar y perfeccionar sus conocimientos y técnicas, crear condiciones que favorezcan el aprendizaje el cual esta mediado por la motivación

y por las estrategias usadas además de manejar los contenidos haciendo uso de las nuevas tecnologías. Este cambio educativo también hace especial hincapié en la utilización de la tecnología para el aprendizaje. En esta línea, las herramientas tecnológicas que los estudiantes tienen a su disposición les ofrecen opciones para lograr que el aula tradicional se convierta en un nuevo espacio, que les permiten afianzar lo que aprenden al mismo tiempo que se divierten concluyendo que la utilización de estas herramientas tecnológicas tiene un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Todo ello lo ha llevado a investigar sobre estas herramientas tecnológicas y desarrollar nuevos métodos de enseñanza.

Competencia 3

Según MINEDU (2012), el salón de clase debe ser un lugar donde prime la libertad, el respeto y la democracia donde se pueda aprender y al mismo tiempo convivir con los demás conociendo y aceptando que la globalización trajo consigo una sociedad multicultural donde se pueda opinar y criticar constructivamente. Crear un ambiente adecuado para el aprendizaje, en convivencia democrática y con mira a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Según MINEDU (2012), conoce lo que enseña por tanto podrá lograr la comprensión en los alumnos haciendo uso de múltiples estrategias para lograr el objetivo brindando una enseñanza pertinente que despierte el interés y sea de utilidad y aplicabilidad en la vida. Es por ello, que consideramos necesario realizar más investigaciones que permitan analizar la puesta en práctica de diferentes métodos de enseñanza para poder valorar qué métodos permiten el uso de más estrategias y de mayor calidad.

Competencia 5

Según MINEDU (2012), debe tener un comportamiento relevante de acuerdo a los objetivos organizacionales con capacidad para percibir, utilizar, comprender y gestionar las diferencias. Su desempeño pedagógico definido como proceso de enseñanza aprendizaje debe gestionar actividades para medir los procesos y evaluar formativamente los resultados de aprendizaje a partir de acciones reflexivas y de retroalimentación lo que permitirá gestionar la progresión de aprendizajes es por eso que su desempeño debe estar vinculado con la evaluación.

Dominio III: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según MINEDU (2012), deben ser inclusivos y hacer frente los desafíos, finalidades y tareas a través de la responsabilidad, deber, entrega, motivación y la capacitación para responder a las necesidades de la sociedad y brindar una educación de calidad mejorando la administración y estableciendo un servicio profesional y de desarrollo. Responsabilidad en los procesos de evaluación mejorándolos considerando el enfoque de la socioformación el cual busca favorecer la formación de personas para resolver problemas; fomentar el crecimiento profesional vinculando la educación con diferentes esferas como los sociales, financieros, políticos, tecnológicos entre otros que tengan afinidad con las personas y su entorno, buscando formar individuos idóneos, honrados y colaborativos a través de situaciones pedagógicas esenciales y participar en actividades de desarrollo profesional.

Competencia 8

Según MINEDU (2012), considerar el ambiente real de los alumnos con las dificultades de la vida diaria. Promover una formación integral abordando el trabajo colaborativo, planes éticos de vida, el emprendimiento con cocreación de los saberes y la metacognición es decir los

alumnos mejoran para lograr sus metas por medio de la reflexión para, evitar, reconocer y enmendar los errores a tiempo lo que en su praxis consolidara sus competencias.

Competencia 9

Según MINEDU (2012), está comprometido con la regeneración del conocimiento y la información, estimulando la confección de contenidos digitales para que fomenten las competencias en el estudiante; competencias para responder a la variedad humana en el interactuar diario. En los tiempos actuales está obligado a cambiar el plan fijo de enseñanza y las formas de evaluación; ejercer con componente pedagógico como fundamento teórico del proceso y con componente didáctico como guía práctica.

Según Montenegro (2007), el aumento de conocimientos y logros científicos que caracterizan al mundo actualmente plantea grandes retos se requiere de infinito amor, dedicación y entrega profunda, para que pueda motivar a sus estudiantes inculcando valores como altruismo, solidaridad, humanismo, patriotismo y responsabilidad ante el deber. Con un actuar eficazmente dentro del contexto áulico, con él propiamente y con el ambiente.

Falcón Linares y Arraiz Pérez (2020), quien hace referencia que se forman estudiantes para que se conviertan en ciudadanos informados provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, de buscar soluciones y asumir responsabilidades sociales y personal; con compromiso y responsabilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, participando en el comité de elaboración de sílabos, conociendo y aplicando principios éticos como una cualidad indispensable.

2.3. Formulación de hipótesis.

2.3.1. Hipótesis general.

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación entre la selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.
- Existe relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.
- Existe relación entre capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El tipo de investigación es correlacional de acuerdo con Hernández *et al.* (2014), su principal fin es conocer si existe relación entre las variables de estudio, dentro de un contexto en particular; también es descriptiva ya que especifica las características, rasgos importantes y las propiedades de lo que se está analizando. Además, cuenta con el enfoque cuantitativo de acuerdo con Hernández *et al.* (2014), es el que contempla como campo de investigación y objeto a los hechos que pueden ser medidos por el método hipotético – deductivo (Behar Rivero, 2008).

3.2. Enfoque investigativo.

Cuantitativo. En cuanto a la investigación cuantitativa Arispe *et al.* (2020), señala que tiene como objetivo buscar, detallar y presentar características externas habituales. Las investigaciones cuantitativas permiten la validación numérica de hipótesis científicas (hipótesis planteadas sobre suposiciones iniciales del problema a ser estudiado) con el objetivo de obtener resultados que ayuden a planear acciones colectivas (toma de decisión en alguna institución, por ejemplo) permiten cuantificar el nivel de relación entre variables.

3.3. Tipo de investigación.

La naturaleza de este estudio fue observacional, esto es, registran fenómenos o hechos sin realizar ninguna intervención. Correlacional como menciona Hernández *et al.* (2014), pues este estudio responde a preguntas de investigación y tiene como propósito buscar medir la relación que existe entre las dos variables propuestas, gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga.

El registro de información fue mediante colecta de datos (cuestionarios) esto es característico de estudios cuantitativos. Para Monje (2011), el cuestionario es la aplicación de preguntas escritas al sujeto de investigación. La investigación es de nivel descriptivo y los métodos o técnicas que se utilizaron forman parte de metodologías ampliamente reconocidas en el área de estadística. Como señala Cauas (2015), el nivel de estudio es descriptivo pues la investigación se orienta principalmente a describir fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal, particular determinada y de nivel exploratorio pues tiene como objetivo examinar un problema poco investigado o en su defecto aún no ha sido discutido.

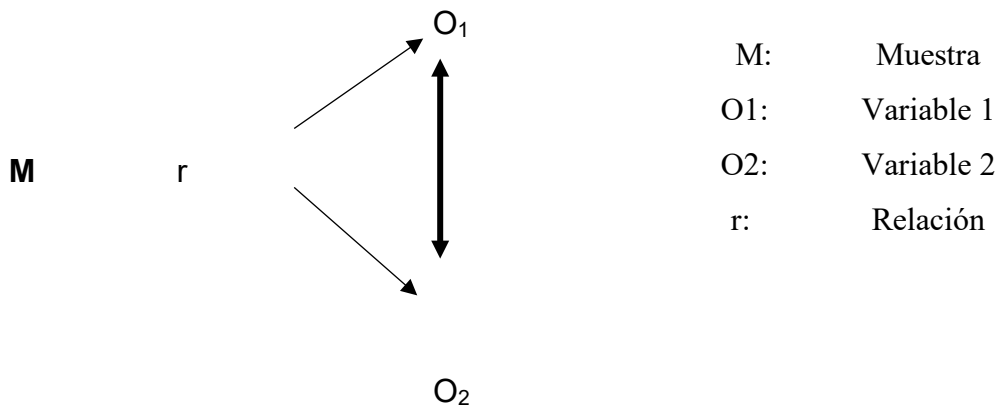
La temporalidad de la investigación es denominada transversal pues la realización de las entrevistas es durante el mes de Abril – Mayo del año 2021, el recojo de datos se realiza en un solo corte en el tiempo determinado. Según Behar (2008), refiere que el estudio prospectivo es aquel que se realiza en el presente y es aplicado en un determinado tiempo que nos permite estudiar hechos (gestionar el talento humano) actuales con el fin de direccionar el futuro.

3.4. Diseño de la investigación.

Según Hernández *et al.* (2010), el diseño es el plan que permite obtener información y pueden ser experimental y no experimental. El trabajo de investigación tiene un diseño no

experimental porque no se manipulará las variables Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga. El diseño es correlacional, este tipo de estudio nos permite relacionar variables Hernández *et al.* (2010), en este trabajo de investigación se relacionan las variables Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en la Escuela de Sanidad Naval.

Esquema del diseño es correlacional.



3.5. Población, muestra y muestreo.

3.5.1. Población:

En el presente estudio la población estuvo conformada por 120 docentes que regularmente dictan clases en la escuela de sanidad naval, durante el año 2021. Hernández *et al.* (2014), señala que la población es la suma de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones necesarias lo cual brindara validez al estudio realizado.

3.5.1.1. Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Docentes de ambos sexos
- Todas las edades
- Docentes a tiempo parcial y completo
- Docentes que voluntariamente desean participar

Criterios de exclusión:

- Docentes que no desean participar
- Docentes invitados
- Docentes asesores

3.5.2. Muestra.

La muestra estuvo conformada por 70 docentes, calculado por fórmula estadística y seleccionados en forma aleatoria simple, donde todos los docentes tienen la probabilidad de pertenecer a la muestra. INEI (2006), refiere que la muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. La muestra es en esencia un subgrupo de la población.

Fórmula para calcular la muestra:

Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2 * P * Q * N)}{((e * e) * (N - 1) + z^2 * p * q)}$$

Dónde:

N = 120 Tamaño de la Población

Z (1- $\alpha/2$) = 1.96 Nivel de confianza

p = 0.50 Probabilidad que el evento ocurra

q = 0.50 Probabilidad que el evento no ocurra

e = Error de precisión

Reemplazando los datos en la Formula:

$$n = \frac{(1.96^2 * 0.5 * 0.5) * (120)}{(0.07)^2 * (120 - 1) + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 70$$

La muestra estuvo conformada por 70 docentes.

3.5.3. Muestreo:

La técnica de muestreo será aleatorio simple, Hernández *et al.* (2014), manifiesta que permite obtener una muestra a partir de la población, donde todos participantes tienen iguales posibilidades de ser parte de la muestra.

