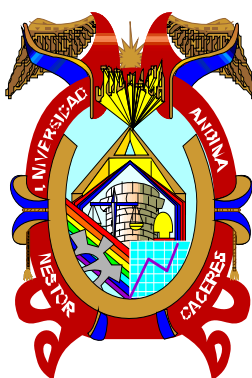




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON
LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE
NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HECTOR RONALD APAZA CCALLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON
LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE
NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HECTOR RONALD APAZA CCALLO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. KATTY AGRIPIÑA PÉREZ ORDOÑEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

ASESOR DE TESIS

:


Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P02



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N° 0255-2025-D-FACE-UANCV

Juliaca, 21 de octubre de 2025.

VISTOS:

El Expediente N° 2025-0000024 presentado por el (la) Bachiller: **HECTOR RONALD APAZA CCALLO** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de Sustentación de tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; conducente a la obtención del **Licenciado (a) en Educación Primaria**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Decanal N° 197-2025-D-UI-SA-FACE-UANCV y Resolución Decanal N° 221-2025-D-UI-SA-FACE-UANCV aprobando y autorizando el informe final de la Investigación (Borrador de Tesis) de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; conducente a la obtención del **Licenciado (a) en Educación Primaria**.

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, La Unidad de Investigación y la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de Educación ha sorteado la fecha y hora de sustentación.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO el informe final de la investigación (Borrador de Tesis) para la sustentación presencial del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; del Bachiller: **HECTOR RONALD APAZA CCALLO** para optar el Título Profesional de **Licenciado (a) en Educación Primaria**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: - APROBAR la **NOMINACIÓN DE JURADOS** para la sustentación de la Tesis, el mismo que está conformada por los siguientes docentes:

PRESIDENTE	:	Dra. KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ
1er. Miembro	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
2do Miembro	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

ARTÍCULO TERCERO: Ratificar y reconocer como asesor (a) de la Tesis al (la) docente **Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

ARTÍCULO CUARTO: PROGRAMAR FECHA Y HORA para la sustentación de la Tesis, de acuerdo al siguiente detalle:

Día	:	Jueves 06 de noviembre del 2025
Hora	:	02:30 p.m.
Local	:	Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER que la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas de dar cumplimiento a la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

Jurados (3)
Asesor de tesis (1)
Interesado (1)
Arch.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Katty A. Pérez Ordoñez
Katty A. Pérez Ordoñez
DECANA (E)
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N° 221-2025-D-UI-SA-FACE-UANCV

Juliaca, 22 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-8652** de fecha 25 de setiembre del 2025, del Bach. **HECTOR RONALD APAZA CCALLO**; quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisado por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **HECTOR RONALD APAZA CCALLO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; línea de investigación: **Gestión de la Educación**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Educación Primaria.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del (la) ASESOR (a) docente ordinario Mgr. **LUIS CHAYÑA AGUILAR**,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; del Bachiller **HECTOR RONALD APAZA CCALLO**, para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Educación Primaria, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al (la) docente ordinario Mgr. **LUIS CHAYÑA AGUILAR**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Facultad, secretaria académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:
JURADOS (03)
INTERESADO (01)
Arch



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Katlyna Pérez Ordoñez
KATLYNA PÉREZ ORDOÑEZ
DECANA (D)
Facultad de Ciencias de la Educación



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN DECANAL N° 197-2025-D-UI-SA-FACE-UANCV

Juliaca, 27 de agosto del 2025

VISTOS:

El expediente 2025-CU-7216, presentado por el señor (a): HECTOR RONALD APAZA CCALLO solicitando aprobación de la propuesta de investigación anexo (02 ó 03) y la "Ficha de opinión de la propuesta de investigación" que fue revisada por el comité de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, según el reglamento interno de investigación conducente a grados y títulos.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller: HECTOR RONALD APAZA CCALLO ha presentado y solicitado la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Educación Primaria.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el reglamento interno de trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, los miembros del Comité de investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación, ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**. Para la emisión de la resolución de aprobación de la propuesta de investigación;

Que, es requisito indispensable contar con un asesor Docente Ordinario y/o contratado de la Facultad de Ciencias de la Educación con un mínimo de cinco años de docencia, grado de doctor o magister y experiencia en la línea a investigar, o deberá estar acreditado por resolución 0989-2022-UANCV-CU-R, quien asumirá como asesor de la propuesta de Investigación, según el área o grado;

Estando, con la opinión favorable de la Propuesta de Investigación del comité de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación y en concordancia al Reglamento Interno de trabajos de Investigación conducente a Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al Art. 25 del Reglamento, con fines de obtención de Grados y Títulos Profesionales, y en uso a las atribuciones, que le concede la Ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661, y el Estatuto de la UANCV, el Decano y el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, presentado por el (la) Bachiller: HECTOR RONALD APAZA CCALLO, para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Educación Primaria; con el tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024**; correspondiente a la línea de Investigación: **Gestión de la Educación**.

La misma que deberá proceder con la ejecución de la propuesta de Investigación aprobado de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de trabajo de investigación conducente a Grados y Títulos, con fines de obtención de grados académicos y títulos profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER como ASESOR (A) DE INVESTIGACIÓN a (la)(el) Docente Ordinario Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que, la Unidad de Investigación, responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Distribución:
Asesor de Tesis (01)
Interesado (01)
Arch



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATURA
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
JULIACA, PERÚ
Kotty A. Pérez Ordóñez
DECANA (a)
Facultad de Ciencias de la Educación



18% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL - 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	HECTOR RONALD APAZA CCALLO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74526010
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-9914-0955
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01225791
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341



Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P02
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO</p> <p>País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: SAN MIGUEL Coordenadas: Latitud: -15.465197 Longitud: -70.131507 https://maps.app.goo.gl/SB3BAweqCqcPJLgk8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	AGOSTO 2025 - OCTUBRE 2025
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 DIRECCIÓN
 Dr. Robbing Flores Aguilar
 DIRECTOR
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 FAC. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo HECTOR RONALD APAZA CCALLO, identificado con DNI Nro. 74526010 en mi condición de egresado de:

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

EDUCACIÓN PRIMARIA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL – 2024

Asesorado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Es un tema original.

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

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

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

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 26 de noviembre del 2025



ASESOR



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi madre, Solma Gregoria Ccallo Mendoza, raíz
de ternura que nutrió mis pasos.

A mi padre, Félix Apaza Quecaño, roca firme que
sostuvo mis sueños.

Hector Ronald



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), por brindarme el espacio académico y formativo que hizo posible la culminación de esta investigación.

A mi asesor, al Mgtr. Luis Chayña Aguilar, por su guía en la elaboración de la investigación.

Hector Ronald



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DELIMITACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. General.....	3
1.2.2. Específicos	3
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. General.....	4
1.3.2. Específicos	4
1.4. JUSTIFICACIÓN	4
1.5. HIPÓTESIS.....	6
1.5.1. General.....	6
1.5.2. Específica	6
1.6. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES	7



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1.1.	Ámbito internacional.....	10
2.1.2.	A nivel nacional	16
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1.	Sustento teórico de la Variable 1: Gestión del Talento Humano (GTH)	
	21	
2.2.1.1.	Definición	21
2.2.1.2.	Dimensiones	23
2.2.2.	Sustento teórico de la Variable 2: Innovación pedagógica.....	29
2.2.2.1.	Definición	29
2.2.2.2.	Dimensiones	30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	ENFOQUE	37
3.2.	DISEÑO	37
3.3.	TIPO.....	38
3.4.	ALCANCE	38
3.5.	MÉTODOS	39
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39



3.6.1. Lugar de estudio.....	39
3.6.2. Población.....	40
3.6.3. Muestra.....	40
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	42
3.7.1. Técnicas	42
3.7.2. Instrumento.....	42
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	44
3.8.1. Validación	44
3.8.2. Confiabilidad.....	45
3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.10. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	48
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable 1: Gestión de Talento Humano (GTL)	49
4.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal	51
4.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño	53
4.1.4. Resultados descriptivos de la dimensión 3: Relaciones laborales y clima organizacional	55



4.1.5.	Resultados descriptivos de la variable 2: Innovación pedagógica ...	57
4.1.6.	Resultados descriptivos de la dimensión 1: Reconfiguración didáctica	59
4.1.7.	Resultados descriptivos de la dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo	61
4.1.8.	Resultados descriptivos de la dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje	63
4.2.	RESULTADOS INFERENCIALES	65
4.2.1.	Normalidad	65
4.2.2.	Prueba de hipótesis general	67
4.2.3.	Prueba de hipótesis específica 1	69
4.2.4.	Prueba de hipótesis específica 2	71
4.2.5.	Prueba de hipótesis específica 3	73
4.3.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
	CONCLUSIONES	77
	RECOMENDACIONES	79
	REFERENCIAS.....	80
	ANEXOS	86
	Anexo 1: Instrumentos de recolección de información	86
	Anexo 2: Validación de los instrumentos	90
	Anexo 3: Matriz de consistencia.....	92



Anexo 4: Base de datos sistematizados de Gestión de talento humano (GTH)	93
.....	93
Anexo 4: Base de datos sistematizados de Innovación pedagógica	95



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Esquema de operacionalización de las variables.....	9
Tabla 2 Delimitación de la población de estudio	40
Tabla 3 Distribución de la muestra estratificada	41
Tabla 4 Procesamiento de casos para el análisis de confiabilidad.....	45
Tabla 5 Estimación de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach	46
Tabla 6 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 1: Gestión de Talento Humano (GTL).</i>	49
Tabla 7 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal</i>	51
Tabla 8 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño</i>	53
Tabla 9 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Relaciones laborales y clima organización</i>	55
Tabla 10 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 2: Innovación pedagógica</i>	57
Tabla 11 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reconfiguración didáctica</i>	59
Tabla 12 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo.</i>	61



Tabla 13 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje</i>	63
Tabla 14 Contraste de normalidad de las variables de estudio	65
Tabla 15 Baremo de valores del coeficiente de correlación de Spearman.....	66
Tabla 16 Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH e innovación pedagógica	68
Tabla 17 Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH y la reconfiguración didáctica.....	70
Tabla 18 Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH y el pensamiento crítico y creativo.	72
Tabla 19 Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH y mediación tecnológica del aprendizaje.	74



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Rango de coeficiente de confiabilidad	45
Figura 2 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 1: Gestión de Talento Humano (GTH).</i>	49
Figura 3 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal</i>	51
Figura 4 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño</i>	53
Figura 5 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Relaciones laborales y clima organización</i>	55
Figura 6 <i>Análisis de los resultados descriptivos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 2: Innovación pedagógica</i>	57
Figura 7 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reconfiguración didáctica</i>	59
Figura 8 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo</i>	61
Figura 9 <i>Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje</i>	63



RESUMEN

En la presente indagación se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión de talento humano (GTH) e innovación pedagógica en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas privadas del distrito de San Miguel. La muestra es de 79 docentes con un muestreo estratificado. La ruta es cuantitativa, según el propósito es de tipo básico, diseño asociativo de corte transversal. Para la recopilación de los datos se empleo instrumentos (Cuestionarios) para cada variable, validados por juicio de expertos y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach. En los resultados descriptivos se evidenciaron que mas del 50% de los docentes reportaron que la GTH e innovación pedagógica (reconfiguración didáctica, pensamiento crítico-creativo y mediación tecnológica) se realizan nunca o "raramente. Los resultados inferenciales evidencian correlaciones positivas y significativas: $Rho = 0.644$ para la relación general, $Rho = 0.840$ con reconfiguración didáctica, $Rho = 0.910$ con pensamiento crítico-creativo y $Rho = 0.843$ con mediación tecnológica, todas con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$. A partir de ello, se concluye que, a mayor fortalecimiento de la gestión del talento humano, también se incrementan los niveles de innovación pedagógica y sus dimensiones.

Palabras clave: gestión del talento humano, innovación pedagógica, reconfiguración didáctica, pensamiento crítico, mediación tecnológica.



ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between human talent management (HTM) and pedagogical innovation among primary school teachers at private educational institutions in the San Miguel district. The sample consisted of 79 teachers using stratified sampling. The method was quantitative, and based on the purpose, it was a basic, cross-sectional, associative design. Data collection employed instruments (questionnaires) for each variable, validated by expert judgment and with Cronbach's alpha reliability. The descriptive results showed that more than 50% of teachers reported that HTM and pedagogical innovation (didactic reconfiguration, critical-creative thinking, and technological mediation) are never or rarely carried out. The inferential results show positive and significant correlations: $Rho = 0.644$ for the general relationship, $Rho = 0.840$ with didactic reconfiguration, $Rho = 0.910$ with critical-creative thinking, and $Rho = 0.843$ with technological mediation, all with a significance level of $p = 0.000 < 0.05$. From this, it is concluded that the greater the strengthening of human talent management, the higher the levels of pedagogical innovation and its dimensions.

Keywords: human talent management, pedagogical innovation, didactic reconfiguration, critical thinking, technological mediation.



INTRODUCCIÓN

En la sociedad contemporánea, el sector educación enfrenta cada vez retos más complejos, esto exige docentes cada vez más preparados, motivados y con capacidad de innovar en su labor docente. En ese sentido la gestión de talento humano (GTH) cada vez resulta más importancia, ya que no solo garantiza procesos de selección, capacitación y evaluación adecuados, sino que también genera un clima laboral favorable que impulsa la creatividad y la mejora continua. En ese sentido la gestión de talento humano (GTH) e innovación pedagógica se convierten en la ruta para la mejora en la calidad de la enseñanza, integrando metodologías activas, fomentando el pensamiento crítico y creativo, y utilizando de manera efectiva las TIC. Por lo tanto, la investigación busca analizar la relación entre ambas variables. Para comprender mejor la indagación, la tesis se organiza en capítulos.

Primer capítulo: Se describe situación problemática en el contexto de la indagación, la justificación y los objetivos e hipótesis que guían el estudio.

Segundo capítulo: Desarrolla el marco teórico y los antecedentes que sustentan las variables.

Tercer capítulo: Se describe la metodología aplicada, detallando procedimientos e instrumentos.

Cuarto capítulo: En este apartado se presenta los resultados descriptivos (frecuencia y porcentaje) e inferenciales, la discusión de los hallazgos, así como las conclusiones y recomendaciones que emergen del análisis realizado.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DELIMITACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La sociedad contemporánea presenta diferentes exigencias en el ámbito educativo, exige instituciones educativas que se adapten a estas nuevas exigencias, en ese sentido, desde un contexto internacional, la gestión del talento humano (GTH), que consiste en desarrollar, retener y motivar al personal, es un factor determinante para la calidad educativa (Chiavenato, 2009). Sin embargo, muchas instituciones carecen de políticas claras y actualizadas, operando bajo una lógica reactiva en lugar de estratégica, lo que dificulta la alineación de los procesos de reclutamiento, capacitación, evaluación y motivación con las metas pedagógicas (Hart-Montes et al., 2024). La debilidad de la GTH repercute directamente en la innovación pedagógica, entendida como la incorporación planificada de estrategias, metodologías y recursos novedosos para mejorar el aprendizaje. Cuando los procesos de talento humano no fomentan el desarrollo profesional continuo ni incentivan la creatividad, las prácticas innovadoras se reducen a esfuerzos aislados, sin continuidad ni impacto sostenido (Machuca, 2021; Vázquez et al., 2021).

El sistema educativo peruano pasa por reformas curriculares y tecnológicas que requieren docentes competentes y motivados para aplicar metodologías activas y el uso crítico de las tecnología de información y



comunicación (TIC). Sin embargo, estudios señalan que el 65% de los docentes considera que las capacitaciones no responden a las necesidades reales del aula, lo que limita su pertinencia e impacto (Paredes, 2021). La falta de diagnósticos de necesidades formativas, unida a evaluaciones subjetivas y sin retroalimentación constructiva, dificulta que los docentes mejoren su práctica (Araujo et al., 2023). Este escenario restringe la posibilidad de consolidar cambios pedagógicos relevantes, pues la innovación no se sostiene sin un capital humano actualizado (Medina, 2024).

A nivel del distrito de San Miguel – Puno, en las instituciones educativas privadas del nivel primaria se identifican patrones similares: procesos de contratación basados en criterios poco estandarizados, comunicación interna insuficiente o unidireccional y un clima laboral poco favorable (Araujo et al., 2023). Esto reduce el compromiso afectivo, calculativo y normativo del personal docente (Meyer y Allen, 1991, citado en Hart-Montes et al., 2024) y obstaculiza la disposición para implementar innovaciones que requieren esfuerzo adicional y actualización constante. Así, la ausencia de una gestión estratégica del talento humano vinculada a metas de innovación pedagógica genera brechas tanto en la calidad de la enseñanza como en los resultados de aprendizaje.

La escasa articulación entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica limita la mejora educativa, debido a procesos de selección sin perfiles claros, capacitaciones genéricas, evaluaciones poco objetivas y falta de incentivos, lo que reduce la motivación y la capacidad docente para implementar prácticas innovadoras. De mantenerse esta situación, se prevé un estancamiento pedagógico, pérdida de competitividad y baja satisfacción de la comunidad educativa. Superarlo exige una gestión



estratégica con perfiles orientados a la innovación, formación continua contextualizada, evaluaciones objetivas y una cultura colaborativa, ya que una gestión planificada no solo incrementa el compromiso docente, sino que crea las condiciones para una innovación pedagógica viable y sostenible (Sánchez, 2020; Medina, 2024), lo que plantea la necesidad de analizar la relación entre ambas variables en este contexto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. General

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel?

1.2.2. Específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario?



1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

1.3.2. Específicos

OE1. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario.

OE2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario.

OE3. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Teórica

La gestión del talento humano (GTH) e innovación pedagógica son factores esenciales para mejorar la calidad educativa, pues su integración genera condiciones favorables para la enseñanza. La primera, entendida como el conjunto de procesos destinados a atraer, desarrollar y retener personal competente (Chiavenato, 2009), se relaciona directamente en la segunda, que requiere docentes motivados y respaldados por una cultura de cambio (Sánchez, 2020; Medina, 2024). La falta de perfiles claros, evaluaciones rigurosas y formación continua limita la capacidad innovadora (Dessler y



Varela, 2011). En ese sentido la investigación busca demostrar la relación entre ambas variables y a partir de los resultados fortalecer la literatura sobre las variables de estudio.

Práctica

La indagación atiende la necesidad de optimizar procesos de selección, capacitación, evaluación y motivación docente relacionados directamente con la innovación pedagógica. Su mejora permitirá implementar metodologías activas, integrar críticamente las tecnologías y adaptar estrategias a las necesidades del contexto, fortaleciendo la calidad educativa, la competitividad institucional y la satisfacción de la comunidad.

Metodológica

La indagación adopta una ruta cuantitativa con diseño asociativo de corte transversal, ideal para medir con precisión la relación entre variables y determinar el grado de relación. Este diseño, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), permite obtener datos comparables, replicables y útiles para la toma de decisiones fundamentadas, generando un marco de referencia aplicable en contextos similares.



1.5. HIPÓTESIS.

1.5.1. General

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

1.5.2. Especifica

HE1: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario.

HE2: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario.

HE3: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario.



1.6. OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES

Variable 1: Gestión de talento humano

Definición conceptual

Desde la perspectiva de Dessler y Varela (2011) la gestión del talento humano (GTH) comprende atraer, capacitar, evaluar y retener personal en un entorno ético y motivador que asegure los objetivos organizacionales. Se estructura en tres dimensiones: reclutamiento y selección, que busca perfiles idóneos; capacitación y evaluación del desempeño, que fortalece habilidades y mejora continuamente; y relaciones laborales y clima organizacional, que promueven respeto, comunicación y compromiso.

Definición operacional

La variable se evalúa mediante un cuestionario estructurado de 30 ítems elaborados a partir de los indicadores de sus tres dimensiones. La primera dimensión, reclutamiento y selección del personal, incluye cinco indicadores que se distribuyen en los ítems 1 al 10; la segunda, capacitación y evaluación del desempeño, contempla cinco indicadores correspondientes a los ítems 11 al 20; y la tercera, relaciones laborales y clima organizacional, integra cinco indicadores presentes en los ítems 21 al 30. Este instrumento permitirá obtener información cuantitativa sobre la eficacia de los procesos de incorporación, desarrollo, evaluación y retención del personal.



Variable 2: Innovación pedagógica

Definición conceptual

Medina (2024) menciona que es un proceso planificado y contextualizado que busca optimizar el aprendizaje mediante cambios significativos en la enseñanza. Se sustenta en tres dimensiones: reconfiguración didáctica, que implica rediseñar la planificación y aplicar metodologías activas; pensamiento crítico y creativo, que fomenta ideas originales y reflexión sobre la práctica; y mediación tecnológica, que integra estratégicamente las herramientas digitales para enriquecer los entornos educativos.

Definición operacional

La variable será medida mediante un cuestionario estructurado de 30 ítems contruidos a partir de los indicadores de sus tres dimensiones. La primera dimensión, reconfiguración didáctica, contempla cinco indicadores que se representan en los ítems 1 al 10; la segunda, pensamiento crítico y creativo, abarca cinco indicadores distribuidos en los ítems 11 al 20; y la tercera, mediación tecnológica del aprendizaje, integra cinco indicadores presentes en los ítems 21 al 30. Este instrumento permitirá recoger datos precisos sobre el grado de transformación metodológica, el fomento de habilidades cognitivas superiores y la utilización pedagógica de herramientas digitales.



Tabla 1
Esquema de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de talento humano	Reclutamiento y selección del personal	- Definición del perfil del puesto	1 - 10	Nunca:1
		- Aplicación de pruebas de selección		
		- Realización de entrevistas estructuradas		
		- Verificación de antecedentes laborales		
		- Formalización del proceso de contratación		
	Capacitación y evaluación del desempeño	- Diagnóstico de necesidades formativas	11 - 20	Ocurre ocasionalmente :3
		- Ejecución de programas de capacitación		
		- Participación en actividades de formación		
		- Aplicación de instrumentos de evaluación		
		- Retroalimentación del desempeño laboral		
	Relaciones laborales y clima organizacional	- Promoción del respeto laboral	21 - 30	Frecuentemente: 4
		- Resolución de conflictos laborales		
		- Fomento del compromiso institucional		
		- Comunicación entre docentes y directivos		
Innovación pedagógica	Reconfiguración didáctica	- Rediseña la planificación pedagógica.	33	Nunca:1
		- Adapta los contenidos al contexto.		
		- Selecciona metodologías activas.		
		- Transforma el rol docente.		
		- Mejora las estrategias evaluativas.		
	Pensamiento crítico y creativo	- Genera ideas originales.	11 - 20	Ocurre ocasionalmente :3
		- Explora alternativas pedagógicas.		
		- Analiza situaciones educativas.		
		- Formula soluciones innovadoras.		
	Mediación tecnológica del aprendizaje	- Reflexiona con juicio crítico.	21 - 30	Frecuentemente: 4
		- Emplea TIC en actividades didácticas.		
		- Integra recursos digitales al currículo.		
		- Diversifica canales de aprendizaje.		
		- Promueve la interacción digital.		
- Evalúa críticamente el uso tecnológico.	Siempre:5			

Fuente: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1.1. **Ámbito internacional**

Paiva (2024) tuvo como propósito conocer la evolución histórica de la gestión de talento humano (GTH) desde sus inicios hasta la actualidad, destacando los hitos más relevantes y su adaptación a la era digital. El estudio, de naturaleza ensayística, no utilizó población ni muestra, centrándose en el análisis documental de fuentes históricas y contemporáneas. Se aplicó un enfoque cualitativo, diseño bibliográfico, tipo descriptivo y nivel explicativo, empleando la revisión y análisis de documentos como técnica, con fichas de registro validadas mediante juicio de expertos. No se reportan resultados cuantitativos, ya que el análisis fue netamente teórico; sin embargo, se estableció inferencialmente que la gestión del talento humano (GTH), surgida como departamento de personal en la década de 1950, evolucionó hacia un enfoque estratégico que reconoce a las personas como el principal recurso competitivo, incorporando inteligencia, innovación y creatividad como ejes para atraer, retener y desarrollar colaboradores en la generación digital. Se concluye que su adecuada aplicación incrementa la competitividad organizacional.

Hart-Montes et al. (2024) realizaron una investigación cuyo objetivo general fue analizar la gestión del talento humano (GTH) como vía para el



desarrollo de organizaciones educativas exitosas. Se tuvo una muestra censal de 120 docentes de distintas instituciones educativas. Metodológicamente se tiene un enfoque cuantitativo, diseño asociativo transversal, según el propósito es de tipo básica, complementado con revisión documental-bibliográfica, y nivel descriptivo-analítico. Para la recolección de datos se utilizó una la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario validado por juicio de expertos, con una confiabilidad. Los resultados descriptivos indicaron que un 92 % de los docentes percibe que la gestión del talento humano (GTH) incide positivamente en el desarrollo institucional y un 88 % considera que las directrices y procedimientos fortalecen la coordinación. A nivel inferencial, se concluyó que el conocimiento organizativo y la gestión estructurada generan condiciones óptimas para potenciar el flujo de conocimiento y la participación activa en la planificación y coordinación institucional.

En la indagación de Medina (2024) con el objetivo de examinar cómo la innovación pedagógica fomenta la creatividad y el pensamiento crítico. La población estuvo compuesta por estudiantes de la Unidad Educativa Febres Cordero (Ecuador). La metodología fue de enfoque mixto, con diseño no experimental y alcance descriptivo, aplicando prácticas innovadoras como proyectos de investigación y debates dirigidos. La técnica utilizada fue la observación y el análisis académico, sin especificar instrumentos estandarizados, validación ni coeficientes de confiabilidad. Los resultados descriptivos evidenciaron un incremento notable en las habilidades creativas y de pensamiento crítico, cuantificado en un 35 % y 40 % respectivamente, tras la intervención pedagógica. No se reportaron resultados inferenciales. Se concluye que la innovación pedagógica incrementa la motivación, el



compromiso estudiantil y la calidad del proceso de aprendizaje, contribuyendo al desarrollo integral del alumnado.

Angulo-García (2022) desarrolló un estudio cuyo propósito general fue analizar la gestión de la innovación educativa como factor clave para la calidad en un centro educativo de Guayaquil, Ecuador. La población estuvo compuesta por 27 docentes, tomándose la totalidad como muestra mediante muestreo censal. Se aplicó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas dicotómicas (Sí/No), validado por juicio de expertos y con confiabilidad determinada mediante coeficiente Kuder-Richardson (KR-20). El enfoque fue positivista-cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo. Los resultados descriptivos revelaron que el 88,89 % percibió ausencia de gestión directiva orientadora y promotora; el 74,08 % señaló que no se fomenta la innovación para mejorar el aprendizaje; el 70,37 % indicó carencia de formación docente en métodos innovadores; y el 100 % manifestó disposición a participar en procesos de innovación para la mejora de la calidad. Se concluyó que la calidad educativa se logra mediante cambios sostenidos en la enseñanza y una gestión innovadora continua.

Baque-Cantos y Cañarte-Quimis, (2023) tuvieron por objetivo identificar la relación entre la GTH y el desempeño docente y su incidencia en la calidad educativa en la Universidad Estatal del Sur de Manabí; la población estimada fue de 400 trabajadores y la muestra, seleccionada por conveniencia, ascendió a 196 participantes. La metodología adoptada es de enfoque cuantitativo con diseño de campo, tipo descriptivo-correlacional y nivel correlacional. Se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de 18 ítems (6 para gestión del talento humano y 12 para desempeño) en escala Likert de cinco categorías,



validado por expertos y con alta confiabilidad ($\alpha=0.922$). Descriptivamente, las medias fueron 16.98 ± 4.609 (gestión) y 33.36 ± 7.819 (desempeño), destacando además 42.4% "totalmente de acuerdo" con la necesidad de capacitación. Inferencialmente, se obtuvo correlación fuerte entre las variables ($\rho=0.819$; $p=0.00$). Se concluyó que una gestión de talento eficaz favoreció significativamente el rendimiento docente y la calidad institucional.