3.6. Variables y operacionalización.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano permite seleccionar, remunerar, incentivar y capacitar.	Selección personal	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto laboral • Funciones laborales • Evaluación • Grado conocimiento • Comunicación 	Ordinal El cuestionario está compuesto por 18 ítems con opciones de respuesta tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	33.00 - 43.76 43.77 - 59.81 59.82 - 68.00
	Tiene los siguientes niveles:	Remuneración e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Incentivos Salariales • Prestaciones 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado • Poco adecuado • Inadecuado 	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones permanentes. • Formación profesional • Recursos • Preparación y formación en TIC • Responsabilidades • Función pedagógico 		

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Desempeño del docente que investiga	<p>Es el cumplimiento de las funciones del docente dentro y fuera del aula.</p> <p>Tiene los siguientes niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Bueno • Regular 	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales • Bibliografía actualizada • Autores y teorías • Contenidos de la enseñanza • Actividad de aprendizaje • Instrumento de evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Elemento de capacidad • Entorno agradable • Conocimientos previos • Conflictos • Trabajo colaborativo <ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones académicas • Institución • Derechos de sus alumnos • Especialistas de su área • Elaboración de sílabos • Principios éticos 	<p>Ordinal</p> <p>El cuestionario está compuesto por 18 ítems con opciones de respuesta tipo Likert</p> <p>Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)</p>	<p>29.00 - 38.42</p> <p>38.43 - 59.78</p> <p>59.79 - 72.00</p>

3.6.1. Variables.

V₁: Gestión del Talento Humano

Definición operacional:

Los seres humanos son talentos con posibilidades de progreso, aplicabilidad y aporte. Un talento es siempre un tipo especial de persona. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual, conocimiento, se trata del saber; habilidad, se trata de saber hacer; juicio, se trata de saber analizar la situación y el contexto; actitud, se trata de saber hacer que ocurra.

V₂: Desempeño del docente que investiga

Definición operacional:

Con vocación para servir y humildad para aprender de los colegas y estudiantes, responsabilidad para investigar y mejorar su práctica diaria, calidad humana que le permite interactuar positivamente con los demás, empático y entender la realidad social que envuelve el contexto en el que se desarrolla, se capacita y analiza su práctica, es autocrítico domina su campo de saber y trabaja constantemente para alcanzar el desarrollo integral de los estudiantes.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el presente trabajo de investigación se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos:

3.7.1. Técnica

Según Portugués Yactayo y Mormontoy Laurel (2015), la técnica es un procedimiento o forma particular de obtener datos o información en un trabajo de investigación pueden ser la entrevista, la observación, la encuesta entre otros La técnica aplicada fue la encuesta que

permitió obtener información directa o primaria de la unidad de análisis (Docentes que dictan clases en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao).

Según Portugués Yactayo y Mormontoy Laurel (2015), refieren que el instrumento, es el soporte físico que utilizamos para recoger datos puede existir previamente o podemos crearlo adecuándolo a nuestras necesidades investigativas. El instrumento aplicado fue el cuestionario que es un documento escrito, previamente elaborado en relación a los indicadores de las variables; cada indicador se transformara en pregunta o ítems, que permitió la recolección de datos primarios o directos.

3.7.2. Descripción

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron instrumentos (Cuestionario sobre la Gestión del talento Humano y el Cuestionario sobre el Desempeño del Docente que investiga) que permitieron recoger información de las variables de estudio propuestas, fue de manera anónima, voluntaria, con alternativas (escala de tipo Likert) de una sola respuesta, contestadas por los encuestados permitiendo obtener información real de la opinión de cada uno y que posterior a ello se realizó el procesamiento de datos correspondientes.

Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano.

Este instrumento tuvo como objetivo recabar información acerca de los docentes sobre la variable Gestión del Talento Humano. Consta de 18 ítems, estructurado a través de 3 dimensiones: selección de personal, remuneración e incentivos y capacitación.

Cuestionario sobre el Desempeño del Docente que Investiga.

Como señala el Marco del Buen Desempeño (2012), el cual cuenta con dominios, son considerados importantes, los cuales fueron adaptados al estudio realizado. El cuestionario tiene

3 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Unidad de Análisis:

Cuestionario aplicado a los docentes seleccionados en el proceso de muestreo. Todas las respuestas de los docentes fueron adecuadamente digitadas en una planilla Excel, la cual se denominó base de datos del estudio.

Ficha técnica de los instrumentos:

Ficha técnica del instrumento para la variable Gestión del talento humano.

Instrumento	: Cuestionario Gestión del talento humano.
Autor	: Elaborada por la investigadora.
Ítems	: 18
Opciones de respuestas:	1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = casi siempre; 5= siempre
Dimensiones	: D1: Selección del personal; D2: Remuneración e incentivos, D3 Capacitación
Aplicación	: Individual
Modalidad	: Encuesta
Tiempo	: 10 a 15 minutos por persona
Niveles	: Adecuado Poco adecuado Inadecuado
Confiabilidad	: Alfa de cronbach ($\alpha = 0.823$)

Ficha técnica del instrumento para la variable Desempeño del docente que investiga.

Instrumento	: Cuestionario Desempeño del docente que investiga.
Autor	: Elaborada por la investigadora.
Ítems	: 18
Opciones de respuestas	: 1= Deficiente; 2 = Regular; 3= Bueno; 4 = Excelente
Dimensiones	: D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Aplicación	: Individual
Modalidad	: Encuesta.
Tiempo	: 10 a 15 minutos por persona
Niveles	: Excelente; Bueno y Regular
Confiabilidad	: Alfa de cronbach ($\alpha = 0.809$)

3.7.3. Validación.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de la gestión del talento humano y una adaptación del cuestionario desempeño del docente que investiga en el cual predomina la relevancia, coherencia y claridad; con la que están redactadas los ítems además tienen relación en el manejo con las variables, dicho instrumento fue sometido mediante el procedimiento conocido como juicio de expertos, requerimiento exigido para poder realizar el trabajo científico pues permite garantizar la coherencia de los datos recogidos y su interpretación, para que los resultados puedan llevarse a una interpretación real y sin sesgos. Se contó con la colaboración de docentes expertos en educación a los cuales se les proporcionó los instrumentos de validación y la matriz de consistencia donde evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de cada una de las dimensiones con los ítems correspondientes.

Hernández *et al.* (2014), explica la validez como el grado de exactitud del test empleado para medir lo que se busca estudiar; es decir, como permitirá la validación de los instrumentos determinar la idoneidad de los instrumentos que van a cuantificar las cualidades para el cual fueron elaborados. El resultado del juicio de expertos por prueba estadística binomial, fueron los siguientes, para los cuestionarios de gestión del talento humana ($p = 0.002$) y desempeño del docente que investiga ($p = 0.015$), se puede evidenciar que existe concordancia en la opinión de los juicios en los diferentes ítems, por lo que se concluye que ambos instrumentos son válidos para este estudio.

3.7.4. Confiabilidad.

Análisis de confiabilidad del cuestionario. Validación utilizando el: Cronbach Alpha Taber (2017), para poder determinar la confiabilidad del instrumento que debemos aplicar se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach es el más utilizado que nos permitió determinar si el instrumento es confiable para poder aplicarse a la muestra y sobre el cual en base a los resultados obtenidos se calcula el coeficiente, que si bien oscila entre cero y uno, entendiéndose que el coeficiente cero implica nula confiabilidad (si se aproxima al coeficiente cero mucho mayor error en la medición) y el uno nos representa el máximo valor de confiabilidad (es decir fiabilidad perfecta, total). El resultado de confiabilidad fue realizado por prueba piloto cuyos resultados fueron: Cuestionario de gestión del talento humana ($\alpha = 0.823$) y desempeño del docente que investiga ($\alpha = 0.809$), que evidencia una buena confiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos.

Con la información recolectada de los cuestionarios se elaboró una base de datos, la cual fue procesada y simplificada en frecuencias porcentuales simples, de las cuales se procedió a elaborar cuadros y gráficos, contruidos en relación a los indicadores del proceso de operacionalización de las variables usando el programa estadístico SPSS 23.0 para Windows. El análisis e interpretación de los resultados del estudio, se realizó en base a los objetivos específicos propuestos en la investigación. Para el análisis de la información se usó la estadística descriptiva. Después se aplica Rho de Spearman para determinar la relación de las 2 variables de estudio, gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga.

3.9. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación en todo momento se tendrá en cuenta las citas y referencias bibliográficas. Se respetará la integridad de las personas. Los docentes que participaron en la investigación, firmaron el consentimiento informado, dándoles a conocer el uso de la información recolectada en beneficio de los docentes. La presente investigación fue realizada teniendo en consideración la normativa de la institución educativa superior.

Además, se tuvo en consideración que los datos obtenidos fueron confiables, la autenticidad de los resultados, además de cuidar la identidad de los participantes dentro del estudio. Se toma en consideración la Declaración de Helsinki donde señala regirse a los principios éticos que protegen a los participantes para poder obtener conocimientos científicos, con principios básicos de respeto, su derecho a la autodeterminación y a tomar decisiones previamente al informe claro de su participación, velando su bienestar. La aplicación de los instrumentos incluye el detalle de la información para su consentimiento el cual mide su percepción sobre la gestión del talento humano, recogiendo su perspectiva sobre la importancia en el desempeño del docente que investiga, fue de manera anónima, previa coordinación con cada uno de los participantes.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

Para la investigación se tomó como muestra 70 docentes de una institución educativa superior, del distrito de Bellavista - Callao, a quienes se les aplicó los cuestionarios, en un momento determinado. A partir de los datos obtenidos se elaboró una base de datos y se trabajó con pruebas estadísticas que permitieron presentar tablas simples, asimismo de doble entrada (tablas de contingencias). Para determinar las relaciones que guardan ambas variables estudiadas, se aplicó el estadístico de correlación de Spearman, porque ambas variables se miden en escala ordinal, utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Para la confiabilidad del instrumento de Gestión del Talento Humano fueron usadas las 18 preguntas del cuestionario. El alpha de Cronbach resultó 0.823, interpretándose como un valor que indica confiabilidad para el estudio. Para la confiabilidad del instrumento de Desempeño del docente que investiga fueron usadas las 18 preguntas del cuestionario. El alpha de Cronbach resultó 0.809 interpretándose como un valor que indica confiabilidad para el estudio. Se concluye que los valores estimados de alpha de Cronbach validan la información recolectada para ambos cuestionarios.

Tabla 1. Docentes según su edad en una institución educativa superior.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
28-37	22	31,4
38-47	30	42,9
48-56	18	25,7
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según su edad, el 31.4 % tienen entre 28-37 años, el 42.9 % tienen entre 38-47 años y el 25.7 % tienen entre 48-56 años, en una institución educativa superior.

Tabla 2. Docentes según su sexo en una institución educativa superior.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	34	48.6
Femenino	36	51.4
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según su sexo, el 48.6 % son masculinos, y el 51.4 % son femeninos, en una institución educativa superior.

Tabla 3. Docentes según grado académico en una institución educativa superior.

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	57	81,4
Maestro	10	14,3
Doctor	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según su grado académico, el 81.4 % son bachilleres, el 14.3 % son maestros y 4.3 % son doctores, en una institución educativa superior.

Tabla 4. Docentes según el tipo de docente en una institución educativa superior.

Tipo docente	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo parcial	56	80.0
Tiempo completo	14	20.0
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según el tipo de docente, el 80.0 % son a tiempo parcial y el 20.0 % son a tiempo completo, en una institución educativa superior.

Tabla 5. Docentes según años de experiencia en una institución educativa superior.

Años de experiencia	Frecuencia	Porcentaje
1-5	26	37,1
6-10	25	35,7
Mayor 10	19	27,1
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según a los años de experiencia, el 37.1 % tienen entre 1 a 5 años, el 35.7 % tienen entre 6 a 10 años y el 27.1 % son mayores de 10 años, en una institución educativa superior.

Tabla 6. Docentes según la selección del personal en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	17	24.3
Poco adecuado	37	52.9
Adecuado	16	22.9
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según la selección personal, el 24.3 % es inadecuado, el 52.9 % es poco adecuado y el 22.9 % es adecuado en una institución educativa superior.

Tabla 7. Docentes según la remuneración e incentivos en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	20	28.6
Poco adecuado	37	52.9
Adecuado	13	18.6
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según la remuneración e incentivos, el 28.6 % es inadecuado, el 52.9 % es poco adecuado y el 18.6 % es adecuado en una institución educativa superior.