Troncoso et al. (2022) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue identificar la percepción y las experiencias sobre creatividad, innovación pedagógica e innovación educativa en docentes en formación del programa de Magíster en Didáctica de la Universidad de Concepción, Chile. La población estuvo conformada por 40 profesores de la provincia y región del Biobío, aplicándose un muestreo intencional. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo y nivel exploratorio. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de opinión validado por juicio de expertos, con una confiabilidad de $\alpha = 0,87$. Los resultados descriptivos indicaron que el 92,5 % valoró positivamente la creatividad y la innovación pedagógica, mientras que el 67,5 % manifestó dificultades para diferenciar esta última de la innovación educativa. El análisis inferencial mostró una relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la formación académica y la claridad conceptual. Se concluyó que se requiere fortalecer políticas y condiciones institucionales para impulsar prácticas innovadoras.

Huaraca-Carhuaricra (2023) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue identificar los modelos de gestión del talento humano (GT) en el contexto internacional como práctica central en las organizaciones. La investigación se basó en una revisión bibliográfica de tipo descriptivo y enfoque cualitativo,



analizando 50 artículos localizados en bases de datos como Scopus, Proquest, Scielo y Science, comprendidos entre 2017 y diciembre de 2021. La selección de los artículos se efectuó considerando criterios de contenido, temporalidad y país de publicación. La técnica empleada fue el análisis documental, validado mediante la comparación intertextual y el contraste de criterios, asegurando la confiabilidad de la información. Entre los resultados descriptivos se identificó que el modelo de gestión estratégica del talento fue el más recurrente, priorizando factores como rotación, retención y visión a largo plazo, con énfasis en recursos estratégicos. Se concluyó que todos los modelos estudiados orientan la gestión del talento humano (GTH) como estrategia para la competitividad interna y externa de las organizaciones.

Centurión (2023) desarrolló un estudio cuyo propósito fue reflexionar sobre la influencia de la Educación 4.0, originada en la Cuarta Revolución Industrial, en los procesos de innovación educativa. La población y muestra no se especificaron, ya que se trató de un análisis teórico–documental. El enfoque fue cualitativo, con un diseño no experimental, de nivel descriptivo–reflexivo. Para la recolección de información se empleó revisión bibliográfica de investigaciones previas y documentos especializados, sin aplicación de instrumentos estructurados, por lo que no se reporta validación ni confiabilidad estadística. Los hallazgos evidenciaron que la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación, así como de entornos digitales como la red Internet, ha transformado las prácticas educativas mediante estrategias como clases invertidas y el autoaprendizaje, impactando las interacciones sociales y laborales. Se concluyó que la Educación 4.0 constituye un proceso continuo de



innovación que demanda la integración efectiva de competencias digitales para responder a un entorno cambiante y globalizado.

Machuca (2021) tuvo como propósito analizar los componentes asociados al concepto de innovación pedagógica. La población correspondió a documentos académicos especializados y la muestra se seleccionó mediante criterios de pertinencia temática, sin aplicar muestreo probabilístico. Se empleó un enfoque cualitativo con diseño documental y nivel descriptivo-interpretativo, utilizando como técnica el análisis documental y como instrumento la matriz de codificación axial, validada mediante juicio de expertos. Los resultados descriptivos evidenciaron que un 65 % de las fuentes analizadas destacaron la relación conflictiva entre la tecnología de información y comunicación (TIC) y la cultura institucional, mientras que un 70 % subrayaron la necesidad de integrar perspectivas culturales diversas para la comprensión del concepto. No se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales debido a la naturaleza del estudio. En conclusión, se determinó que la innovación pedagógica se ve condicionada por factores culturales, institucionales y tecnológicos, requiriéndose enfoques más inclusivos y contextualizados para su implementación efectiva.

Vázquez et al. (2021) tuvieron como objetivo analizar la innovación educativa, sus fundamentos y enfoques, así como las posibilidades de investigación que ofrece. La población y muestra no se detallan en el resumen, pero el estudio se desarrolló con un enfoque cualitativo, mediante un diseño de estudio de casos, de tipo descriptivo y nivel exploratorio. Se empleó la técnica de análisis documental y entrevistas semiestructuradas como instrumentos de recolección de información, asegurando su validez mediante revisión de



expertos y su fiabilidad con triangulación de datos. Los resultados descriptivos muestran que la innovación educativa se concibe desde dos visiones: una simplista, asociada a criterios mercantilistas, y otra crítica y ética, vinculada con la equidad y la calidad. En conclusión, la innovación educativa se entiende como un proceso contextualizado, basado en evidencias y adaptable a necesidades específicas, orientado a mejorar la calidad educativa.

En la indagación de Figueroa et al. (2020) estudiaron a 60 participantes (54 docentes y 6 directivos) de la Unidad Educativa "Franklin Delano Roosevelt" de Portoviejo mediante encuesta censal. Encontraron promedios altos en selección de personal, capacitación, calidad del trabajo y colaboración, y el coeficiente de Spearman evidenció una correlación positiva significativa, concluyendo que la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño docente y la calidad educativa.

2.1.2. A nivel nacional

Flores y Salvatierra (2024) realizaron un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación positiva entre la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. La población estuvo conformada por 244 docentes, seleccionándose una muestra intencionada no probabilística de 75 participantes. Se utilizó un paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo básico, correlacional, diseño no experimental y transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento, dos cuestionarios (23 ítems para talento humano y 25 ítems para desempeño docente), aplicados mediante formulario virtual de Google; ambos validados y procesados con SPSS 26. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 91 % reportó niveles excelentes o muy buenos en talento humano y el 95 % en



desempeño docente. El análisis inferencial arrojó una correlación positiva fuerte ($\rho = 0.761$; $p < 0.001$) entre ambas variables, confirmando la hipótesis de relación directa. Se concluyó que una GTH es un promotor esencial del rendimiento docente.

Casas (2024) analizó a 92 docentes de instituciones públicas de Los Olivos, encontrando que la gestión educativa influye significativamente en las innovaciones pedagógicas ($p = 0,000 < 0,05$), con un 67,1% de incidencia según el Pseudo R^2 de Nagelkerke. El estudio concluyó que la gestión educativa constituye un factor determinante para mejorar y fortalecer las prácticas pedagógicas.

Correa (2024) desarrolló una investigación con el objetivo de fortalecer la innovación pedagógica como herramienta educativa mediante la implementación de estrategias creativas en la práctica docente para optimizar el aprendizaje estudiantil. Se trabajó con una población de docentes de una institución educativa urbana de la provincia de San Pablo, empleando una muestra intencional de 10 docentes. El estudio siguió un enfoque cualitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo, utilizando como técnica la entrevista y como instrumento una guía de 10 ítems con autoría propia, validada por juicio de expertos. El análisis reveló que el 60 % de los docentes describió la importancia de la innovación pedagógica y el 40 % explicó el desarrollo de estrategias innovadoras vinculadas a la planificación curricular, evaluación formativa y uso de recursos. Se concluyó que, aunque la mayoría reconoce su utilidad, pocos aplican aprendizajes innovadores, destacándose la relevancia de la capacitación docente continua para transformar la educación.



Chávez (2024) ha tratado de evaluar el impacto de las políticas institucionales en las innovaciones pedagógicas en una institución educativa específica. La población incluye gerentes, maestros y expertos en el campo de la educación, con una prueba inestable aleatoria aplicada a 20 participantes, de la cual un representante de 6 personas con una experiencia promedio de 15 años. La investigación ha aplicado un enfoque cualitativo, el proyecto del fenómeno y el tipo básico. La recopilación de datos se realiza mediante entrevistas semi -Semi -Semi -consumo registradas en una grabadora digital para garantizar la precisión y facilitar el análisis. La descripción de confirmación es principalmente una técnica favorable relacionada con la implementación de políticas relacionadas con la mejora significativa en la calidad de la educación y la mayor participación institucional en la innovación pedagógica. Los resultados de la aplicación enfatizan la necesidad de cooperación continua y estrategia de apoyo. Se ha encontrado que la consolidación de políticas educativas innovadoras contribuye al desarrollo teórico y práctico de la educación.

Rodríguez et al. (2023) evaluaron a 328 docentes de primaria de San Juan de Lurigancho, encontrando que el 37,8% presentó nivel bajo en gestión del talento humano y el 43,3% nivel regular en calidad educativa. Con cuestionarios altamente confiables ($\alpha = 0.971$ y $\alpha = 0.977$), el análisis evidenció una correlación directa y muy alta ($\rho = 0.912$; $p < 0.05$), concluyendo que optimizar procesos de selección, inducción y capacitación favorece una educación pertinente y de calidad.

Vera et al. (2023) plantearon como objetivo analizar y sintetizar las principales tendencias, hallazgos y enfoques sobre la capacitación docente



orientada al reconocimiento y efectiva implementación de la innovación pedagógica, revisando literatura especializada. La población correspondió a estudios indexados en bases académicas, sin delimitación geográfica, seleccionándose una muestra intencional de trabajos relevantes. Se empleó un enfoque cualitativo, diseño bibliográfico, de tipo descriptivo y nivel exploratorio. La técnica de recolección fue el análisis documental y el instrumento una matriz de registro, validada por juicio de expertos y con alta concordancia interevaluador. Entre los resultados descriptivos, se evidenció que el 100 % de las investigaciones revisadas coincidieron en que la capacitación docente efectiva incide directamente en la calidad pedagógica; el 85 % destacó el papel de la tecnología y los métodos activos, y el 78 % la necesidad de políticas institucionales de respaldo. Inferencialmente, se identificó una asociación positiva y significativa entre formación docente continua e innovación pedagógica. Se concluyó que la capacitación empodera al profesorado con herramientas y habilidades para entornos de aprendizaje enriquecedores.

Araujo et al. (2023) plantearon como objetivo examinar los procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa de las unidades educativas. La investigación se desarrolló con una población conformada por el personal directivo y docente de la Unidad Educativa 11 de Octubre, sin especificar numéricamente la muestra ni el muestreo. El estudio adoptó un enfoque cualitativo–cuantitativo, con diseño descriptivo y nivel exploratorio–correlacional. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado, el cual fue validado mediante juicio de expertos y presentó alta confiabilidad (α de Cronbach superior a 0,80). Los resultados



descriptivos evidenciaron que más del 70 % de los encuestados consideró que la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño organizacional, destacando la importancia del liderazgo y la capacitación. En el análisis inferencial, se identificó una relación significativa entre los procesos de gestión y la eficiencia administrativa ($p < 0,05$). Se concluye que una adecuada administración del talento humano optimiza la dirección y la consecución de objetivos institucionales.

Rodrigues (2022) investigó a 164 docentes de una IE de San Juan de Lurigancho, hallando que el 37,8% presentó un nivel bajo en gestión del talento humano y el 43,3% un nivel regular en calidad educativa. El análisis inferencial reveló una correlación positiva alta ($\rho = 0,912$; $p < 0,05$), concluyéndose que la GTH incide significativamente en garantizar un servicio educativo integral y pertinente.

Alanya et al. (2021) en la indagación que realizaron, formula el objetivo de determinar si la gestión de talento humano (GTH) se relaciona con el desempeño docente en la IE N.º 7259, Pachacamac, 2021. La muestra fue de 84 docentes, es una muestra censal. Metodológicamente se asume una ruta cuantitativa, diseño no experimental (correlacional transversal), y de acuerdo al propósito es de tipo básico y un alcance correlacional, empleando el método hipotético-deductivo y alcance descriptivo-correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, un cuestionario, validado por juicio de expertos y con adecuada confiabilidad. Los resultados descriptivos evidenciaron que las variables presentan una relación directa, y los análisis inferenciales, mediante el coeficiente Rho de Spearman (0.851), indicaron una correlación muy alta. Se concluyó que la GTH se vincula significativamente con



el desempeño docente, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Sustento teórico de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

(GTH)

2.2.1.1. Definición

Chiavenato (2009) conceptualiza la gestión de talento humano (GTH) como un conjunto integrado de procesos para incorporar, ubicar, desarrollar, recompensar, retener y supervisar a las personas en una organización, con un enfoque estratégico y sistémico orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales. En sintonía, Dessler y Varela (2011) la describen como el conjunto de políticas y prácticas destinadas a reclutar, capacitar, evaluar y remunerar al personal, asegurando un entorno de trabajo seguro, justo y ético, lo que refleja su papel como función esencial para la sostenibilidad organizacional.

Borsic (2020) precisa que la gestión de talento humano (GTH) integra métodos y herramientas como el diseño y análisis de puestos, el reclutamiento y la selección de personal, la evaluación del desempeño y la compensación, así como la capacitación y el desarrollo profesional. Bonne y Téllez (2019) complementan esta visión al subrayar que también abarca la gestión de relaciones laborales, la seguridad e higiene y la calidad de vida en el trabajo, aspectos que fortalecen la motivación y el compromiso. Por su parte, Zelada (2020) enfatiza que estos procesos buscan alinear las



competencias de los colaboradores con los objetivos institucionales, optimizando así su desempeño.

Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023) sostienen que la gestión de talento humano (GTH) requiere de políticas coherentes que permitan atraer y retener talento idóneo, así como de estrategias de capacitación continua que fomenten la innovación y la adaptabilidad organizacional. En esta misma línea, Alanya et al. (2021) explican que, también denominada gerenciamiento o administración de capacidades humanas, la gestión de talento humano (GTH) se orienta a administrar las competencias de manera que contribuyan directamente al cumplimiento de la misión institucional.