Tabla 8. Docentes según la capacitación en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	15	21.4
Poco adecuado	39	55.7
Adecuado	16	22.9
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según la capacitación, el 28.6 % es inadecuado, el 52.9 % es poco adecuado y el 18.6 % es adecuado en una institución educativa superior.

Tabla 9. Docentes según la gestión del talento humano en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	14	20.0
Poco adecuado	37	52.9
Adecuado	19	27.1
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de gestión del talento humano

De los resultados se aprecia que los docentes según la gestión del talento humano, el 20 % es inadecuado, el 52.9 % es poco adecuado y el 27.1 % es adecuado en una institución educativa superior.

Tabla 10. Docente según la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	36	51.4
Bueno	14	20.0
Excelente	20	28.6
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de desempeño del docente que investiga

De los resultados se aprecia que los docentes según la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 51.4 % es regular, el 20 % es bueno y el 28.6 % es excelente, en una institución educativa superior.

Tabla 11. Docentes según la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	24.3
Bueno	44	62.9
Excelente	9	12.9
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de desempeño del docente que investiga

De los resultados se aprecia que los docentes según la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 24.3 % es regular, el 62.9 % es bueno y el 12.9 % es excelente, en una institución educativa superior.

Tabla 12. Docentes según el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	17	24.3
Bueno	41	58.6
Excelente	12	17.1
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de desempeño del docente que investiga

De los resultados se aprecia que los docentes según el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, el 24.3 % es regular, el 58.6 % es bueno y el 17.1 % es excelente, en una institución educativa superior.

Tabla 13. Docente investigador según su desempeño en una institución educativa superior.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	23	32.9
Bueno	27	38.6
Excelente	20	28.6
Total	70	100

Fuente: Cuestionario de desempeño del docente que investiga

De los resultados se aprecia respecto el desempeño docente investigador, el 32.9 % es regular, el 38.6 % es bueno y el 28.6 % es excelente, en una institución educativa superior.

Tabla 14. Distribución de frecuencias entre gestión del talento humano y el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla cruzada gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga

		Desempeño del docente que investiga			Total	
		Regular	Bueno	Excelente		
Gestión del talento humano	Inadecuado	Recuento	9	3	2	14
		% del total	12.9%	4.3%	2,9%	20,0%
	Poco adecuado	Recuento	13	20	4	37
		% del total	18.6%	28.6%	5,7%	52,9%
	Adecuado	Recuento	1	4	14	19
		% del total	1.4%	5,7%	20,0%	27,1%
Total	Recuento	23	27	20	70	
	% del total	32,9%	38,6%	28,6%	100,0%	

Fuente: Tabla 4 y 8

De la tabla se observa que el 12.9% tiene inadecuado gestión del talento humano y regular desempeño docente que investiga el 28.6 % tiene poco adecuado gestión del talento humano y buen desempeño docente, mientras que el 20% tiene adecuado gestión del talento humano y excelente desempeño docente, en una institución educativa superior.

Tabla 15. Distribución de frecuencias entre selección de personal y el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla cruzada selección de personal y desempeño del docente que investiga

		Desempeño del docente que investiga				
		Regular	Bueno	Excelente	Total	
Selección de personal	Inadecuado	Recuento	11	4	2	17
		% del total	15,7%	5,7%	2,9%	24,3%
	Poco adecuado	Recuento	10	17	10	37
		% del total	14,3%	24,3%	14,3%	52,9%
	Adecuado	Recuento	2	6	8	16
		% del total	2,9%	8,6%	11,4%	22,9%
Total	Recuento	23	27	20	70	
	% del total	32,9%	38,6%	28,6%	100,0%	

Fuente: Tabla 1 y 8

De la tabla se observa que el 15.7% tiene inadecuado selección de personal y regular desempeño docente, el 24.3 % tiene poco adecuado selección de personal y buen desempeño docente, mientras que el 11.4 % tiene adecuado selección de personal y excelente desempeño docente, en una institución educativa superior.

Tabla 16. Distribución de frecuencias entre selección de personal y el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla cruzada selección de personal y desempeño del docente que investiga

		Desempeño del docente que investiga				
		Regular	Bueno	Excelente	Total	
Selección de personal	Inadecuado	Recuento	11	4	2	17
		% del total	15,7%	5,7%	2,9%	24,3%
	Poco adecuado	Recuento	10	17	10	37
		% del total	14,3%	24,3%	14,3%	52,9%
	Adecuado	Recuento	2	6	8	16
		% del total	2,9%	8,6%	11,4%	22,9%
Total	Recuento	23	27	20	70	
	% del total	32,9%	38,6%	28,6%	100,0%	

Fuente: Tabla 1 y 8

De la tabla se observa que el 15.7% tiene inadecuado selección de personal y regular desempeño docente, el 24.3 % tiene poco adecuado selección de personal y buen desempeño docente, mientras que el 11.4 % tiene adecuado selección de personal y excelente desempeño docente, en una institución educativa superior.

Tabla 17. Distribución de frecuencias entre remuneración e incentivos y el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla cruzada remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga

		Desempeño del docente que investiga				
		Regular	Bueno	Excelente	Total	
Remuneración e incentivos	Inadecuado	Recuento	8	9	3	20
		% del total	11,4%	12,9%	4,3%	28,6%
	Poco	Recuento	15	15	7	37
	adecuado	% del total	21,4%	21,4%	10,0%	52,9%
	Adecuado	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	4,3%	14,3%	18,6%
		Recuento	23	27	20	70
Total		% del total	32,9%	38,6%	28,6%	100,0%

Fuente: Tabla 2 y 8

De la tabla se observa que el 11.4% tiene inadecuado remuneración e incentivos y regular desempeño docente, el 21.4 % tiene poca adecuada remuneración e incentivos y buen desempeño docente, mientras que el 14.3 % tiene adecuado remuneración e incentivos y excelente desempeño docente, en una institución educativa superior.

Tabla 18. Distribución de frecuencias entre capacitación y el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla cruzada capacitación y desempeño del docente que investiga

		Desempeño del docente que investiga				
		Regular	Bueno	Excelente	Total	
Inadecuado	Recuento	9	4	2	15	
	% del total	12,9%	5,7%	2,9%	21,4%	
Remuneración e incentivos	Poco adecuado	Recuento	13	17	9	39
	% del total	18,6%	24,3%	12,9%	55,7%	
Adecuado	Recuento	1	6	9	16	
	% del total	1,4%	8,6%	12,9%	22,9%	
Total	Recuento	23	27	20	70	
	% del total	32,9%	38,6%	28,6%	100,0%	

Fuente: Tabla 3 y 8

De la tabla se observa que el 12.9% tiene inadecuado capacitación y regular desempeño docente, el 24.3 % tiene poca adecuada capacitación y buen desempeño docente, mientras que el 12.9 % tiene adecuado capacitación y excelente desempeño docente, en una institución educativa superior.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis General

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla 19. Grado de correlación y nivel de significancia entre gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Correlaciones

		Gestión del Talento humano	Desempeño del docente que investiga
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
Desempeño del docente que investiga	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman = 0.546 significa que existe una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p=0.00$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la

hipótesis alternativa.

Interpretación:

Existe una relación directa (0.546) y significativa ($p=0.00$) entre la gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Contrastación de hipótesis específicas 1

Ha: Existe relación entre la selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

H₀: No existe relación entre la selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla 20. Grado de correlación y nivel de significancia entre selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Correlaciones

		Selección de personal	Desempeño del docente que investiga
Coeficiente de correlación		1,000	,400**
Selección de personal	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	70	70
Coeficiente de correlación		,400**	1,000
Desempeño del docente que investiga	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman = 0.400 significa que existe una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p=0.001$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Interpretación:

Existe una relación directa (0.400) y significativa ($p=0.001$) entre la selección de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Contrastación de hipótesis específicas 2

Ha: Existe relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

H₀: No existe relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significancia entre remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Correlaciones

			Remuneración e incentivos	Desempeño del docente que investiga
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,377**
	Remuneración e incentivos	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
		Coefficiente de correlación	,377**	1,000
	Desempeño del docente que investiga	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman = 0.377 significa que existe una baja relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p=0.001$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Interpretación:

Existe una relación directa (0.377) y significativa ($p=0.001$) entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Contrastación de hipótesis específicas 3

Ha: Existe relación entre la capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

H₀: No Existe relación entre la capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significancia entre capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

Correlaciones

		Capacitación	Desempeño del docente que investiga	
Rho de Spearman		1,000	,414**	
	Capacitación	.	,000	
		N	70	
		Coeficiente de correlación	,414**	1,000
	Desempeño del docente que investiga	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla, se presenta el estadístico Rho de Spearman = 0.414 significa que existe una moderada relación directa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p=0.00$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Interpretación:

Existe una relación directa (0.414) y significativa ($p=0.00$) entre la capacitación y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.

4.1.2. Discusión de resultados

En el presente estudio la unidad de análisis es el docente que labora en una institución educativa superior, y su relación con la gestión del talento humano. En las instituciones de educación superior es necesario desplegar el talento humano con la finalidad de dar solución a los problemas sociales es en este momento el recurso estratégico intangible que genera valor. Los resultados de la presente investigación, al contrastarlos con otras investigaciones, se describe el siguiente análisis.

Los resultados permiten evidenciar que la gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior se encuentran relacionadas; permitiendo demostrar que una buena gestión del talento humano beneficia el desempeño docente, potenciando el capital humano en esta organización educativa; de acuerdo a lo señalado por Alarcón-Quinapanta *et al.* (2019), la gestión del recurso humano es fundamental para toda la organización y crea valor social para la institución. Asimismo Castro (2020), afirma que un manejo adecuado de la gestión del talento humano permite potenciar las competencias de todo trabajador, convirtiéndose en un capital organizacional.

En la investigación de Ballena (2021), sobre gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque demuestra en los niveles de gestión del talento humano, alto 10%, medio 77% y bajo 13% en 81 trabajadores que laboran en la municipalidad de Lambayeque. Al comparar con el presente estudio la gestión del talento humano es inadecuado en 20%, poco adecuado 52.9% y adecuado 27.1%. En estos estudios se evidencian diferencias significativas en todos los niveles, debido a que ambas instituciones son de diferentes organizaciones. El estudio de Ballena (2021), manifiesta que la gestión considera que el talento humano es un recurso indispensable para las organizaciones, es el motor impulsor

del progreso, crecimiento y competitividad, es el capital intelectual uno de los pilares fundamentales que genera ventajas competitivas y es difícil de imitar por la competencia.

En la investigación de Hidalgo (2021), sobre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la dirección de planeamiento institucional PNP, San isidro demuestra que el desarrollo de las personas es malo en 19.5%, regular en 59.7% y bueno en 20.8% en la dirección de planeamiento institucional PNP, en una población de 77 trabajadores. Al contrastar los resultados con este estudio, la capacitación es inadecuada en 21.4%, poco adecuado en 55.7% y adecuado en 22.9%. Ambos estudios tienen resultados parecidos. Hidalgo (2021), considera que la gestión del talento humano busca enfocarse en el potencial del empleado, capacitándolo para fomentar el desarrollo de habilidades y de esta manera asegurar una posición competitiva frente a los constantes cambios sociales.

En la investigación de Rojas Reyes y Vílchez Paz (2018), sobre gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús demuestra que en la selección de personal están totalmente en desacuerdo 2%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 12%, de acuerdo 60% y totalmente de acuerdo 26% en un población de 50 personas que trabajan en el puesto de salud sagrado corazón de Jesús. Al contrastar los resultados con este estudio, la selección de personal es inadecuada en 24.3%, poco adecuado 52.9% y adecuado 22.8%. En ambos estudios se presentan resultados parecidos. Rojas Reyes y Vílchez Paz (2018), manifiestan que independientemente del tipo de organización, el éxito de una organización se encuentra atado al tipo de personas que emplea. Flores *et al.* (2017), quien hace referencia a la selección de personal refiere que es el proceso de escoger al mejor candidato y que reúna las condiciones para añadir talento y competencia a la institución. Asimismo Ramírez *et al.* (2019), afirma que la selección es una estrategia organizacional que fortalece las

actividades laborales y permite alcanzar los objetivos incrementando la productividad en la institución.

En la tabla 13, en los resultados del docente que investiga según su desempeño el 32.9% es regular, el 38.6% es bueno, el 28.6% es excelente, en una institución educativa superior. Al comparar los resultados con el estudio de Llatas (2019), sobre Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo, de 115 docentes; de los cuales el 0% percibe que el desempeño docente es insatisfactorio, el 4% percibe que está en proceso, seguido por un 32% que percibe que es satisfactorio, mientras que el 64% percibe que existe un desempeño docente destacado. Al comparar estos resultados son similares, a los presentados en este estudio y sobre todo con 38.6% en el nivel bueno del desempeño del docente frente a un 32% de desempeño docente satisfactorio; lo que demuestra que los docentes en ambas instituciones, presentan desempeño docente buenos o satisfactorio con una tendencia a desempeños docentes altos. Esto significa que los docentes tienen tendencia a mejorar sus estrategias de enseñanza aprendizaje que benefician a los estudiantes. Llatas (2019), en su estudio demuestra que el docente que investiga modifica favorablemente sus conocimientos, lo que le permite adquirir competencias y ganar crédito progresivamente de actualización.

En la investigación presentada por Ruiz (2020), sobre Competencia digital y desempeño docente en una institución educativa, se observa que el desempeño docente es regular en 48.5% frente a la competencia digital, regular en 39.4% frente a información y alfabetización informacional, regular 51.5% frente a comunicación y colaboración, regular en 60.6% frente a creación de contenidos digitales siendo constante un desempeño regular. Al contrastar los resultados con este estudio, los docentes demostraron un desempeño poco adecuado en 38.6% e inadecuado en 32.9%. En este estudio se demuestra que el docente tiende a tener desempeño

adecuado. Ruiz (2020), manifiesta que la educación está fundamentada en posturas que se alinean a la investigación y la generación de nuevos conocimientos. El docente actual no puede ser esquivo, actualmente se combinan el factor de conocimiento, habilidad y responsabilidad de investigar para un excelente desempeño.

En la investigación presentada por Yapuchura (2018), sobre relación entre la competencia digital y el desempeño docente en la escuela profesional de educación de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, se observa que el desempeño docente es regular en 40%, deficiente en 32% y bueno en 28%. Al comparar los resultados con el presente estudio el docente que investiga según su desempeño es regular en 32.9%, bueno en 38.6% y excelente en 28.6%. Al comparar ambos estudios un grupo de docentes tienen un alto nivel de desempeño, debido a su experiencia docente que le permite desarrollar y manejar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas de una institución educativa superior.

Yapuchura (2018), refiere que necesitamos estar investigando continuamente para estar actualizados, con actitud abierta a la formación continua, para poder dar respuesta a las demandas que surgen cada día; cuando somos profesionales de la formación ser conscientes que el desarrollo competencial del conjunto del estudiantado se encuentra altamente definido por las acciones que llevemos a cabo y desde el conocimiento, actuemos como guías y favorecedores de procesos de aprendizaje. Además Kú Hernández y Pool Cibrián (2018), manifiestan que los docentes con un mayor grado de preparación, y especialmente los que la llevan a cabo de forma continua, obtienen mejores resultados de desempeño que los que únicamente tienen una licenciatura.

En el estudio realizado por Nadia Jiménez y Sonia San Martín (2018), sobre Tipología de docentes universitarios de acuerdo con su desempeño docente: motivados y no motivados, en un estudio realizado en 137 docentes universitarios pertenecientes a tres universidades españolas, se observa que el grupo de docentes motivados señalan que la mejora continua se consigue a través de cursos de especialización en 50.6%, el grupo de docentes desmotivados señalan que la mejora continua del docente se consigue a través de cursos pedagógicos e incentivos laborales en 51.9% un docente motivado permitirá transmitir mejor la enseñanza y guiara el aprendizaje. Al comparar los resultados con el presente estudio la capacitación es inadecuada en 21.4%, poco adecuada en 55.7% y adecuada en 22.9%, la remuneración e incentivos es inadecuado en 28.6%, poco adecuado 52.9% y adecuado 18.6%. Al comparar estos resultados se evidencian que la capacitación, remuneración e incentivos mejoran y favorece un buen desempeño del docente en toda institución educativa superior.

Nadia Jiménez y Sonia San Martín (2018), refieren que cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos siempre y cuando reciba una retribución conveniente. El programa de capacitación influye directa y significativamente en la mejora del desempeño docente, las instituciones invierten en capacitación para obtener un mejor rendimiento.

La presente investigación sustenta aportes positivos pues se encuentran relaciones entre las variables que, si bien el nivel no es tan fuerte, permiten a futuro plantear la búsqueda de demás relaciones que puedan hallarse entre dos o más preguntas a través de un análisis multivariado.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En base a la valoración, análisis, interpretación y comparación de los resultados obtenidos en la muestra de investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- La Gestión del talento humano se relaciona directamente y significativamente con desempeño del docente que investiga. Se evidencia que la aplicación de una adecuada gestión del talento humano eleva y mejora un buen desempeño del docente que investiga, en una institución educativa superior.
- La selección del personal se relaciona directamente y significativamente con desempeño del docente que investiga. Se demuestra que una adecuada selección del personal favorece un excelente desempeño del docente que investiga, en beneficio de los estudiantes.
- La remuneración e incentivos se relaciona directamente y significativamente con desempeño del docente que investiga. Se establece que la remuneración e incentivos contribuye y favorece un buen desempeño del docente que investiga, se siente motivado y reconocido por la institución.

- La capacitación se relaciona directamente y significativamente con el desempeño del docente que investiga. Se determina que la capacitación mejora y eleva un excelente desempeño del docente que investiga, buscando siempre el desarrollo de competencias de los estudiantes.

5.2. Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en la investigación, se presenta las siguientes recomendaciones:

- Que el director de una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, en coordinación con el jefe del departamento académico realice una adecuada selección docente, el pago oportuno de las horas académicas y una periódica capacitación, lo que permitirá mejorar y fortalecer el desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior.
- Que el jefe del departamento académico realice una masiva convocatoria docente para seleccionar adecuadamente a los mejores docentes con experiencia pedagógica favoreciendo un buen desempeño dentro de la institución educativa.
- Que el director de la institución educativa superior gestione el pago puntual a los docentes y se brinde incentivos que reconozcan el buen trabajo del docente que investiga favoreciendo de esta manera un excelente desempeño del docente dentro del aula.
- Que el jefe del departamento académico en coordinación con la oficina de supervisión académica elabore y supervise un plan de capacitación docente que permita elevar el buen desempeño del docente que investiga en beneficio de los alumnos en el fortalecimiento de sus competencias.
- Los futuros estudios enfocarse en una eficiente gestión, basada en el incentivo de la producción científica, como publicaciones en revistas de impacto, proyectos de investigación y elaboración de libros académicos e investigativos, mediante el desarrollo intelectual de sus estudiantes, docentes e investigadores; considerando

variables como la experiencia del claustro docente, nivel científico, desarrollo investigativo, genero, impacto de las publicaciones que permitan tomar decisiones para el mejoramiento de los resultados institucionales.

REFERENCIAS

- Alarcón-Quinapanta, M. d., Freire-Lescano, L. R., Pérez-Barral, O., Frías-Jiménez, R. A., & Nogueira-Rivera, D. (enero-abril de 2019). Medición del rendimiento del talento humano en Instituciones de educación superior: producción científica. *Ingeniería Industrial*, *XL*(1), 24-36.
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
- Ballena Alcantara, I. M. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Chiclayo.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008.
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Carlos, E. Á. (Enero-Abril de 2020). Gestión del talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, *22*(1), 184-203.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 1-11.
- Cerón Urzua, C., Cossio-Bolaños, M., Pezoa-Fuentes, P., & Gómez-Campos, R. (Febrero de 2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación*, *31*(4), 463-472.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. México, D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CINDA. (2007). *Educación Superior en Iberoamérica Informe 2007*. Santiago de Chile: RIL® Editores.
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrós, J., & Montoya, C. (Julio-Diciembre de 2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. *Investigación Educativa*, *12*(22), 99 - 126.
- Concha, M. C., Coria, M., & Fuster-Caubet, Y. (Abril - Julio de 2020). La gestión del conocimiento en los contextos organizacionales del siglo XXI. *REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA*, 63 - 78.
- Del Alamo Pantigoso, J. C. (2015). *Relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército- 2014*. Lima .
- Delors, J. (1996). *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid : Santillana .

- Falcón Linares, C., & Arraiz Pérez, A. (jul-sep de 2020). Construcción de identidad profesional docente durante la formación inicial como maestros. *Revista Complutense de Educación*, 31, 329-340.
- Franch León, K., & Guerra Bretaña, R. M. (2016). Las normas ISO 9000: una mirada desde la gestión del conocimiento, la información, innovación y el aprendizaje organizacional. *Cofín Habana*, 11(2), 29-54.
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (Jul.-Dec. de 2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452.
- Gómez Alcívar, V. J., Henríquez Carrera, E. G., & Jordán Yépez, A. E. (15 de Mayo de 2019). Los proyectos integradores de saberes y su incidencia en la producción, gestión del conocimiento y desarrollo de habilidades investigativas de los docentes en formación. *Opuntía Brava este es el nombre de la revista*, 11(3), 109 - 116.
- González Fernández, M. O. (Enero-Junio de 2018). Percepción del desempeño docente-estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16).
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México, México: Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Maldonado, E., Rojas-Guevara, J., & Gallo-Vargas, R. (julio-diciembre de 2019). La práctica docente y su evaluación: estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *Rev. Investig. Desarro. Innov.*, 79-92.
- Hidalgo Vergaray, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San isidro, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Huiza Nuñez, C. A., & Vera Aylas, P. J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño docente de los centros de educación básica alternativa UGEL N° 03 - 2015*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Perú.
- INEI. (Mayo de 2006). *Glosario básico de terminos estadísticos*. 1 - 67.
- Jiménez, N., & San-Martín, S. (Julio-Octubre de 2019). Tipología de docentes universitarios de acuerdo con su desempeño docente: motivados y no motivados. *CIENCIA ergo-sum*, 26(2), 1-14.
- Kú Hernández, O., & Pool Cibrián, W. (2018). Construcción y validación de instrumentos para la evaluación de la práctica pedagógica en educación básica del estado de Yucatán . *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* , 23-41.
- Llatas Rodríguez, S. E. (2019). *Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo - 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Trujillo.