Desde una perspectiva operativa, Rodón (2024) la concibe como un conjunto de procesos integrales para planificar, organizar, desarrollar y coordinar el potencial humano con el fin de lograr altos niveles de desempeño y satisfacción laboral. Flores y Salvatierra (2024) coinciden en que es un proceso organizacional que comprende la selección, retención, desarrollo y aprovechamiento óptimo del personal, alineando sus capacidades con la visión institucional.

En el contexto educativo, Rodríguez et al. (2023) indican que la gestión de talento humano (GTH) implica establecer procedimientos adecuados de selección, capacitación e incentivos para fortalecer las competencias pedagógicas y digitales del docente, garantizando una enseñanza acorde a las demandas del sistema educativo. Hart-Montes et al. (2024) añaden que esta gestión debe identificar y potenciar las habilidades del personal en un ambiente que fomente la motivación y el compromiso, ya que la calidad de



su implementación incide directamente en el éxito o fracaso institucional. Finalmente, Araujo et al. (2023) puntualizan que su función esencial es articular procesos como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño, asegurando colaboradores idóneos, calificados y motivados para alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2.1.2. Dimensiones

La selección de las dimensiones, D1: reclutamiento y selección del personal, D2: capacitación y evaluación del desempeño y D3: relaciones laborales y clima organizacional se fundamenta en el enfoque integral propuesto por Dessler y Varela (2011), quienes conciben la administración de recursos humanos como un sistema articulado de prácticas que aseguran la incorporación de personal idóneo, su desarrollo profesional continuo y el mantenimiento de un entorno laboral justo y motivador. En el contexto de esta investigación, dichas dimensiones resultan pertinentes porque permiten evaluar procesos clave que inciden directamente en la calidad educativa y en la capacidad de los docentes para implementar innovación pedagógica en las instituciones privadas del nivel primario en el distrito de San Miguel.

Dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal

El reclutamiento y selección del personal es definido por Chiavenato (2009) como un proceso dual que inicia con la atracción de candidatos desde fuentes internas y externas y continúa con una evaluación comparativa para elegir al que mejor se ajusta a los requisitos del puesto. En la misma línea, Dessler y Varela (2011) lo describen como un conjunto de acciones planificadas para identificar necesidades, atraer postulantes y seleccionar a



los más idóneos, mientras Alanya et al. (2021) precisa que se activa ante una vacante determinada por requisitos específicos. Desde una perspectiva organizacional, Flores y Salvatierra (2024) y Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023) coinciden en que este proceso busca incorporar candidatos capaces de contribuir al logro de los objetivos institucionales, lo cual requiere criterios objetivos y procedimientos claros, como puntualiza Rodón (2024).

En el ámbito educativo, Rodríguez et al. (2023) subrayan que este proceso debe ejecutarse con eficiencia para garantizar que los docentes posean las competencias necesarias para un desempeño óptimo. Hart-Montes et al. (2024) añaden que la selección debe considerar habilidades, rasgos y destrezas alineadas al modelo académico, con el fin de asegurar calidad en la práctica docente y en la formación de los estudiantes. Finalmente, Araujo Bedoya et al. (2023) describen que implica convocar, elegir e incorporar a las personas más adecuadas según las necesidades de la institución educativa, fortaleciendo así su capacidad para alcanzar las metas pedagógicas y organizacionales.

Los **indicadores** de la dimensión se inician con la definición del perfil del puesto, donde se precisan competencias, experiencia y formación requeridas, sustentadas en el diseño y análisis de puestos para establecer responsabilidades y requisitos claros (Rodón, 2024; Baque-Cantos y Cañarte-Quimis, 2023). Este perfil debe alinearse al modelo académico y a las funciones institucionales (Hart-Montes et al., 2024) y servir como base para atraer y seleccionar personal idóneo (Araujo Bedoya et al., 2023), siguiendo el análisis sistemático propuesto por Dessler y Varela (2011).

La aplicación de pruebas de selección permite medir competencias y conocimientos para garantizar la correspondencia con el perfil requerido (Hart-Montes et al., 2024), empleando evaluaciones específicas (Araujo et al., 2023) y técnicas validadas para predecir el desempeño (Dessler y Varela, 2011). A ello se suman la realización de entrevistas estructuradas para valorar competencias de forma objetiva, la verificación de antecedentes laborales para garantizar idoneidad y confiabilidad, y la formalización de la contratación, que incluye la inducción del nuevo personal como parte de su integración a la institución (Hart-Montes et al., 2024; Araujo et al., 2023).

Dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño

Constituye un proceso estratégico orientado a fortalecer competencias y destrezas del personal para el adecuado desarrollo de sus funciones. Chiavenato (2009) la concibe como un procedimiento sistemático que, mediante diagnóstico, diseño, implementación y evaluación, busca mejorar habilidades, actitudes y conocimientos. De forma complementaria, Dessler y Varela (2011) destacan que este proceso garantiza que los colaboradores cuenten con las competencias necesarias y que su rendimiento sea valorado para propiciar mejoras continuas. En el contexto educativo, Rodríguez et al. (2023) subrayan que la capacitación debe alinearse con el uso de recursos tecnológicos y estrategias pedagógicas, favoreciendo un mejor desempeño docente.

Rodón (2024) plantea que la capacitación es un proceso continuo de formación y perfeccionamiento que, junto con la valoración periódica del rendimiento, permite implementar mejoras sustanciales. En esta misma



línea, Flores y Salvatierra (2024) consideran el aprendizaje continuo como una dimensión clave de la gestión del talento humano en docentes, dado su impacto en el rendimiento. Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023) añaden que la formación debe contemplar planes estructurados inducción, formación básica y desarrollo, mientras que la gestión del desempeño debe seguir un ciclo de planificación, seguimiento y evaluación. Hart-Montes et al. (2024) y Araujo Bedoya et al. (2023) coinciden en que estas acciones formativas, sumadas a la retroalimentación y el reconocimiento, potencian el desarrollo profesional y organizacional, garantizando un personal más competente y comprometido.

Los **indicadores** de la dimensión 2 inician con el diagnóstico de necesidades formativas, el cual permite identificar áreas de mejora y competencias a desarrollar en el personal, considerando los retos del contexto educativo (Hart-Montes et al., 2024). Este proceso se sustenta en la evaluación del trabajo como base para definir programas de formación y desarrollo (Baque-Cantos & Cañarte-Quimis, 2023) y en el diseño y ejecución de programas de inducción y capacitación ajustados a los requerimientos del puesto (Dessler y Varela, 2011). La ejecución de programas de capacitación implica actividades planificadas y constantes para fortalecer competencias docentes y elevar la calidad del trabajo (Rodríguez et al., 2023; Baque-Cantos y Cañarte-Quimis, 2023), así como el desarrollo de conocimientos y modificación de hábitos para una mayor eficacia laboral (Araujo et al., 2023).

La participación en actividades de formación supone el involucramiento activo del personal en jornadas y procesos formativos que fomenten el aprendizaje continuo, el intercambio de ideas y la preparación



frente a los desafíos del contexto educativo (Alanya et al., 2021; Hart-Montes et al., 2024; Araujo et al., 2023). La aplicación de instrumentos de evaluación permite valorar el cumplimiento de funciones y la calidad del desempeño (Hart-Montes et al., 2024), integrando este proceso a la gestión institucional (Araujo et al., 2023). Finalmente, la retroalimentación del desempeño laboral se concibe como una comunicación continua para reconocer fortalezas, orientar mejoras y guiar acciones de desarrollo, mediante entrevistas formales que vinculan la evaluación con la generación de nuevas soluciones y actitudes (Dessler y Varela, 2011; Hart-Montes et al., 2024; Araujo et al., 2023).

Dimensión 3: Relaciones laborales y clima organizacional

Es el conjunto de interacciones, normas y valores que configuran el ambiente de trabajo e influyen directamente en la satisfacción y el compromiso del personal (Rodón, 2024). Dessler y Varela (2011) señalan que estas relaciones incluyen directrices y prácticas para garantizar conducta ética, disciplina justa, gestión de quejas, respeto a la privacidad y manejo de las relaciones sindicales, contribuyendo a un entorno laboral estable. En el contexto educativo, Rodríguez et al. (2023) destacan que una adecuada gestión del personal docente requiere fortalecer la colaboración, la motivación y el reconocimiento del trabajo, factores que fomentan un entorno positivo y el compromiso institucional.

Flores y Salvatierra (2024) vinculan esta dimensión con la comunicación, el sentido de pertenencia y la pasión por el servicio, elementos que repercuten en el bienestar y en el logro de metas. De igual manera,



Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023) incluyen las relaciones con los empleados y la calidad de vida laboral como factores clave para mejorar la eficiencia y los resultados. Hart-Montes et al. (2024) plantean que deben implementarse estrategias para promover el respeto, la inclusión, la colaboración y la comunicación efectiva, mientras que Araujo et al. (2023) resaltan la importancia de motivar, trabajar en equipo y mantener un clima favorable al logro de objetivos. Finalmente, Alanya et al. (2021) señalan que este entorno debe favorecer el crecimiento personal y profesional del trabajador, permitiéndole aplicar herramientas adquiridas para resolver problemas, proponer mejoras y contribuir activamente a las metas institucionales.

Los **indicadores** de la dimensión 3 abarcan acciones que garantizan un entorno de respeto, cohesión y compromiso dentro de la institución. La promoción del respeto laboral implica fomentar un trato digno e igualitario, reconociendo habilidades y aportes de todos los miembros, y fortaleciendo interacciones basadas en la consideración mutua y un clima favorable para la cooperación y la competitividad institucional (Hart-Montes et al., 2024; Araujo et al., 2023). La resolución de conflictos laborales se concreta mediante mecanismos que atiendan y solucionen diferencias, favoreciendo la cohesión y la armonía organizacional (Hart-Montes et al., 2024).

El fomento del compromiso institucional integra incentivos y reconocimiento eficaz al docente para potenciar su desempeño (Rodríguez et al., 2023) y estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia y la identificación con la institución (Flores y Salvatierra, 2024; Hart-Montes et al., 2024). Asimismo, contempla la alineación de metas individuales y colectivas



para consolidar los objetivos organizacionales (Araujo et al., 2023). La comunicación entre docentes y directivos requiere establecer canales efectivos para el intercambio de información y coordinación de metas (Hart-Montes et al., 2024), atendiendo a que esta es un área que puede presentar dificultades (Flores y Salvatierra, 2024). Finalmente, la evaluación del clima organizacional busca analizar el entorno laboral para identificar fortalezas y áreas de mejora que influyan en el bienestar y la productividad, siendo la comunicación un eje articulador para mejorar el desempeño y la integración institucional (Hart-Montes et al., 2024; Araujo Bedoya et al., 2023).

2.2.2. Sustento teórico de la Variable 2: Innovación pedagógica

2.2.2.1. Definición

Es un proceso planificado, intencional y colaborativo que introduce cambios novedosos orientados a mejorar la práctica educativa, implicando esfuerzo deliberado, aprendizaje continuo y adaptación a factores contextuales (Troncoso et al., 2022). Supone la implementación sistemática de métodos, estrategias y recursos didácticos como metodologías activas, integración tecnológica, evaluación formativa o reestructuración de entornos de aprendizaje para optimizar la enseñanza y el aprendizaje (Rojas-Montero et al., 2024).

Este proceso se caracteriza por ser transformador y superar enfoques transmisivos, favoreciendo un aprendizaje relevante, significativo y alineado al desarrollo integral del estudiante (Vera et al., 2023); (Medina, 2024). Su naturaleza es compleja, participativa y situada, vinculada a la cultura institucional y al territorio, lo que exige responder a problemáticas específicas y a tensiones como la relación con las tecnologías de información y

comunicación (TIC) (Machuca, 2021). Asimismo, se fundamenta en principios de justicia y equidad, con base en la investigación, y destaca por su carácter contextual, colaborativo, relevante y riguroso (Vázquez et al., 2021).

2.2.2.2. Dimensiones

La selección de las dimensiones reconfiguración didáctica, pensamiento crítico y creativo y mediación tecnológica del aprendizaje se basa en el estudio de Medina (2024), quien demuestra que la innovación pedagógica exige transformar metodologías, promover habilidades cognitivas superiores y aprovechar estratégicamente las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Dimensión 1: Reconfiguración didáctica

Se conceptualiza como la transformación planificada y sustantiva de las prácticas de enseñanza para alcanzar objetivos de aprendizaje mediante estrategias innovadoras que reorganizan la metodología, los recursos y la estructura didáctica del aula. Medina (2024) y Vera et al. (2023) destacan que este cambio implica reestructurar la organización de la enseñanza con un enfoque reflexivo, integrando investigación y uso de tecnologías. Troncoso et al. (2022) señalan que “reinventar las prácticas” no solo impulsa mejoras metodológicas, sino que también genera satisfacción docente.

Desde una visión más amplia, Machuca (2021) plantea que esta transformación debe articularse en distintos niveles micro, meso y macro evitando transferencias ingenuas entre contextos, mientras que Vázquez et al. (2021) resaltan su orientación humanista y de justicia social, promoviendo



espacios cooperativos, activos, dialógicos y equitativos a partir del trabajo colegiado. Finalmente, Rojas-Montero et al. (2024) enfatizan que estos cambios deliberados en estrategias, métodos, ambientes y roles buscan superar los enfoques transmisivos, consolidando prácticas centradas en el estudiante, colaborativas y activas.

Los **indicadores** de la dimensión 1, inician con el rediseño de la planificación pedagógica, que, según Troncoso et al. (2022), constituye un esfuerzo deliberado para la mejora cualitativa de los procesos educativos. Vera et al. (2023) precisan que esta planificación debe integrar capacidades, estándares y estrategias que orienten el trabajo docente, mientras que Medina (2024) enfatiza la necesidad de enriquecer el currículo con actividades que fomenten la creatividad y el pensamiento crítico. Vázquez et al. (2021) añaden que este proceso requiere reflexión y autoevaluación sistemática, apoyándose en evidencias y ajustes continuos.