- Maleki, F., Talaei, M. H., Seyed Rahmatollah Mousavi Moghadam, S. S., & Hamid Taghinejad, A. M. (2017). Investigating the Influence of Teachers' Characteristics on the Teacher-Student Relations from Students' Perspective at Ilam University of Medical Sciences. *Journal of Clinical and Diagnostic Research.*, 11(6), 4-8.
- Matos Minaya, J. (2020). *La autogestión en la inteligencia emocional y el desempeño docente en la escuela académico profesional de tecnología médica en la universidad Norbert Wiener, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener, Escuela de posgrado, Lima.
- Mena Reinoso, Á., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Revista Industrial Data*, 22(2), 139-156.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú.
- Monje Álvarez, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA*. Colombia.
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, D.C. Colombia: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.
- Montes Huerta, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, SAN Juan de Lurigancho, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Ojando, E. S., Simón, J., Prats, M. À., Martínez-Felipe, M., Santaolalla, E., & Torres, J. (2019). Evaluación de una experiencia formativa en Flipped Classroom para profesores universitarios de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. *Revista de Psicología, Ciències de l'Eduació i de l'Esport*, 37(2), 53-61.
- Portugués Yactayo, D., & Mormontoy Laurel, W. (2015). *EL PORQUE, PARA QUE Y COMO INVESTIGAR*. Lima.
- Quiriz-Badillo, T., & Tobón-Tobón, S. (enero-junio de 2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *RA XIMHAI*, 15(1), 101-115.
- Ramírez Díaz, J. A. (Julio - Diciembre de 2020). Configuraciones disciplinares para la producción científica en la educación de México. Una revisión desde la sociología de la educación y la formación del sistema educativo. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades.*, 29(58), 2-31.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (Diciembre de 2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Reyes Serrano, B. N., & Valdivieso Oliva, V. (2019). *Desempeño docente y la satisfacción de estudiantes de la escuela académico profesional de obstetricia de la universidad privada Norbert Wiener, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de posgrado, Lima.

- Rivas Sandoval, S. (2019). *Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Chiclayo.
- Roblizo Colmenero, M., & Cózar Gutiérrez, R. (julio-diciembre de 2018). Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) como herramienta didáctica para la docencia de Sociología de la Educación con metodología CLIL. *REDU. Revista de Docencia Universitaria,, 16(2)*, 265-279.
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, Enero 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de posgrado, Lima.
- Ruiz Gutiérrez, C. M. (2020). *Competencia digital y desempeño docente en una institución educativa de Sullana, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Piura.
- Sánchez Puentes, R. (2004). *Enseñar a investigar*. México: editorial@plazayvaldes.com.
- Santelices, B. (2010). *El rol de las universidades en el desarrollo científico y tecnológico*. Santiago de Chile: RIL® editores.
- Soler, M. G., Cárdenas, F. A., & Hernández-Pina, F. (2018). Enfoques de enseñanza y enfoques de aprendizaje: perspectivas teóricas promisorias para el desarrollo de investigaciones en educación en ciencias. *Ciênc. Educ., Bauru, 24(4)*, 993-1012.
- Sucari Sucari, L. (2020). *Competencia digital y desempeño docente de la Institución Educativa 7066 Andrés Avelino Cáceres, Chorrillos, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.
- Taber, K. S. (7 de June de 2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education, 1273-1296*.
- Tamay Flores, A. C. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de la Libertad, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Trujillo.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores.
- Valles-Montero, K. d., Del-Valle-Giraldoth, D., Valles-de-Rojas, M. E., & Torres-de-Nava, L. M. (Julio-Diciembre de 2020). Habilidades gerenciales aplicadas por docentes de aulas para el fortalecimiento de la enseñanza-aprendizaje en el nivel de secundaria de la unidad educativa Ernesto Flores Fuenmayor del Municipio Miranda, estado Zulia. *Redalyc, 14(27)*.
- Veiga De Cabo, J., De La Fuente Díez, E., & Zimmermann Verdejo, M. (Marzo de 2008). MODELOS DE ESTUDIOS EN INVESTIGACIÓN APLICADA: CONCEPTOS Y CRITERIOS PARA EL DISEÑO . *Medicina y seguridad del trabajo , LIV(210)*, 81-88.
- Ventura Alarcón, Y. S. (2019). *Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y desempeño docente en la carrera de Terapia Física y Rehabilitación de la universidad Norbert Wiener, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de posgrado, Lima.

Vera Carrasco, O. (2016). El Nuevo Modelo Docente Universitario en Medicina. *Educación Médica Continua*, 57(1), 59-64.

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *INNOVAR*, 29(74), 25-44.

Villarruel Esquivel, O. A. (2021). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de postgrado, LIMA.

Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Yapuchura Platero, V. (2018). *Relación entre la competencia digital y el desempeño docente en la escuela profesional de educación de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, 2017*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, Escuela de posgrado, Arequipa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>D1: Selección del Personal</p> <p>D2: Remuneración e incentivos</p> <p>D3: Capacitación</p>	<p>Puesto laboral</p> <p>Funciones laborales</p> <p>Evaluación</p> <p>Grado de conocimientos</p> <p>Comunicación</p> <p>Remuneración básica</p> <p>Incentivos salariales</p> <p>Prestaciones</p> <p>Capacitaciones permanentes</p> <p>Formación profesional</p> <p>Recursos</p> <p>Preparación y formación en TIC</p> <p>Responsabilidades</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>De acuerdo a la naturaleza, la investigación es aplicada y por su nivel de estudio es descriptivo, de corte transversal.</p> <p>Método y diseño</p> <p>Diseño no experimental, de enfoque correlacional</p> <p>Población: 70 docentes de una institución educativa</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Selección de</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre la Selección</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre la selección</p>			

personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021?	de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021	de personal y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021		Función pedagógico	superior de la provincia constitucional del Callao 2021.
¿Cuál es la relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021?	Identificar la relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021	Existe relación entre la remuneración e incentivos y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao 2021	Variable 2: Desempeño del docente que investiga. D1:Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características individuales Bibliografía actualizada Autores y teorías Contenidos de la enseñanza Actividad de aprendizaje Instrumento de evaluación	
¿Cuál es la	Identificar la	Existe relación	D2: Enseñanza para el	Respeto	

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: estimado docente agradecemos de antemano su participación en el estudio titulado: “Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021”. A continuación se presentan 18 preguntas que Ud. deberá contestar en su totalidad.

Sugerencias:

Este cuestionario es anónimo, sus respuestas pensadas cuidadosamente permitirán recabar información relevante para los objetivos del estudio. Por tanto su opinión es fundamental para este estudio.

DATOS PERSONALES:

Edad:

Sexo: Masculino Femenino

Grado Académico: Bachiller Maestro Doctor

Tipo docente: Tiempo parcial Tiempo completo

Años docentes: 0-5 6-10 11-15

Marque con una “X” la alternativa de respuesta que considere conveniente.

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

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Selección de personal					
1	Los medios de difusión que utiliza la institución son efectivos para la convocatoria					
2	Los docentes que trabajan en su institución son seleccionados de acuerdo con las necesidades de la unidad didáctica y de los alumnos					
3	La selección es en base a la función docente que desempeña en la institución					
4	En la selección docente es importante evaluar la hoja de vida					
5	La clase magistral permite evaluar el conocimiento especializado					
6	La clase magistral permite evaluar el conocimiento respecto al uso de las estrategias didácticas en el aula					
	Remuneración e incentivos					
7	El pago por hora académica Básica responde al trabajo realizado					
8	Existen bonos educativos en su institución					
9	Existen beneficio de asistencia médica en su institución (Tópico)					
10	Existe en beneficio de reconocimiento al docente del mes					
11	Su institución brinda servicios recreativos					
12	El docente con descanso medico se le reconoce su pago académico					
	Capacitación					
13	Su institución realiza capacitaciones en forma continua					

14	La institución le permite cambios de horario para asistir a los cursos de actualización profesional					
15	Los materiales y recursos que le brinda la institución son suficientes para el desarrollo de su unidad didáctica					
16	Las capacitaciones sobre el uso de las TIC son importantes para mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje					
17	La responsabilidades académicas dificultan la capacitación docente					
18	La capacitación docente influye en su desempeño pedagógico					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

El presente instrumento tiene la finalidad evaluar el desempeño del docente que investiga de acuerdo a las dimensiones establecidas: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Sugerencias:

El instrumento se aplicara en el aula de cada docente de acuerdo a su horario establecido.

Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	2	3	4

DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	
1	Reconoce las características individuales de sus estudiantes					
2	Utiliza bibliografía e investigaciones actualizadas en la enseñanza de la unidad didáctica					
3	Utiliza autores, teorías e investigaciones de acuerdo a la unidad didáctica					
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza e investigaciones en función a los elementos de capacidad					
5	Desarrollo su actividad de aprendizaje utilizando A.V.A.					
6	Elabora su instrumento de evaluación (Rubrica, lista de cotejo.....)					

	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
7	Promueve el respeto entre sus estudiantes y docentes					
8	Promueve el aprendizaje para el logro de los elementos de capacidad					
9	Promueve un entorno agradable para el logro de los aprendizajes					
10	Recoge los aprendizajes previos aplicando una teoría en los alumnos					
11	Resuelve los conflictos entre los alumnos utilizando principios éticos					
12	Propicia trabajo colaborativo en el aula					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
13	Su institución cuenta con una comunidad de profesores dedicados a las tareas docentes e investigadoras					
14	El docente se identifica con su institución y realiza investigaciones					
15	respeta los derechos de sus alumnos					
16	Interactúa con otros especialistas de su área					
17	Participa en comités de elaboración de sílabos					
18	Aplica los principios éticos					

Gracias por su atención

14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00003
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00003
16	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00046
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00003
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.00003
																0.002

1: Pertinencia

2: Relevancia

3: Claridad

Se ha considerado:

1: Respuesta favorable del experto o evaluador según pregunta formulada.

0: Respuesta desfavorable del experto o evaluador según pregunta formulada.

P= 0.002

Respecto a la validez del instrumento existe coherencia interna de pertinencia, relevancia y claridad, es decir que los ítems miden lo que tienen que medir. En el presente cuadro se puede evidenciar la prueba de correlación de juicio de expertos, que para la presente investigación se consideró en número de 5, entre las cuales se puede evidenciar que existía concordancia en la opinión de los juicios en los diferentes ítems. Encontrándose además que el valor de p-valor=0.002 en la prueba binomial; por lo que se puede concluir que el instrumento es válido para este estudio.

15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00003
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00003
17	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00320
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00003
																0.015

1: Pertinencia 2: Relevancia 3: Claridad

Se ha considerado:

1: Respuesta favorable del experto o evaluador según pregunta formulada.

0: Respuesta desfavorable del experto o evaluador según pregunta formulada.