En el indicador adaptación de contenidos al contexto, Troncoso et al. (2022) señalan que lo innovador está condicionado por factores históricos, sociales y culturales, y Vera et al. (2023) plantean que debe responder a necesidades del sistema educativo y del estudiante. Medina (2024) propone contextualizar tareas y problemas en escenarios auténticos, y Machuca (2021) resalta la pertinencia territorial y cultural para evitar transferencias ingenuas.

Respecto a la selección de metodologías activas, Troncoso et al. (2022) destacan el uso de trabajo colaborativo, juego y tecnologías de información y comunicación (TIC) como estrategias de innovación, mientras



que Vera et al. (2023) incluyen la gamificación y el ABP para fomentar el aprendizaje activo. Medina (2024) añade el debate dirigido y la enseñanza socrática como metodologías clave. En la transformación del rol docente, Troncoso et al. (2022) lo presentan como un agente de cambio, y Medina (2024) como un diseñador y mediador de experiencias de aprendizaje. Finalmente, en la mejora de estrategias evaluativas, Vera et al. (2023) subrayan el uso de plataformas para seguimiento y ajuste pedagógico, Medina (2024) plantea mediciones pre y post para evidenciar avances, y Vázquez et al. (2021) priorizan la evaluación formativa y la retroalimentación como mecanismos para la mejora continua.

Dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo

Troncoso et al. (2022) la conceptualiza como la capacidad de promover de manera sistémica, desde el currículo y la práctica docente, la generación de ideas originales acompañada de procesos reflexivos. Vera et al. (2023) precisan que la innovación requiere creatividad y pensamiento crítico intencionalmente planificados, vinculados a la investigación y orientados a transformar las prácticas educativas. Medina (2024) los define como la capacidad de producir ideas originales y útiles, junto al análisis reflexivo y la evaluación objetiva de la información, cuya integración curricular demanda enfoques innovadores que superen la simple transmisión de contenidos.

Machuca (2021) amplía este concepto al describirlo como un marco de reflexión y crítica que rompe con rutinas tradicionales y construye nuevas formas de enseñar y aprender, nutrido de diversas perspectivas posmoderna,



dialéctica, filosófica, humanista, lingüística, tecnológica, cultural y política que permiten reimaginar la práctica pedagógica. En esta línea, Vázquez et al. (2021) subrayan que la innovación implica pensar de forma crítica y dialógica para generar respuestas originales y pertinentes a problemas educativos concretos, consolidando así un proceso creativo orientado a la mejora continua.

Los **indicadores** de la dimensión 2, inician con la capacidad de generar ideas originales, que, según Troncoso et al. (2022), consiste en crear propuestas percibidas como nuevas en la comunidad educativa, mientras que Vera et al. (2023) la conciben como la aplicación de situaciones innovadoras que produzcan mejoras concretas. Medina (2024) resalta que implica ideas originales, relevantes y flexibles, y Machuca (2021) la entiende como fuerza transformadora de nuevas formas e instituciones, coincidiendo con Vázquez et al. (2021) en que deben ser inéditas y contextualizadas. El segundo indicador, explorar alternativas pedagógicas, supone, de acuerdo con Troncoso et al. (2022), aceptar y asimilar lo nuevo para mejorar la práctica; Vera et al. (2023) proponen estrategias como gamificación y trabajo colaborativo; y Medina (2024) añade metodologías activas y tecnologías emergentes para estimular el pensamiento divergente. Machuca (2021) plantea tipologías de innovación como rutas de intervención, y Vázquez et al. (2021) promueven la experimentación como vía para generar nuevas formas de enseñar y aprender.

El tercer indicador, analizar situaciones educativas, implica, según Troncoso et al. (2022), considerar condiciones socioeconómicas, culturales y soporte institucional; Vera et al. (2023) sugieren un diagnóstico del aula



como base para el cambio; y Medina (2024) incorpora reflexión, cuestionamiento activo y estrategias como debate y enseñanza socrática. El cuarto, formular soluciones innovadoras, abarca desde el diseño de proyectos y evaluaciones novedosas (Troncoso et al., 2022), estrategias lúdicas y de resolución de problemas (Vera et al., 2023), hasta el uso del ABP para resolver contextos reales (Medina, 2024), articulando escalas de intervención (Machuca, 2021) y orientando las acciones hacia inclusión y justicia (Vázquez et al., 2021). Finalmente, reflexionar con juicio crítico es, para Troncoso et al. (2022), esencial para consolidar innovaciones; Vera et al. (2023) vinculan este proceso con la autocrítica y la aceptación de cambios; Medina (2024) recomienda debate dirigido y enseñanza socrática para fortalecer la argumentación; y Machuca (2021) junto a Vázquez et al. (2021) destacan la necesidad de reflexión crítica y dialógica sustentada en análisis riguroso.

Dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje

Según Medina (2024) es entendida como la integración de herramientas digitales y recursos en línea que potencian la sinergia entre innovación, creatividad y pensamiento crítico, favoreciendo aprendizajes interactivos y colaborativos. Rojas-Montero et al. (2024) complementan que esta integración pedagógica mediante plataformas, recursos multimedia y simulaciones permite personalizar la enseñanza, mejorar la motivación y optimizar el rendimiento. Vera et al. (2023) subrayan la importancia de incorporar de manera sostenida las TIC para fortalecer los entornos formativos, mientras que Troncoso et al. (2022) las reconocen como parte del uso pedagógico y de los apoyos curriculares que impulsan la innovación.

No obstante, Machuca (2021) advierte que las TIC son mediaciones y no fines en sí mismas, ya que su simple adopción puede reforzar prácticas tradicionales si no se acompaña de formación docente, reflexión y cambios organizativos, una visión que coincide con Vázquez et al. (2021), quienes enfatizan la necesidad de valorar críticamente su impacto en el diseño curricular y en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Los **indicadores** de la dimensión 3, comienzan con integrar recursos digitales al currículo, entendido por Medina (2024) como la incorporación planificada de tecnologías en un currículo enriquecido que potencie aprendizajes. Vera et al. (2023) resaltan su uso constante e innovador, Vázquez et al. (2021) destacan su relevancia en el diseño curricular, y Rojas-Montero et al. (2024) proponen recursos multimedia y foros para el desarrollo de contenidos. En segundo lugar, emplear tecnologías de información y comunicación (TIC) en actividades didácticas supone, según Vera Arias et al. (2023), el uso deliberado de materiales como libros electrónicos, tutoriales y videos, complementado con tecnologías interactivas (Medina, 2024) y aulas virtuales o simulaciones (Rojas-Montero et al., 2024). Troncoso et al. (2022) evidencian su aplicación en el aula, mientras que Machuca (2021) y Vázquez et al. (2021) advierten que su uso sin cambios metodológicos puede reforzar prácticas tradicionales.

El tercer indicador, promover la interacción digital, implica, según Troncoso et al. (2022), integrar trabajo colaborativo apoyado en TIC, reforzado por gamificación y medios comunicativos (Vera et al., 2023), así como recursos en línea que favorezcan la colaboración (Medina, 2024; Rojas-Montero et al., 2024). Le sigue diversificar canales de aprendizaje,



combinando modalidades en línea, híbridas y presenciales para ampliar acceso y personalización (Rojas-Montero et al., 2024), aprovechando plataformas como Classcraft y experiencias prácticas innovadoras (Vera et al., 2023; Troncoso et al., 2022). Finalmente, evaluar críticamente el uso tecnológico demanda seguimiento del progreso y ajustes basados en evidencias (Vera et al., 2023; Rojas-Montero et al., 2024) y, como advierten Machuca (2021) y Vázquez et al. (2021), una valoración contextual que evite enfoques tecnocráticos y oriente la innovación al bien común.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE

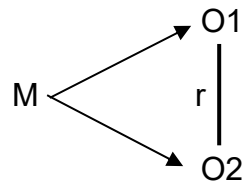
Cuantitativa

De acuerdo con la perspectiva de Vizcaíno et al. (2023), la ruta cuantitativa se centra en la medición precisa y el análisis estadístico de datos, recopilados de manera sistemática y expresados numéricamente. Es decir, los resultados ordinales recopilados por medio del instrumento (cuestionario), los valores ordinales se codificara en valores numéricos y de esa manera se tendrá resultados precisos.

3.2. DISEÑO

Asociativo de corte transversal

Desde la perspectiva de metodólogos como Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) este diseño es un sub diseño del diseño no experimental que permite analizar la relación entre variables de estudio en su contexto natural y en un momento preciso, sin manipulación. Este diseño resulta pertinente para examinar la relación entre ambas variables (Arias et al., 2022), siguiendo el esquema planteado por Espinoza et al. (2023).



Leyenda:

M = Muestra

O = Observación de las variables de estudio.

V1 = GTH

V2 = Innovación pedagógica

r = Correlación.

3.3. TIPO

Básica

Según el propósito es de tipo básico como señalan Ñaupas et al. (2018) y Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) este tipo de investigación busca generar conocimientos fundamentales que fortalezcan el marco teórico y sirvan de base para futuras investigaciones aplicadas.

3.4. ALCANCE

Descriptivo - Correlacional

El alcance será Descriptivo - correlacional, pues, de acuerdo con Ríos (2017) y Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), permite medir y describir el grado de asociación entre variables, identificando tendencias y posibles vínculos sin asumir causalidad.



3.5. MÉTODOS

Método Científico.

De acuerdo con la perspectiva de Ñaupas et al. (2018) afirma que, mediante pasos y procesos debidamente estructurados, se logra alcanzar objetivos.

Hipotético y deductivo.

De acuerdo con la perspectiva de Díaz (2009) menciona que el método que se asume, consiste en formular predicciones, posibles soluciones o respuestas, que luego de realizar los pasos del método científico se llega a obtener deducciones. En ese sentido se asume esta postura.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.6.1. Lugar de estudio

Se desarrollará en el distrito de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, Perú, ubicado en la meseta del Collao, a una altitud considerable, con coordenadas aproximadas 15.2539° S y 70.9364° W. Este distrito, caracterizado por un clima frío y una identidad cultural andina arraigada, se distingue por su notable crecimiento en la oferta de instituciones educativas privadas de nivel primario, lo que ha generado una alta competitividad por la calidad del servicio. En este escenario, la GTH y la innovación pedagógica se convierten en factores determinantes para diferenciar propuestas educativas, retener a docentes capacitados y responder a las demandas de familias que buscan metodologías más efectivas y modernas.

3.6.2. Población

Corresponde a los docentes del nivel primario de instituciones privadas de San Miguel, entendida como el conjunto de individuos que comparten características comunes (Vizcaíno et al., 2023). Sin embargo, dado que acceder a toda la población resulta poco viable por limitaciones de tiempo y recursos, se recurre a una muestra representativa, que permite obtener resultados válidos y generalizables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019).

Tabla 2
Delimitación de la población de estudio

Código modular	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes (Censo educativo)
1026798	REAL CONVICTORIO	AVENIDA HUANCANE 485	6
1029842	JULIACA	JIRON SAN JUAN DE DIOS 311	4
1259688	SAN JOSE JULIACA	AVENIDA HUANCANE 1825	13
1581446	JOHN VENN EULER	JIRON SAN ISIDRO 370 ETAPA II	7
1582303	NUEVO PERU	AVENIDA HORACIO ZEVALLOS GAMEZ S/N	13
1582436	VIVA ESPERANZA	AVENIDA INFANCIA 201	6
1399500	GALILEO GALILEI	SEÑOR DE LOS MILAGROS MZ B-2 ETAPA I	6
1458074	KAUSANA WASI	MZ K LOTE 02	9
1464700	ENSIL DE LAS AMERICAS JM	JIRON MARINEROS 148 ETAPA II	5
1577022	CRISTO BLANCO	AVENIDA CIRCUNVALACION 630	1
1672724	DANIEL GOLEMAN	JIRON AEROPUERTO 266 ETAPA II	10
1696079	SAN MIGUEL DE JULIACA	AVENIDA CAMINACA S/N MZ I LOTE 8	10
1698505	LA RECOLETA	JIRON VALENTIN CALLA S/N MZ B-1 LOTE 6	6
1758812	JHON VON NEUMANN	AVENIDA MANCO CAPAC 363 ETAPA II	6
1762905	ALBERT EINSTEIN	AVENIDA RAMON GUTIERREZ PAZ S/N MZ A-1 LOTE 2	12
1785500	JHON DALTON	JIRON 4 DE ABRIL 323 MZ E LOTE 3 ETAPA II	3
1788413	EL ESCRITOR MIGUEL DE CERVANTES SAAVEDRA	AVENIDA LAS TORRES S/N MZ F 3	18
3017456	PENTAGONO INTERNACIONAL SCHOOL	JIRON MILITAR 738 SECTOR MARIANO MELGAR	7
Total:	Instituciones educativas 18		Docentes 142

Nota: elaboración propia en base a ESCALE - Unidad de Estadística Educativa.

3.6.3. Muestra

Es comprendida como una parte de la población objeto de estudio, esta se selecciona en base a un muestreo (Probabilístico y no probabilístico), del cual se obtienen los datos de análisis, cuyos valores estadísticos se denominan estadígrafos (Paragua et al., 2022). El tamaño muestral se determinó con la fórmula de Hernández-Sampieri (2014).

$$n = \frac{Z^2 Np(1 - q)}{E^2(N - 1) + Z^2 p(1 - q)}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

Z: coeficiente correspondiente al nivel de confianza (1,96)

E: nivel de precisión o margen de error (0,05 = 5%)

p: probabilidad estimada de ocurrencia (éxito) = 0,5

q: probabilidad estimada de no ocurrencia (fracaso) = 0,5

Tras efectuar el reemplazo de los datos pertinentes y proceder con el cálculo subsiguiente, se obtiene el siguiente resultado: n=79.

Muestreo probabilístico estratificado

El muestreo que se asume, tiene la característica de garantiza que todos los sujetos tengan la misma probabilidad de ser seleccionados, asegurando la representatividad estadística de la muestra mediante una fórmula específica. (Gonzales y Covinos, 2021).