P= 0.015

Respecto a la validez del instrumento existe coherencia interna de pertinencia, relevancia y claridad, es decir que los ítems miden lo que tienen que medir. En el presente cuadro se puede evidenciar la prueba de correlación de juicio de expertos, que para la presente investigación se consideró en número de 5, entre las cuales se puede evidenciar que existía concordancia en la opinión de los juicios en los diferentes ítems. Encontrándose además que el valor de p-valor=0.015 en la prueba binomial; por lo que se puede concluir que el instrumento es válido para este estudio.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Alfa de Cronbach

Formula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados SPSS 24:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

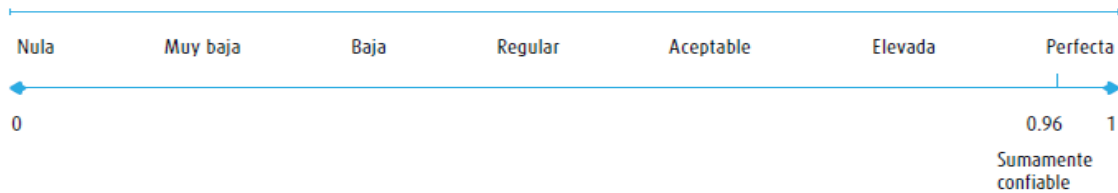
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	18

Como criterio general, según Hernández *et al.* (2014), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach es de 0 a 1:

Figura 9.5 Interpretación de un coeficiente de confiabilidad sobre un instrumento



El Alfa Cronbach es (0.823), por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de gestión del talento humano es elevado, confiable para el estudio.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

Alfa de Cronbach

Formula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados SPSS 24:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

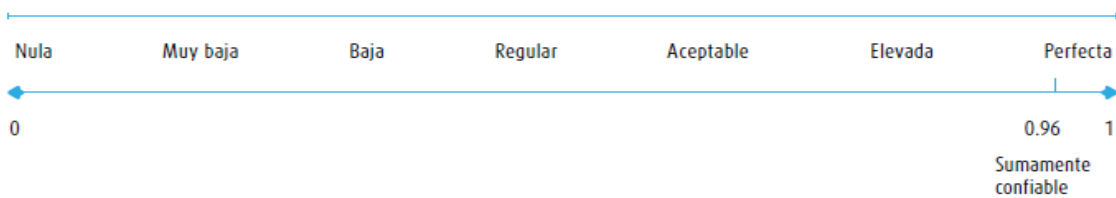
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	18

Como criterio general, según Hernández *et al.* (2014), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach es de 0 a 1:

Figura 9.5 Interpretación de un coeficiente de confiabilidad sobre un instrumento



El Alfa Cronbach es (0.809), por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de desempeño del docente que investiga es elevado, confiable para el estudio.

Anexo 5. Informe del asesor de Turnitin

Tesis de Maestría

por Silvia De La Cruz

Fecha de entrega: 20-ago-2021 07:42p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1633853846

Nombre del archivo: TESIS_18_08_21_SILVIA_DE_LA_CRUZ.docx (928.53K)

Total de palabras: 21584

Total de caracteres: 117616

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
7	cienciaergosum.uaemex.mx Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Omar Eduardo Kú Hernández, Wilson Jesús Pool Cibrián. "Evaluación del desempeño	1%

docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes", Journal of Behavior, Health & Social Issues, 2018

Publicación

10	revistaespirales.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	scielo.conicyt.cl Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 6. Base de datos

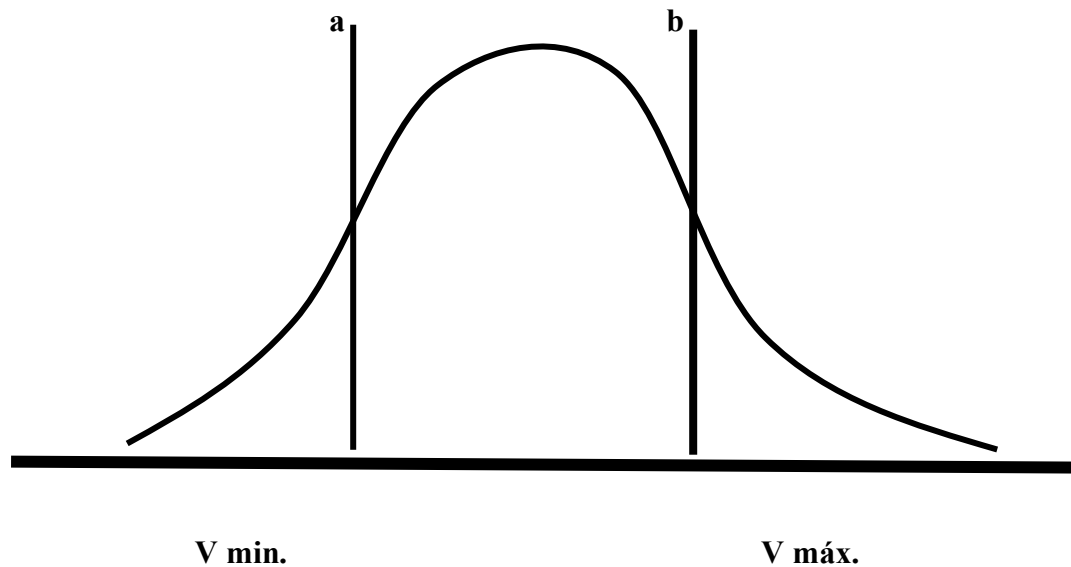
1	Docentes	DATOS GENERALES					Gestión del Talento humano.												DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA																										
							Selección de personal						Remuneración e incentivos						Capacitación						PREPARACIÓN APRE				ENSEÑANZA				DESARROLLO												
		Edad	Sexo	G.A.	T.D.	A.D	1	2	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	31	32	33	34	35	36			
4	1	45	1	1	1	13	5	5	5	3	4	5	2	4	5	1	3	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	2	42	1	1	1	10	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	35	2	1	1	7	4	4	5	5	5	5	2	2	1	5	3	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	40	1	1	1	8	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
8	5	32	2	1	1	2	3	5	5	5	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
9	6	48	1	1	1	18	2	3	5	5	4	4	2	5	5	1	5	2	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
10	7	28	2	2	1	2	3	4	3	5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
11	8	41	1	2	1	5	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	9	39	1	1	1	5	1	3	3	5	4	4	4	3	3	5	2	3	2	1	1	5	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
13	10	52	2	1	1	12	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	11	49	1	1	1	11	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	2	5	5	2	4	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	
15	12	55	1	1	1	15	3	4	3	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
16	13	56	2	1	1	15	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	3	2	1	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
17	14	43	2	1	1	8	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	
18	15	44	2	1	1	8	1	3	2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
19	16	34	2	1	1	4	4	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1	5	4	4	5	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
20	17	33	1	2	2	2	3	2	5	5	5	5	3	1	3	5	2	4	2	5	3	3	2	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
21	18	46	1	2	2	7	3	4	5	5	3	3	1	5	2	1	3	5	3	3	4	4	4	5	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
22	19	46	1	1	2	8	2	2	5	5	5	2	4	4	5	5	3	3	5	5	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
23	20	45	2	1	1	12	5	5	5	3	4	5	1	1	5	1	1	5	3	3	2	4	3	5	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
24	21	45	1	1	1	11	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	5	2	3	3	5	3	5	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
25	22	37	1	1	1	4	4	3	3	5	5	5	4	1	1	1	2	5	2	3	3	4	1	5	1	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
26	23	51	2	1	1	13	2	3	3	5	4	4	2	2	1	2	5	2	5	3	2	4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
27	24	53	2	1	1	14	4	5	5	5	4	4	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	5	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
28	25	45	2	1	1	13	2	3	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	

29	26	44	2	1	1	8	1	3	3	5	4	4	4	3	3	5	2	3	2	1	1	5	2	5	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
30	27	46	1	3	1	9	1	3	1	1	5	5	5	5	1	2	3	2	3	5	5	3	3	3	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
31	28	47	1	1	1	10	3	5	5	5	2	3	4	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	5	2	1	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
32	29	41	2	1	1	7	3	4	3	5	4	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	1	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
33	30	45	2	2	1	7	4	5	5	5	2	5	2	1	1	2	2	2	3	5	4	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
34	31	32	2	1	1	3	4	5	5	5	2	5	2	1	1	2	2	2	3	5	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
35	32	31	2	1	1	2	3	4	5	5	2	2	4	5	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
36	33	47	2	1	2	8	3	2	2	2	2	2	3	1	3	4	2	4	3	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
37	34	48	1	1	2	7	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
38	35	52	2	1	2	14	2	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
39	36	34	2	2	1	5	2	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
40	37	45	1	2	1	8	1	3	2	5	5	4	3	5	4	1	2	1	4	4	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2		
41	38	32	2	1	1	4	1	3	2	5	5	4	3	5	4	1	2	1	4	4	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2		
42	39	45	1	1	1	6	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2		
43	40	32	2	1	2	1	4	4	4	3	2	1	2	1	1	1	1	5	2	4	5	2	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
44	41	30	2	1	2	1	3	4	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
45	42	49	1	1	2	4	3	4	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	4	3	2	5	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
46	43	50	2	1	1	7	3	4	3	5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
47	44	52	2	1	1	5	3	4	5	5	4	3	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
48	45	43	2	1	1	8	3	4	3	5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
49	46	45	2	3	1	9	3	4	5	5	4	3	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
50	47	47	1	1	1	8	4	5	5	5	5	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
51	48	32	2	1	1	2	4	5	5	5	5	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
52	49	34	2	1	1	3	1	3	2	5	5	4	3	5	4	1	4	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		
53	50	56	1	2	1	14	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2		

54	51	34	1	2	1	4	4	5	5	2	4	2	2	1	1	1	1	2	4	1	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2			
55	52	52	1	1	1	12	4	5	5	2	4	2	2	1	1	1	1	2	4	1	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2			
56	53	43	1	1	1	7	3	2	2	1	1	2	3	4	3	4	2	1	2	5	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2				
57	54	44	1	1	1	8	3	4	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2				
58	55	34	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	4	2	1	2	5	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2					
59	56	52	2	1	2	16	3	4	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2					
60	57	45	2	1	2	11	2	4	4	4	2	2	2	1	4	3	1	4	1	1	4	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2					
61	58	34	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2	1	4	3	1	4	1	1	4	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	2					
62	59	30	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2				
63	60	32	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2				
64	61	46	1	2	1	12	1	1	1	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2				
65	62	48	1	1	2	12	1	1	1	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2				
66	63	52	2	1	1	11	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3				
67	64	34	2	1	1	4	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2				
68	65	29	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
69	66	43	2	3	2	8	3	4	3	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	3	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2				
70	67	34	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2	2	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	
71	68	46	1	1	1	9	1	3	2	1	1	3	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	
72	69	50	1	1	1	8	3	4	5	5	4	3	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
73	70	42	1	1	1	5	1	3	2	1	1	3	3	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2

Anexo 7. Categorización de las variables

CONSTRUCCIÓN DE LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGÚN LA ESCALA DE ESTANINOS



Estadísticos:

X: Media

DE: Desviación estándar

V min.: Valor mínimo

V máx.: Valor máximo

Fórmula:

$a = \text{Media} - 0.75 * \text{Desviación estándar}$

$b = \text{Media} + 0.75 * \text{Desviación estándar}$

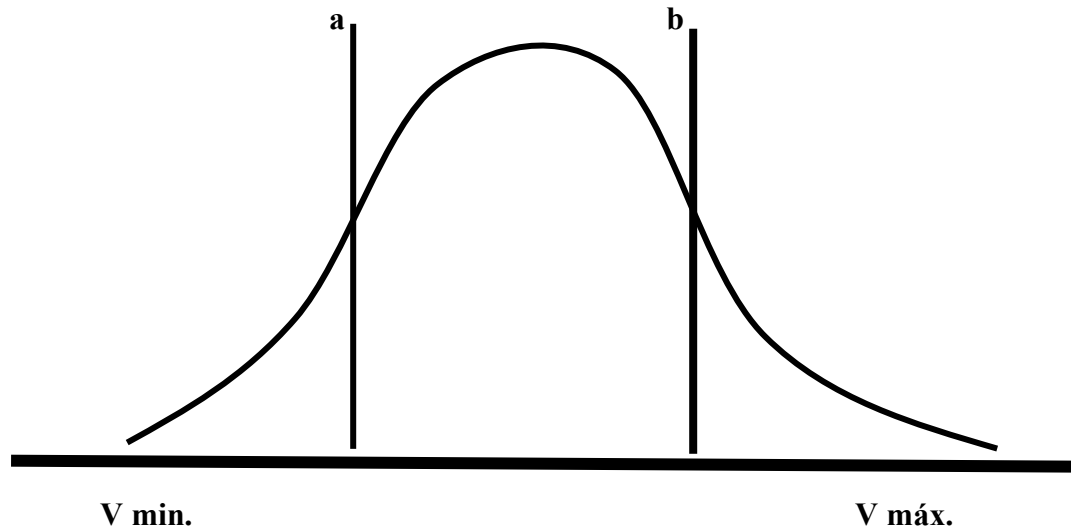
Gestión del talento humano

RESULTADOS: X: 51.79 DE: 10.701 V min.: 33 V máx.: 68

a= 43.76 b= 59.81

Nivel Gestión del talento humano		
Nivel	Rangos	Rangos y sus valores
Bajo	V min. - a	33.00 - 43.76
Medio	a+0.01 - b	43.77 - 59.81
Alto	b+0.01 - V máx.	59.82 - 68.00

**CONSTRUCCIÓN DE LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DEL
DOCENTE QUE INVESTIGA SEGÚN LA ESCALA DE ESTANINOS**



Estadísticos:

X: Media

DE: Desviación estándar

V min.: Valor mínimo

V máx.: Valor máximo

Fórmula:

$a = \text{Media} - 0.75 * \text{Desviación estándar}$

$b = \text{Media} + 0.75 * \text{Desviación estándar}$

Desempeño del docente que investiga

RESULTADOS: X: 49.10 DE: 14.237 V min.: 29 V máx.: 72

a= 38.42 b=59.78

Nivel desempeño del docente que investiga		
Nivel	Rangos	Rangos y sus valores
Bajo	V min. - a	29.00 - 38.42
Medio	a+0.01 - b	38.43 - 59.78
Alto	b+0.01 - V máx.	59.79 - 72.00

Anexo 8: Validación de juicio de expertos

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Carlos Vega
Especialista en educación

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Norbert Wiener, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi proyecto de tesis.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la Provincia Constitucional del Callao, 2021**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Lic. Silvia De la Cruz Saravia

D.N.I: 21864436

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano:

De acuerdo a Chiavenato (2018), parte del concepto que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer; sino ahora se considera que las personas a través de sus acciones y aplicando sus competencias, en un espacio específico, fortalecen los procesos de desarrollo y proyección con posibilidades de aplicabilidad y aporte lo que permitirá mejores condiciones para sí mismo y para la organización. Se trata de una nueva manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo es evolucionar hasta convertirse en una herramienta sólida que favorezca la productividad de la organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1:

1. Selección de personal

De acuerdo a Chiavenato (2018), su desarrollo busca incrementar en las personas la idoneidad para enriquecer su capital intelectual.

2. Remuneración e incentivos

De acuerdo a Chiavenato (2018), es el pago por el trabajo realizado siempre y cuando aporten a la organización para lograr sus objetivos; las proporciones varían en cada organización.

3. Capacitación

De acuerdo a Chiavenato (2018), es un medio para desarrollar competencias lo que va a añadir valor a la persona y a la organización, para el desarrollo de las personas se pone la mirada en el futuro de la organización y en las

competencias que se necesitarán, siempre en busca de mejoras en sus habilidades, actitudes y comportamiento, la información guía el comportamiento de las personas y las vuelve idóneas, proactivas e innovadoras.

VARIABLE 2: Desempeño del docente investigador:

Según (MINEDU, 2012), el desempeño del docente investigador es importante por su gravitación y por brindar equilibrio en la formación se le considera como centro neurálgico del cambio para la solución a múltiples problemas, siendo uno de los elementos más importante en la tarea educativa. Cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa debe basarse en información acerca de sus características profesionales y personales. Se conoce como la práctica pedagógica visible, manifestada cuando expresa sus aprendizajes esperados y competencia técnica-metodológica, participativa y personal para poder preparar a las nuevas generaciones.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE 2

1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según el (MINEDU, 2012), en el Marco de Buen Desempeño Docente el docente es el punto medular para mejorar la calidad educativa, el asunto es como debe enseñar que estrategias didácticas emplea para que los estudiantes asimilen la información y puedan actuar ante un mundo cambiante y vertiginoso; el éxito del docente es saber cómo emplear los medios tecnológicos para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Es importante que conozcan las capacidades cognitivas, las referencias, realice inspecciones focalizadas y la intercomunicación entre alumnos, docente, aula y familia, además la motivación, las dificultades intelectuales, la evaluación y la transmisión de saberes, así los procesos pedagógicos y cognitivos facilitaran el aprendizaje.

2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según el (MINEDU, 2012), en el Marco de Buen Desempeño Docente los docentes tendrán que actualizar y perfeccionar sus conocimientos y técnicas, crear condiciones que favorezcan el aprendizaje el cual esta mediado por la motivación y por las estrategias usadas además de manejar los contenidos haciendo uso de las nuevas tecnologías.

3. Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente

Según el (MINEDU, 2012), en el Marco de Buen Desempeño Docente los docentes deben ser inclusivos y hacer frente los desafíos, finalidades, percepción y tareas a través de la responsabilidad, deber, entrega, motivación y la capacitación para responder a las necesidades de la sociedad, brindar una educación de calidad mejorando la administración, establecer un servicio profesional y de desarrollo. Responsabilidad en los procesos de evaluación mejorándolos considerando el enfoque de la socioformación el cual busca favorecer la formación de personas para resolver problemas; fomentar el crecimiento profesional vinculando la educación con diferentes esferas como los sociales, financieros, políticos, tecnológicos entre otros que tengan afinidad con las personas y sus entorno, buscando formar individuos idóneos, honrados y colaborativos a través de situaciones pedagógicas esenciales. Además, para participar en actividades de desarrollo profesional podría retomar algunas experiencias internacionales, el impacto de estas mediante el análisis documental para realizar un desempeño de docente investigador.

Matriz de operacionalización de la variable

Variable1: Gestión del talento humano

Gestión del talento humano	<p>De acuerdo a Chiavenato (2018), parte del concepto que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer; sino ahora se considera que las personas a través de sus acciones y aplicando sus competencias, en un espacio específico, fortalecen los procesos de desarrollo y proyección con posibilidades de aplicabilidad y aporte lo que permitirá mejores condiciones para sí mismo y para la organización. Se trata de una nueva manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo es evolucionar hasta convertirse en una herramienta sólida que favorezca la productividad de la organización. (p. 42)</p>	Selección personal	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto laboral • Funciones laborales. • Evaluación • Grado conocimiento • Comunicación 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
		Remuneración e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Incentivos Salariales • Prestaciones 	7, 8, 9, 10, 11, 12	
		Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones permanentes. • Formación profesional. • Recursos. • Preparación y formación en TIC • Responsabilidades • Función pedagógico 	13, 14, 15, 16, 17, 18	
	<p>La medición de la gestión del talento humano se realizará por medio de un cuestionario, de acuerdo a los siguientes niveles:</p> <p>Inadecuado Poco adecuado. Adecuado.</p>				<p>El cuestionario está compuesto por 18 ítems con opciones de respuesta tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño del docente que investiga.

<p>Desempeño del docente investigador</p>	<p>Según MINEDU (2012), el desempeño del docente investigador es importante por su gravitación y por brindar equilibrio en la formación se le considera como centro neurálgico del cambio para la solución a múltiples problemas, siendo uno de los elementos más importante en la tarea educativa. Cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa debe basarse en información acerca de sus características profesionales y personales. Se conoce como la práctica pedagógica visible, manifestada cuando expresa sus aprendizajes esperados y competencia técnica-metodológica, participativa y personal para poder preparar a las nuevas generaciones. (p. 3)</p>	<p>La medición del desempeño del docente que investiga se realizará por medio de un cuestionario, de acuerdo a los siguientes niveles:</p> <p>Excelente Bueno Regular</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales • Bibliografía actualizada • Autores y teorías • Contenidos de la enseñanza de • Actividad de aprendizaje de • Instrumento de evaluación 	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Elemento de capacidad • Entorno agradable • Conocimientos previos • Conflictos • Trabajo colaborativo 	<p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p>	<p>El cuestionario está compuesto por 18 ítems con opciones de respuesta tipo Likert Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)</p>	
		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones académicas • Institución • Derechos de sus alumnos • Especialistas de su área • Elaboración de sílabos • Principios éticos 	<p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p>		

Fuente: Elaboración propia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE INVESTIGA

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	Los medios difusión que utiliza la institución son efectivas para la convocatoria	X		X		X		
2	Los docentes que trabajan en su institución son seleccionados de acuerdo a las necesidades de la unidad didáctica y de los alumnos	X		X		X		
3	La selección es en base a la función docente que desempeña en la institución	X		X		X		
4	En la selección docente es importante evaluar la hoja de vida	X		X		X		
5	La clase magistral permite evaluar el conocimiento especializado.	X		X		X		
6	La clase magistral permite evaluar el conocimiento respecto al uso de las estrategias didácticas en el aula	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN E INCENTIVOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	El pago por hora académica Básica responde al trabajo realizado	X		X		X		
8	Existen bonos educativos en su institución	X		X		X		
9	Existen beneficio de asistencia médica en su institución (Tópico)	X		X		X		
10	Existe en beneficio de reconocimiento al docente del mes	X		X		X		
11	Su institución brinda servicios recreativos	X		X		X		
12	El docente con descanso medico se le reconoce su pago académico	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Su institución realiza capacitaciones en forma continua	X		X		X		
14	La institución le permite cambios de horario para asistir a los curso de actualización profesional	X		X		X		

15	Los materiales y recursos que le brinda la institución son suficientes para el desarrollo de su unidad didáctica	X		X		X		
16	Las capacitaciones sobre el uso de las TIC es importante para mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
17	Las responsabilidades académicas dificultan la capacitación docente	X		X		X		
18	La capacitación docente influye en su desempeño pedagógico	X		X		X		
N°	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Reconoce las características individuales de sus estudiantes	X		X		X		
2	Utiliza bibliografía e investigaciones actualizadas en la enseñanza de la unidad didáctica	X		X		X		

3	Utiliza autores, teorías e investigaciones de acuerdo a la unidad didáctica	X		X		X		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza e investigaciones en función a los elementos de capacidad	X		X		X		
5	Desarrolla su actividad de aprendizaje utilizando A.V.A	X		X		X		
6	Elabora su instrumento de evaluación (rúbrica, lista de cotejo...)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Promueve el respeto entre sus estudiantes y docentes	X		X		X		
8	Promueve el aprendizaje para el logro de los elementos de capacidad	X		X		X		
9	Promueve un entorno agradable para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
10	Recoge los aprendizajes previos aplicando una teoría en los	X		X		X		

	alumnos							
11	Resuelve los conflictos entre los alumnos utilizando principios éticos	X		X		X		
12	Propicia trabajo colaborativo en el aula	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Su institución cuenta con una comunidad de profesores dedicados a las tareas docentes e investigadoras	X		X		X		
14	El docente se identifica con su institución y realiza investigaciones	X		X		X		
15	Conoce los derechos de sus alumnos	X		X		X		
16	Interactúa con otros especialistas de su área	X		X		X		
17	Participa en comités de elaboración de sílabos	X		X		X		
18	Conoce los principios éticos	X		X		X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vega Vilca Carlos Sixto