Tabla 3
Distribución de la muestra estratificada

Nombre de IE	Docentes (Censo educativo)	Muestra estratificada de docentes
REAL CONVICTORIO	6	4
JULIACA	4	3
SAN JOSE JULIACA	13	9
JOHN VENN EULER	7	5
NUEVO PERU	13	9
VIVA ESPERANZA	6	4
GALILEO GALILEI	6	4
KAUSANA WASI	9	7
ENSIL DE LAS AMERICAS JM	5	4
CRISTO BLANCO	1	1
DANIEL GOLEMAN	10	7
SAN MIGUEL DE JULIACA	10	7
LA RECOLETA	6	4
JHON VON NEUMANN	6	4
ALBERT EINSTEIN	12	9
JHON DALTON	3	2
EL ESCRITOR MIGUEL DE CERVANTES	18	13
SAAVEDRA		
PENTAGONO INTERNACIONAL SCHOOL	7	5
Total:	142	79

Nota: elaboración propia

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

3.7.1. Técnicas

Observación: Se entiende como un procedimiento estructurado que recopila datos mediante preguntas prediseñadas, permitiendo medir con precisión las variables de estudio. Según Hernández et al. (2018), su eficacia radica en un diseño riguroso y una muestra representativa; Arias et al. (2022) destacan que su estandarización favorece la comparación y el análisis estadístico, mientras que Ríos (2017) resalta su utilidad en estudios cuantitativos para identificar patrones y relaciones entre variables.

3.7.2. Instrumento.

Cuestionario: Según Hernández et al. (2018) como un conjunto estructurado y estandarizado de preguntas o afirmaciones diseñado para recopilar información específica con validez y confiabilidad. Arias et al. (2022) destacan que su estandarización permite la comparación y el análisis estadístico de las respuestas, mientras que Ríos (2017) lo reconoce como idóneo en estudios cuantitativos para medir variables y determinar relaciones entre ellas.

Cuestionario de Gestión de talento humano (GTH)

El cuestionario para esta variable, basado en el enfoque de Dessler y Varela (2011), evalúa la percepción de los docentes sobre las prácticas institucionales de gestión del talento humano mediante una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = En total desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). Consta de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: Reclutamiento y selección del personal (ítems 1–10), que incluye indicadores como definición del perfil, aplicación de pruebas, entrevistas, verificación de antecedentes y

formalización de contratos; Capacitación y evaluación del desempeño (ítems 11–20), con indicadores como diagnóstico de necesidades formativas, ejecución de programas, formación continua, evaluación y retroalimentación; y Relaciones laborales y clima organizacional (ítems 21–30), con indicadores como respeto laboral, resolución de conflictos, compromiso institucional, comunicación y evaluación del clima. El puntaje total oscila entre 30 y 150 puntos, interpretándose como nivel bajo (30–70), medio (71–110) o alto (111–150).

Cuestionario de Innovación pedagógica

El cuestionario para esta variable, elaborado bajo el enfoque de Medina (2024), mide la implementación de estrategias innovadoras por parte de los docentes mediante una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = En total desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). Está compuesto por 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: Reconfiguración didáctica (ítems 1–10), con indicadores como rediseño de la planificación, adaptación de contenidos, metodologías activas, transformación del rol docente y mejora de la evaluación; Pensamiento crítico y creativo (ítems 11–20), que considera la generación de ideas, exploración de alternativas, análisis de situaciones, formulación de soluciones y reflexión crítica; y Mediación tecnológica del aprendizaje (ítems 21–30), que incluye uso de TIC, integración de recursos digitales, diversificación de canales, interacción digital y evaluación tecnológica. El puntaje total varía de 30 a 150 puntos, clasificándose en nivel bajo (30–70), medio (71–110) o alto (111–150).

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

3.8.1. Validación

Es la capacidad de un instrumento para medir con precisión lo que se propone, garantizando veracidad y utilidad (Mejía, 2005). Implica coherencia interna entre ítems y subvariables, asegurando que el instrumento refleje fielmente las variables de estudio (Tacillo, 2016). Su determinación se realiza mediante juicio de expertos y se calcula con el Coeficiente de Validez de Aiken, lo que asegura la calidad y confiabilidad del instrumento. *(La validación de los instrumentos de la presente investigación se adjunta en los anexos).*

Criterios de calificación

A: Acuerdo (criterio considerado como aceptable)

D: Desacuerdo (criterio considerado como modificable)

V: Índice de validez de contenido según el coeficiente de Aiken

p: Nivel de significancia estadística

El Coeficiente de Validez de Aiken (V):

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S: sumatoria de los valores asignados ($\sum si$)

si: puntuación otorgada por el juez evaluador *i*

n: cantidad total de jueces o expertos participantes

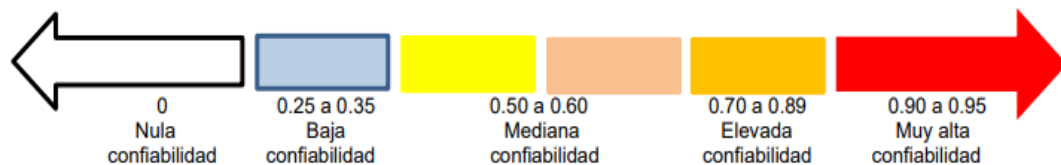
c: número de categorías de la escala de valoración empleada

3.8.2. Confiabilidad

Alfa de Cronbach

La fiabilidad es la capacidad de un instrumento de recolección para ofrecer resultados precisos y consistentes, en diferentes contextos, pero con muestras similares, sin distorsión de los resultados (Vizcaíno et al., 2023). En ítems politómicos, como las escalas Likert, se evalúa mediante el Alfa de Cronbach, cuyo rango de 0 a 1 indica el nivel de consistencia interna: valores cercanos a 1 reflejan mayor homogeneidad y coherencia en la medición del constructo (Espinoza et al., 2023).

Figura 1
Rango de coeficiente de confiabilidad



Fuente: (Espinoza et al., 2023).

Tabla 4
Procesamiento de casos para el análisis de confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la prueba piloto de confiabilidad se trabajó con 30 casos, que representaron el 100% de la muestra, sin exclusiones, lo que asegura la integridad total de los datos para el análisis.

Tabla 5
Estimación de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos	Muestra
Cuestionario de GTH	0.938	30	
Cuestionario de innovación pedagógica	0.937	30	30

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados de los coeficientes de Alfa de Cronbach evidencian una excelente confiabilidad: el instrumento de GTH (30 ítems) obtuvo 0.938 y de la innovación pedagógica (30 ítems) 0.937, superando ampliamente el valor mínimo aceptable de 0.7, lo que confirma la consistencia y precisión en la medición de los constructos evaluados.

3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Autorización institucional: Se solicitó el permiso correspondiente a los directores de las instituciones educativas privadas del distrito de San Miguel, explicando los objetivos, fines y alcances de la investigación.

Coordinación logística: Se establecieron acuerdos con los directivos para definir los horarios y espacios.

Consentimiento informado: Antes de aplicar los instrumentos, se explicó a los docentes el propósito del estudio, garantizando la confidencialidad de la información.

Aplicación de instrumentos: Los cuestionarios validados se aplicaron de manera presencial a la muestra seleccionada.



Codificación y tabulación: Los datos fueron sistematizados y codificados para su análisis en el software SPSS versión 26, donde se desarrollaron los procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales que respondieron a los objetivos de la investigación.

3.10. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar el análisis inferencial pertinente. Si $p \geq 0.05$ se utilizó la correlación de Pearson (paramétrica) y si $p < 0.05$ la correlación de Rho de Spearman (no paramétrica), definiendo así la prueba según los resultados obtenidos. *(La selección y los resultados se evidencian en el apartado de los resultados inferenciales, donde a partir de ello se seleccionó la prueba no paramétrica de Rho se Spearman).*

Correlación de Rho de Spearman

Al tratarse de variables cualitativas medidas en escala ordinal y según los resultados de la prueba de normalidad ($p < 0.05$) se optó por emplear el coeficiente Rho de Spearman, una prueba no paramétrica adecuada para establecer la relación entre ambas variables de estudio en el ámbito educativo.

La fórmula es la siguiente:

$$rs = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

rs: coeficiente de correlación de rangos de Spearman

d: diferencia entre rangos de cada par ($X_i - Y_i$)

n: número total de observaciones



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En el capítulo IV se presenta los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos formulados. En la parte inicial se presentan los datos descriptivos que permiten describir la GTH y la innovación pedagógica en los docentes de educación primaria del distrito de San Miguel. El análisis de los resultados descriptivos constituye la base para identificar tendencias, limitaciones y fortalezas en las variables de estudio, brindando así un panorama objetivo que servirá de sustento para la contratación de hipótesis y discusión de los resultados.

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable 1: Gestión de Talento Humano (GTL)

Tabla 6

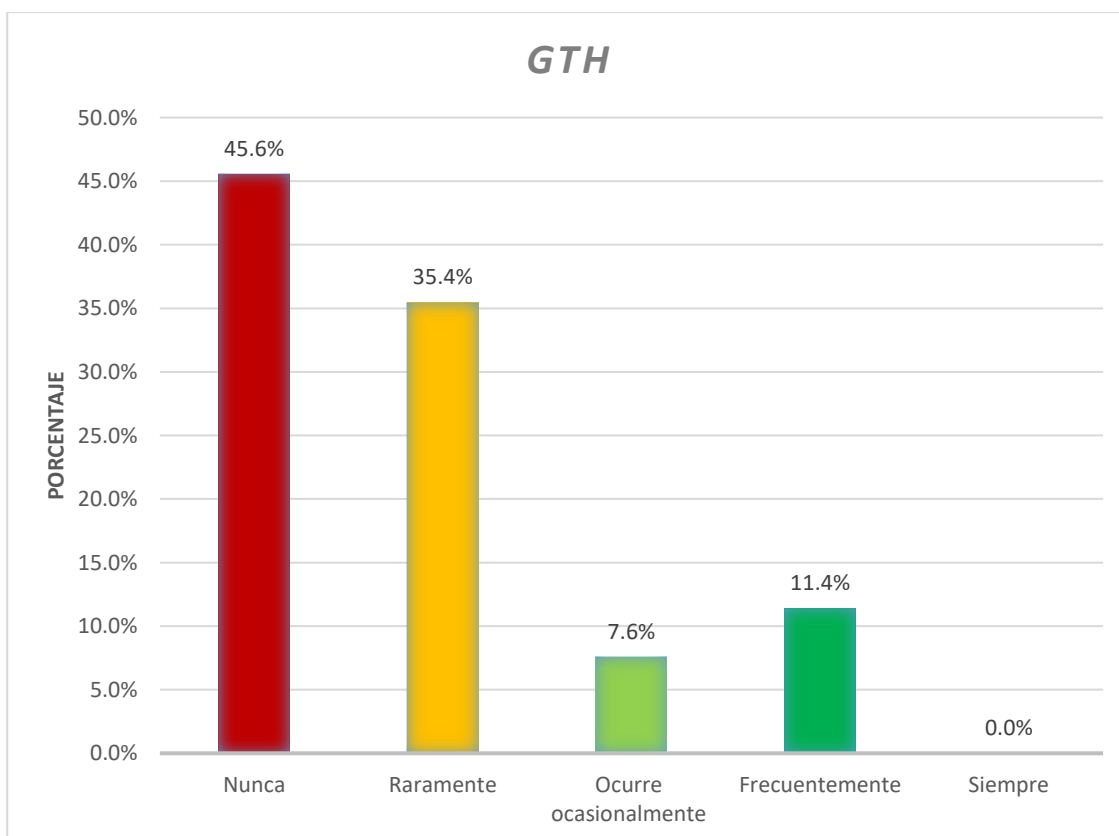
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 1: Gestión de Talento Humano (GTL).

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	36	45.6%
(2) Presencia mínima = Rara vez	28	35.4%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	6	7.6%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	9	11.4%
(5) Constancia total = Siempre	0	0.0%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 1: Gestión de Talento Humano (GTH).



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: En la tabla y figura anterior se presenta sobre la percepción de los 79 docentes encuestados respecto a la GTH es predominantemente baja. Un 45.6% (36 docentes) indicó que nunca se aplican políticas o prácticas de gestión, mientras que un 35.4% (28 docentes) manifestó que estas se realizan raramente. En conjunto, más de tres cuartas partes de la muestra (81%) evidencian ausencia o mínima presencia de procesos relacionados con la atracción, capacitación, evaluación o retención del personal docente, aspectos que autores como Dessler y Varela (2011) consideran fundamentales para generar un entorno laboral ético y motivador. Esta tendencia refleja un vacío importante en la implementación de GTH, lo que puede limitar el desarrollo profesional de los maestros y restringir el impacto en la innovación pedagógica, tal como señala Medina (2024).

Solo un 7.6% (6 docentes) percibió que estas prácticas ocurren ocasionalmente, y un 11.4% (9 docentes) reconoció que se aplican frecuentemente, mientras que ninguno señaló la categoría siempre. La diferencia porcentual entre quienes respondieron nunca y quienes afirmaron frecuentemente es de más de 34 puntos, lo cual evidencia una clara brecha en la valoración de la GTH dentro de las instituciones. Según Chiavenato (2009), la ausencia de procesos consistentes de selección, capacitación y evaluación genera desajustes entre competencias y demandas laborales, afectando directamente la motivación y desempeño docente.

4.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal

Tabla 7

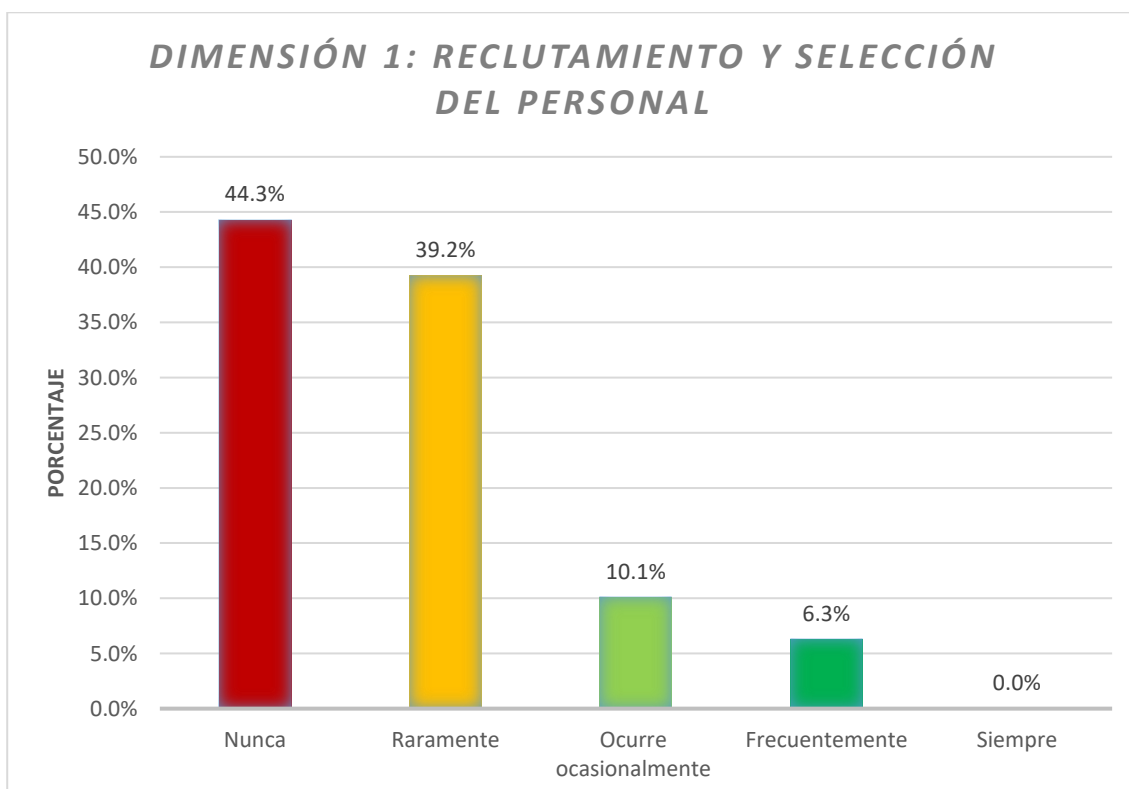
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	35	44.3%
(2) Presencia mínima = Rara vez	31	39.2%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	8	10.1%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	5	6.3%
(5) Constancia total = Siempre	0	0.0%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reclutamiento y selección del personal



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: En la tabla y figura presentada anteriormente sobre la dimensión 1 de la GTH, que fue aplicada a 79 docentes, reflejan que este proceso no se encuentra y ni se evidencia en las instituciones educativas. Un 44.3% (35 docentes) señaló que nunca se aplican mecanismos claros de reclutamiento y selección, mientras que un 39.2% (31 docentes) indicó que solo ocurre raramente. Más de cuatro quintas partes de la muestra (83.5%) perciben una ausencia o mínima implementación de este componente esencial de la GTH. Tal como plantean Dessler y Varela (2011), la definición de perfiles y la selección adecuada del personal son determinantes para garantizar un equipo docente competente; sin embargo, los datos sugieren que estas prácticas no se priorizan, lo que puede repercutir en la calidad educativa y en la capacidad institucional para responder a las demandas del contexto.

Un 10.1% (8 docentes) manifestó que el proceso ocurre ocasionalmente, y solo un 6.3% (5 docentes) consideró que sucede de manera frecuente, mientras que ninguno eligió la opción siempre. La diferencia entre quienes reportaron ausencia total (44.3%) y quienes perciben cierta frecuencia (6.3%) es de casi 38 puntos porcentuales, evidenciando un vacío. Según Chiavenato (2009), la falta de procedimientos sistemáticos en esta etapa genera desajustes entre el perfil de los docentes y las necesidades reales de la institución, afectando el desempeño y reduciendo las posibilidades de innovación pedagógica.

4.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño

Tabla 8

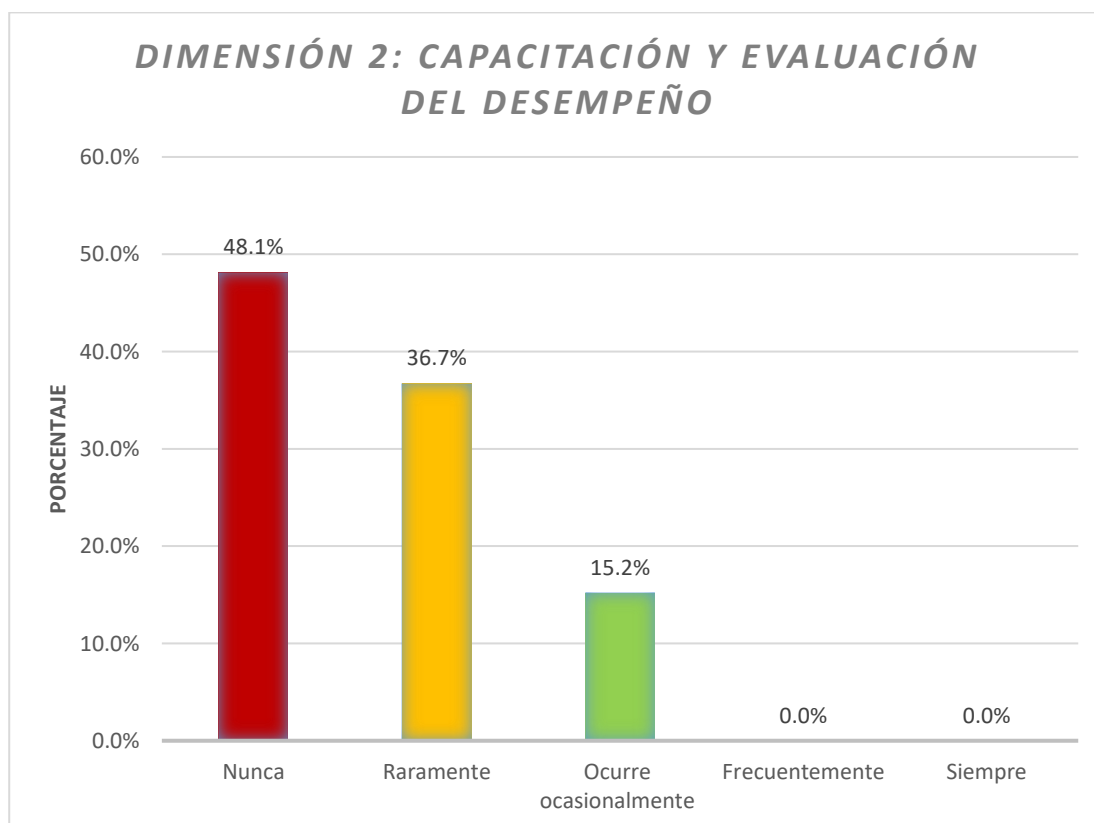
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	38	48.1%
(2) Presencia mínima = Rara vez	29	36.7%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	12	15.2%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	0	0.0%
(5) Constancia total = Siempre	0	0.0%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Capacitación y evaluación del desempeño



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: En la tabla y figura presentada anteriormente sobre los resultados de la dimensión 2 de la GTH aplicada a 79 docentes, los resultados demuestran una predominantemente negativa. Un 48.1% (38 docentes) señaló que nunca se llevan a cabo acciones de capacitación ni procesos de evaluación de desempeño, mientras que un 36.7% (29 docentes) manifestó que estas prácticas ocurren raramente. Más de cuatro quintas partes de la muestra (84.8%) perciben ausencia o mínima frecuencia en la implementación de esta dimensión de la GTH. Estos hallazgos son preocupantes, ya que, según Dessler y Varela (2011), la formación continua y la evaluación rigurosa son pilares esenciales para fortalecer habilidades y actualizar conocimientos, generando mejoras en el rendimiento docente y en la calidad institucional.

Un 15.2% (12 docentes) manifestó que la capacitación y evaluación del desempeño ocurre ocasionalmente, mientras que las categorías de mayor frecuencia (frecuentemente y siempre) no obtuvieron ningún registro (0%). La diferencia de más de 48 puntos porcentuales entre quienes indicaron nunca y quienes señalaron ocasionalmente muestra una marcada brecha. Según Chiavenato (2009), la ausencia de procesos formativos y evaluativos limita la motivación y genera desajustes entre las competencias docentes y las demandas reales de la institución, obstaculizando la innovación educativa.

4.1.4. Resultados descriptivos de la dimensión 3: Relaciones laborales y clima organizacional

Tabla 9

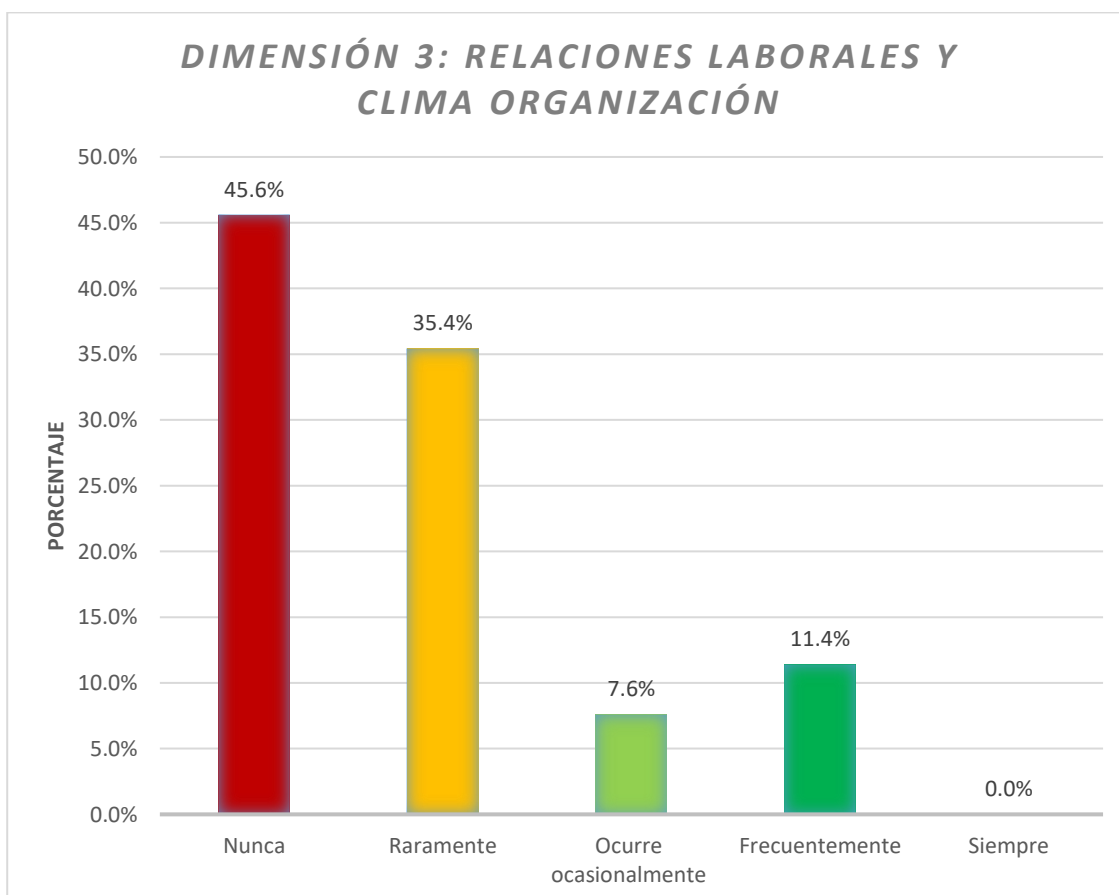
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Relaciones laborales y clima organización

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	36	45.6%
(2) Presencia mínima = Rara vez	28	35.4%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	6	7.6%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	9	11.4%
(5) Constancia total = Siempre	0	0.0%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Relaciones laborales y clima organización



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: En la tabla y figura presentada anteriormente sobre la dimensión 3 de la GTH, presente resultados descriptivos alarmantes. Un 45.6% (36 docentes) indicó que nunca se promueven relaciones laborales sólidas ni un clima institucional positivo, mientras que un 35.4% (28 docentes) señaló que estas prácticas ocurren raramente. Más de las tres cuartas partes de la muestra (81%) evidencian la ausencia de condiciones adecuadas de comunicación, respeto y cooperación entre los actores educativos. Este hallazgo resulta alarmante si se considera lo señalado por Chiavenato (2009), quien sostiene que un clima organizacional positivo fortalece el compromiso y la motivación de los trabajadores.

Un 7.6% (6 docentes) percibió que dichas prácticas ocurren ocasionalmente, y un 11.4% (9 docentes) manifestó que se dan de forma frecuente; sin embargo, ningún docente consideró que se desarrollen de manera constante (siempre). La diferencia de más de 34 puntos porcentuales entre los extremos (nunca y frecuente) revela una marcada deficiencia en el fortalecimiento del clima institucional. Esto confirma lo planteado por Medina (2024), quien advierte que sin un entorno laboral adecuado resulta difícil fomentar procesos innovadores y sostenibles en la enseñanza.