DNI: 09826463

Especialidad del validador: Dr. En educación

24 de junio de 2021



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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

En Educación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	Considera Ud. que los medios difusión que utiliza la institución son efectivas para la convocatoria	X		X				<ul style="list-style-type: none"> - La palabra considera Ud, implica opinión. Conviene realizar proposiciones directas - Convendría especificar la convocatorio de que....
2	Considero Ud. que los docentes que trabajan en su institución son seleccionados de acuerdo a las necesidad de la unidad didáctica y de los alumnos			X		X		...necesidades (plural)
3	Considera Ud. que la selección es en base a la función docente que desempeña en la institución	X		X			X	
4	Considera Ud. que en la selección docente es importante evaluar la hoja de vida	X		X		X		
5	Considera Ud. que la clase magistral permite evaluar el conocimiento especializado.	X		X		X		
6	Considera Ud. que la clase magistral permite evaluar el conocimiento respecto al uso de las estrategias didácticas en el aula	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN E INCENTIVOS							
7	El pago por hora académica Básica responde al trabajo realizado	X		X		X		
8	Existen bonos educativos en su institución	X		X		X		
9	Existen beneficio de asistencia médica en su institución (Tópico)	X		X		X		
10	Existe en beneficio de reconocimiento al docente del mes	X		X		X		
11	Su institución brinda servicios recreativos	X		X		X		
12	El docente con descanso medico se le reconoce su pago académico	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Su institución realiza capacitaciones en forma continua	X		X		X		
14	La institución le permite cambios de horario para asistir a los curso de actualización profesional	X		X		X		
15	Considera que los materiales y recursos que le brinda la institución son suficientes para el desarrollo de su unidad didáctica	X		X		X		
16	Considera que las capacitaciones sobre el uso de las TIC es importante para mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje	X		X		X		
17	Las responsabilidades académicas dificultan la capacitación docente	X		X		X		
18	Cree Ud. La capacitación docente influye en su desempeño pedagógico	X		X		X		
N°	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Reconoce las características individuales de sus estudiantes	X		X		X		
2	Utiliza bibliografía e investigaciones actualizadas en la enseñanza de la unidad didáctica	X		X		X		
3	Utiliza autores, teorías e investigaciones de acuerdo a la unidad didáctica	X		X		X		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza e investigaciones en función a los elementos de capacidad	X		X		X		
5	Desarrolla y planifica su actividad de aprendizaje utilizando A.V.A	X		X		X		
6	Elabora su instrumento de evaluación (rúbrica, lista de cotejo...)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

7	Promueve el respeto entre sus estudiantes y docentes	X		X		X		
8	Promueve el aprendizaje para el logro de los elementos de capacidad	X		X		X		
9	Promueve un entorno agradable para el logro de los aprendizajes	X		X		X		
10	Recoge los aprendizajes previos aplicando una teoría en los alumnos	X		X		X		
11	Resuelve los conflictos entre los alumnos utilizando principios éticos	X		X		X		
12	Propicia trabajo colaborativo en el aula	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Su institución cuenta con una comunidad de profesores dedicados a las tareas docentes e investigadoras	X		X		X		
14	El docente se identifica con su institución y realiza investigaciones	X		X		X		
15	Conoce y respeta los derechos de sus alumnos	X		X		X		
16	Interactúa con otros especialistas de su área	X		X		X		
17	Participa en comités de elaboración de sílabos		X		X	X		
18	Conoce y aplica los principios éticos	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Esterfilia Alama Sono
Especialidad del validador:

DNI: 06770732

24 de junio de 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
En Educación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	Considera Ud. que los medios difusión que utiliza la institución son efectivas para la convocatoria	✓		✓		✓		
2	Considero Ud. que los docentes que trabajan en su institución son seleccionados de acuerdo a las necesidad de la unidad didáctica y de los alumnos	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que la selección es en base a la función docente que desempeña en la institución	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que en la selección docente es importante evaluar la hoja de vida	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que la clase magistral permite evaluar el conocimiento especializado.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que la clase magistral permite evaluar el conocimiento respecto al uso de las estrategias didácticas en el aula	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN E INCENTIVOS							
7	El pago por hora académica Básica responde al trabajo realizado	✓		✓		✓		
8	Existen bonos educativos en su institución	✓		✓		✓		
9	Existen beneficio de asistencia médica en su institución (Tópico)	✓		✓		✓		
10	Existe en beneficio de reconocimiento al docente del mes	✓		✓		✓		
11	Su institución brinda servicios recreativos	✓		✓		✓		
12	El docente con descanso medico se le reconoce su pago académico	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN							
13	Su institución realiza capacitaciones en forma continua	✓		✓		✓		

14	La institución le permite cambios de horario para asistir a los curso de actualización profesional	✓		✓		✓		
15	Considera que los materiales y recursos que le brinda la institución son suficientes para el desarrollo de su unidad didáctica	✓		✓		✓		
16	Considera que las capacitaciones sobre el uso de las TIC es importante para mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Las responsabilidades académicas dificultan la capacitación docente	✓		✓		✓		
18	Cree Ud. La capacitación docente influye en su desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
N°	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Reconoce las características individuales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Utiliza bibliografía e investigaciones actualizadas en la enseñanza de la unidad didáctica	✓		✓		✓		
3	Utiliza autores, teorías e investigaciones de acuerdo a la unidad didáctica	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza e investigaciones en función a los elementos de capacidad	✓		✓		✓		
5	Desarrolla y planifica su actividad de aprendizaje utilizando A.V.A	✓		✓		✓		
6	Elabora su instrumento de evaluación (rúbrica, lista de cotejo...)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Promueve el respeto entre sus estudiantes y docentes	✓		✓		✓		
8	Promueve el aprendizaje para el logro de los elementos de	✓		✓		✓		

	capacidad							
9	Promueve un entorno agradable para el logro de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Recoge los aprendizajes previos aplicando una teoría en los alumnos	✓		✓		✓		
11	Resuelve los conflictos entre los alumnos utilizando principios éticos	✓		✓		✓		
12	Propicia trabajo colaborativo en el aula	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Su institución cuenta con una comunidad de profesores dedicados a las tareas docentes e investigadoras	✓		✓		✓		
14	El docente se identifica con su institución y realiza investigaciones	✓		✓		✓		
15	Conoce y respeta los derechos de sus alumnos	✓		✓		✓		
16	Interactúa con otros especialistas de su área	✓		✓		✓		
17	Participa en comités de elaboración de sílabos	✓		✓		✓		
18	Conoce y aplica los principios éticos	✓		✓		✓		

Observaciones: Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Rivera, Julia Lizet
Especialidad del validador: Ciencias de la Educación

DNI: 41537875

24 de junio de 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante

En Educación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	Considera Ud. que los medios difusión que utiliza la institución son efectivas para la convocatoria	x		x		x		
2	Considero Ud. que los docentes que trabajan en su institución son seleccionados de acuerdo a las necesidad de la unidad didáctica y de los alumnos	x		x		x		
3	Considera Ud. que la selección es en base a la función docente que desempeña en la institución	x		x		x		
4	Considera Ud. que en la selección docente es importante evaluar la hoja de vida	x		x		x		
5	Considera Ud. que la clase magistral permite evaluar el conocimiento especializado.	x		x		x		
6	Considera Ud. que la clase magistral permite evaluar el conocimiento respecto al uso de las estrategias didácticas en el aula	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: REMUNERACIÓN E INCENTIVOS							
7	El pago por hora académica Básica responde al trabajo realizado	x		x		x		
8	Existen bonos educativos en su institución	x		x		x		
9	Existen beneficio de asistencia médica en su institución (Tópico)	x		x		x		
10	Existe en beneficio de reconocimiento al docente del mes	x		x		x		
11	Su institución brinda servicios recreativos	x		x		x		
12	El docente con descanso medico se le reconoce su pago académico	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN							
13	Su institución realiza capacitaciones en forma continua	x		x		x		

14	La institución le permite cambios de horario para asistir a los curso de actualización profesional	x		x		x		
15	Considera que los materiales y recursos que le brinda la institución son suficientes para el desarrollo de su unidad didáctica	x		x		x		
16	Considera que las capacitaciones sobre el uso de las TIC es importante para mejorar en proceso de enseñanza aprendizaje	x		x		x		
17	Las responsabilidades académicas dificultan la capacitación docente	x		x		x		
18	Cree Ud. La capacitación docente influye en su desempeño pedagógico	x		x		x		
N°	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL DOCENTE INVESTIGADOR	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Reconoce las características individuales de sus estudiantes	x		x		x		
2	Utiliza bibliografía e investigaciones actualizadas en la enseñanza de la unidad didáctica	x		x		x		
3	Utiliza autores, teorías e investigaciones de acuerdo a la unidad didáctica	x		x		x		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza e investigaciones en función a los elementos de capacidad	x		x		x		
5	Desarrolla y planifica su actividad de aprendizaje utilizando A.V.A	x		x		x		
6	Elabora su instrumento de evaluación (rúbrica, lista de cotejo...)	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Promueve el respeto entre sus estudiantes y docentes	x		x		x		
8	Promueve el aprendizaje para el logro de los elementos de	x		x		x		

	capacidad							
9	Promueve un entorno agradable para el logro de los aprendizajes	x		x		x		
10	Recoge los aprendizajes previos aplicando una teoría en los alumnos	x		x		x		
11	Resuelve los conflictos entre los alumnos utilizando principios éticos	x		x		x		
12	Propicia trabajo colaborativo en el aula	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Su institución cuenta con una comunidad de profesores dedicados a las tareas docentes e investigadoras	x		x		x		
14	El docente se identifica con su institución y realiza investigaciones	x		x		x		
15	Conoce y respeta los derechos de sus alumnos	x		x		x		
16	Interactúa con otros especialistas de su área	x		x		x		
17	Participa en comités de elaboración de sílabos	x		x		x		
18	Conoce y aplica los principios éticos	x		x		x		

Observaciones: Hay suficiencia aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Patricia María Ramos Vera
Especialidad del validador: Temático

DNI: 10752275

24 de junio de 2021

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

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

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

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



Dra. Patricia María Ramos Vera

En Educación



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a. Srta.):

Con el debido respeto me presento ante usted, soy Silvia Manuela, De la Cruz Saravia, estudiante del Posgrado de la maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Norbert Wiener, Identificada con DNI: 21864436. En la actualidad me encuentro realizando un trabajo de investigación, siendo el tema: “Gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga en una institución educativa superior de la provincia constitucional del Callao, 2021” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario, “Cuestionario sobre la gestión del talento humano y desempeño del docente que investiga”. El tal sentido le solicito que pueda facilitarme la autorización y las facilidades del caso para poder aplicar mencionado instrumento. Le manifiesto que la información obtenida será de absoluta confidencialidad y por ningún motivo se expondrán los resultados o realizar acciones que puedan poner en tela de juicio la reputación de su institución u organización.

Agradezco su disposición y colaboración para que los objetivos de la presente investigación puedan lograrse.

Atte.:

Silvia Manuela, De la Cruz Saravia
Estudiante del Posgrado – Universidad Norbert Wiener

Yo, con
DNI:Autorizo a la estudiante Silvia Manuela, De la Cruz Saravia, para
que pueda aplicar un instrumentos de recolección de datos.

Día:/...../.....

Sello y Firma
DNI