4.1.5. Resultados descriptivos de la variable 2: Innovación pedagógica

Tabla 10

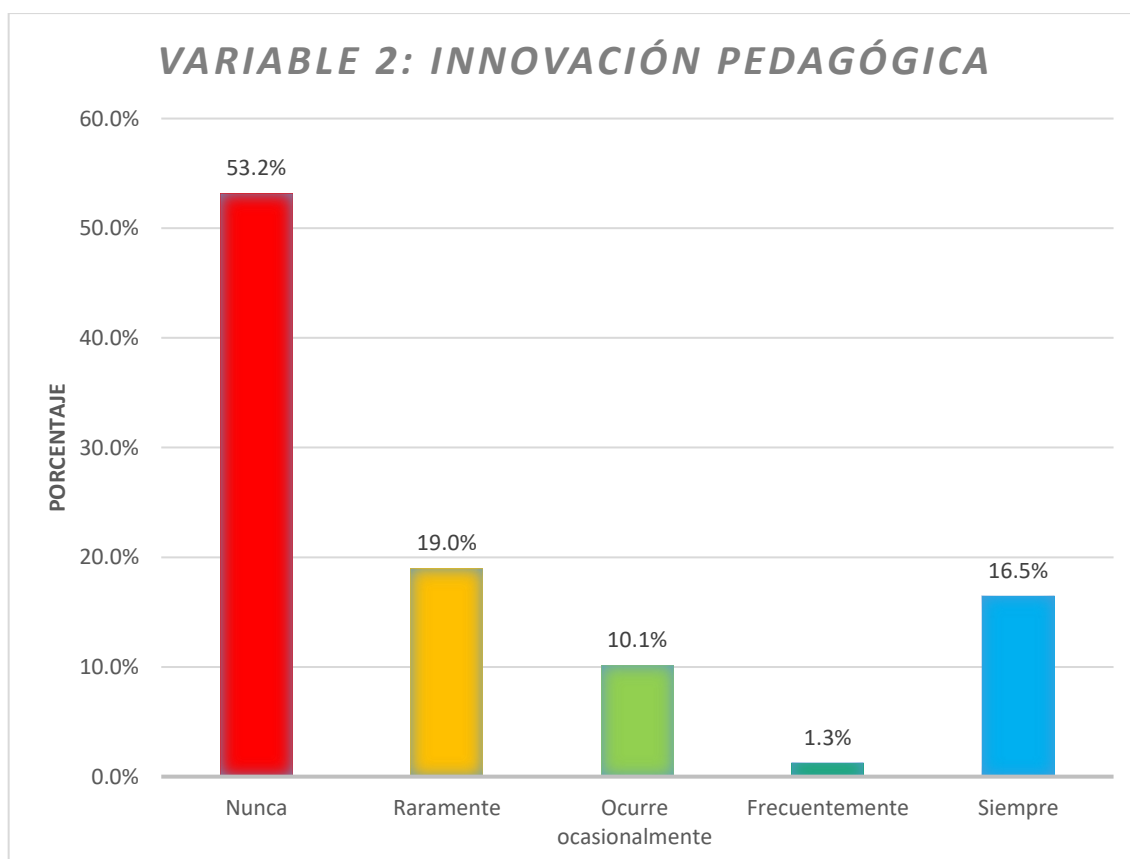
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 2: Innovación pedagógica

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	42	53.2%
(2) Presencia mínima = Rara vez	15	19.0%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	8	10.1%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	1	1.3%
(5) Constancia total = Siempre	13	16.5%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Análisis de los resultados descriptivos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la variable 2: Innovación pedagógica



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: La tabla y figura presentados anteriormente sobre la variable 2 (innovación pedagógica), se presenta resultados alarmantes respecto a la incorporación de prácticas innovadoras. Más de la mitad, un 53.2% (42 docentes), señaló que nunca se aplican innovaciones pedagógicas en su institución, mientras que un 19.0% (15 docentes) indicó que esto ocurre raramente. Un 72.2% de la muestra percibe ausencia o escasa presencia de metodologías activas, estrategias creativas o integración tecnológica en sus prácticas docentes. Esto se contrapone con lo señalado por Medina (2024), quien define la innovación pedagógica como un proceso planificado y contextualizado que busca introducir cambios significativos en la enseñanza para optimizar el aprendizaje.

Una minoría reconoce ciertos avances: un 10.1% (8 docentes) indicó que la innovación pedagógica ocurre ocasionalmente, un 1.3% (1 docente) afirmó que se aplica frecuentemente, y un 16.5% (13 docentes) consideró que se da de forma constante (siempre). Si bien este último grupo refleja experiencias positivas, la diferencia de casi 37 puntos porcentuales respecto a la categoría nunca evidencia una marcada desigualdad en la aplicación de estrategias innovadoras. Chiavenato (2009) y Sánchez (2020) mencionan que en un entorno laboral que carece de gestión estratégica del talento humano y clima organizacional favorable limita la motivación y creatividad docente, lo que coincide con la baja presencia de innovación pedagógica. En este sentido, los hallazgos reafirman que la innovación pedagógica aún no se consolida como una práctica sostenida en el contexto estudiado, lo que limita la capacidad institucional para responder a las exigencias de la sociedad contemporánea.

4.1.6. Resultados descriptivos de la dimensión 1: Reconfiguración didáctica

Tabla 11

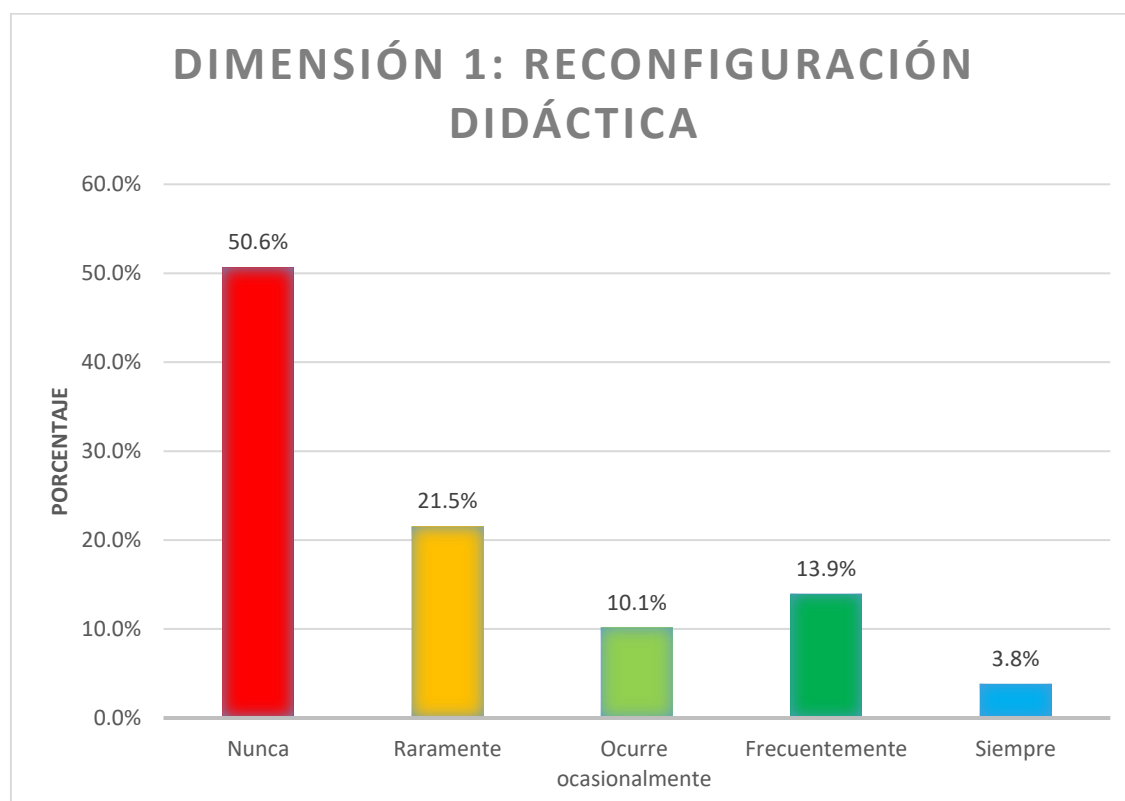
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reconfiguración didáctica

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	40	50.6%
(2) Presencia mínima = Rara vez	17	21.5%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	8	10.1%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	11	13.9%
(5) Constancia total = Siempre	3	3.8%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 1: Reconfiguración didáctica



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: En la tabla y figura anterior, se presenta resultados sobre la dimensión 1 de la innovación pedagógica, los resultados son alarmantes ya que la aplicación de estrategias orientadas a rediseñar la planificación, adaptar contenidos o emplear metodologías activas en las instituciones educativas. En un 50.6% (40 docentes) señaló que nunca se realizan estas prácticas y un 21.5% (17 docentes) manifestó que solo ocurren raramente. Más de dos tercios de la muestra (72.1%) percibe la ausencia o baja frecuencia de la innovación en la planificación didáctica. Este hallazgo es crítico, pues, de acuerdo con Medina (2024), la reconfiguración didáctica constituye un pilar fundamental de la innovación pedagógica, al permitir rediseñar las experiencias de aprendizaje en función de las necesidades del estudiante y el contexto.

Un 10.1% (8 docentes) consideró que la dimensión evaluada ocurre ocasionalmente, un 13.9% (11 docentes) y que se aplica frecuentemente, y apenas un 3.8% (3 docentes) la identificó como una práctica constante (siempre). La diferencia entre los extremos, más de 46 puntos porcentuales entre quienes señalaron nunca y quienes respondieron siempre refleja una clara disparidad en la percepción sobre la aplicación de estrategias innovadoras en la enseñanza. Tal como sostienen autores como Troncoso et al. (2022), la implementación de metodologías activas requiere no solo de la iniciativa del docente, sino también de condiciones institucionales que respalden el rediseño didáctico.

4.1.7. Resultados descriptivos de la dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo

Tabla 12

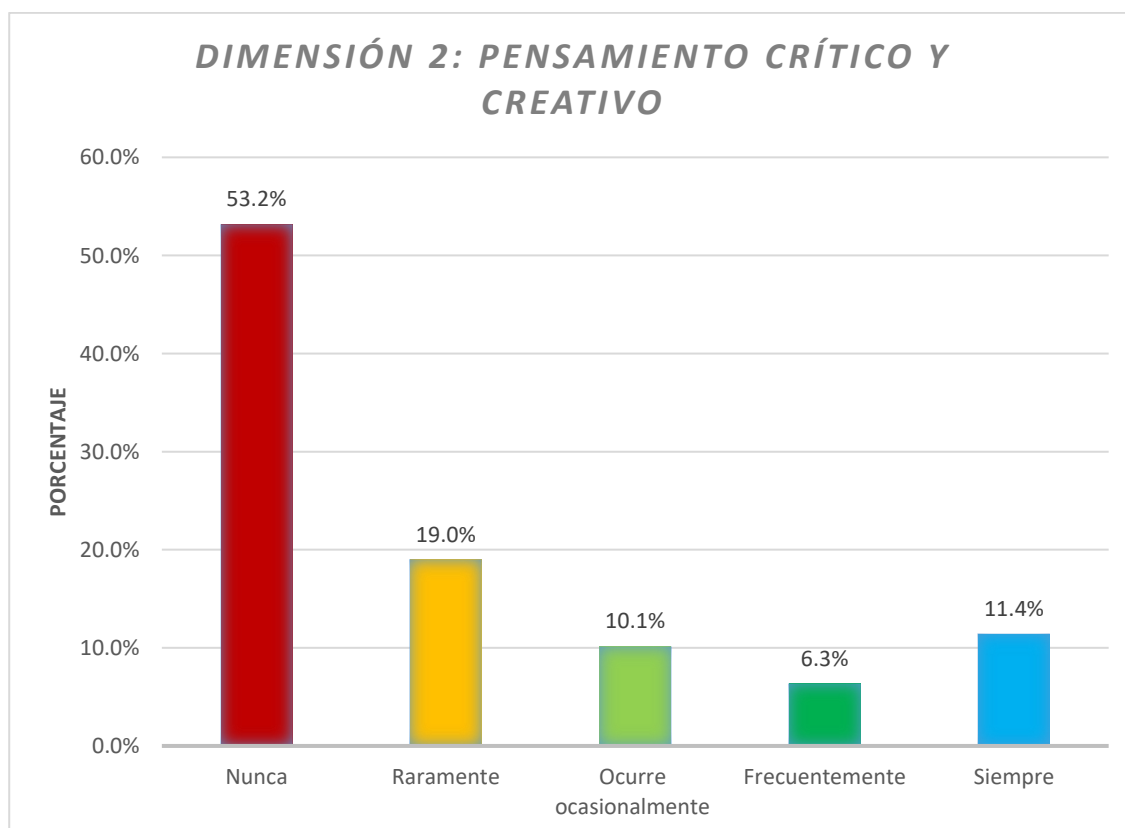
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	42	53.2%
(2) Presencia mínima = Rara vez	15	19.0%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	8	10.1%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	5	6.3%
(5) Constancia total = Siempre	9	11.4%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 2: Pensamiento crítico y creativo



Fuente: Elaboración propia.



Interpretación: En la tabla y figura presentado anteriormente, sobre la dimensión 2 de innovación pedagógica, los resultados reflejan una situación heterogénea, aunque con un porcentaje elevado negativo. Más de la mitad de los 79 docentes encuestados, en un 53.2% (42 docentes), señaló que nunca se promueven prácticas orientadas a estimular la reflexión profunda, la exploración de ideas originales o la generación de soluciones innovadoras. A esto se suma un 19.0% (15 docentes) que indicó que dichas acciones ocurren raramente, lo cual significa que en conjunto un 72.2% de la muestra percibe escasa o nula implementación de estrategias para fomentar el pensamiento crítico y creativo. Estos son similares con lo planteado por Medina (2024), quien destaca que la innovación pedagógica requiere impulsar de forma intencionada el análisis, la creatividad y la exploración de alternativas en la práctica docente.

Un grupo reducido de docentes reportó experiencias más positivas: un 10.1% (8 docentes) señaló que estas acciones ocurren ocasionalmente, un 6.3% (5 docentes) indicó que se aplican frecuentemente, y un 11.4% (9 docentes) manifestó que se promueven siempre. Si bien este último porcentaje refleja una minoría significativa que sí percibe el desarrollo constante de habilidades críticas y creativas, la diferencia de más de 41 puntos porcentuales respecto al grupo que eligió nunca muestra una gran brecha en la aplicación de esta dimensión. Tal como sostienen Troncoso et al. (2022), la consolidación de un pensamiento innovador depende no solo de la disposición del docente, sino también de condiciones institucionales que respalden metodologías activas y entornos de aprendizaje colaborativos.

4.1.8. Resultados descriptivos de la dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje

Tabla 13

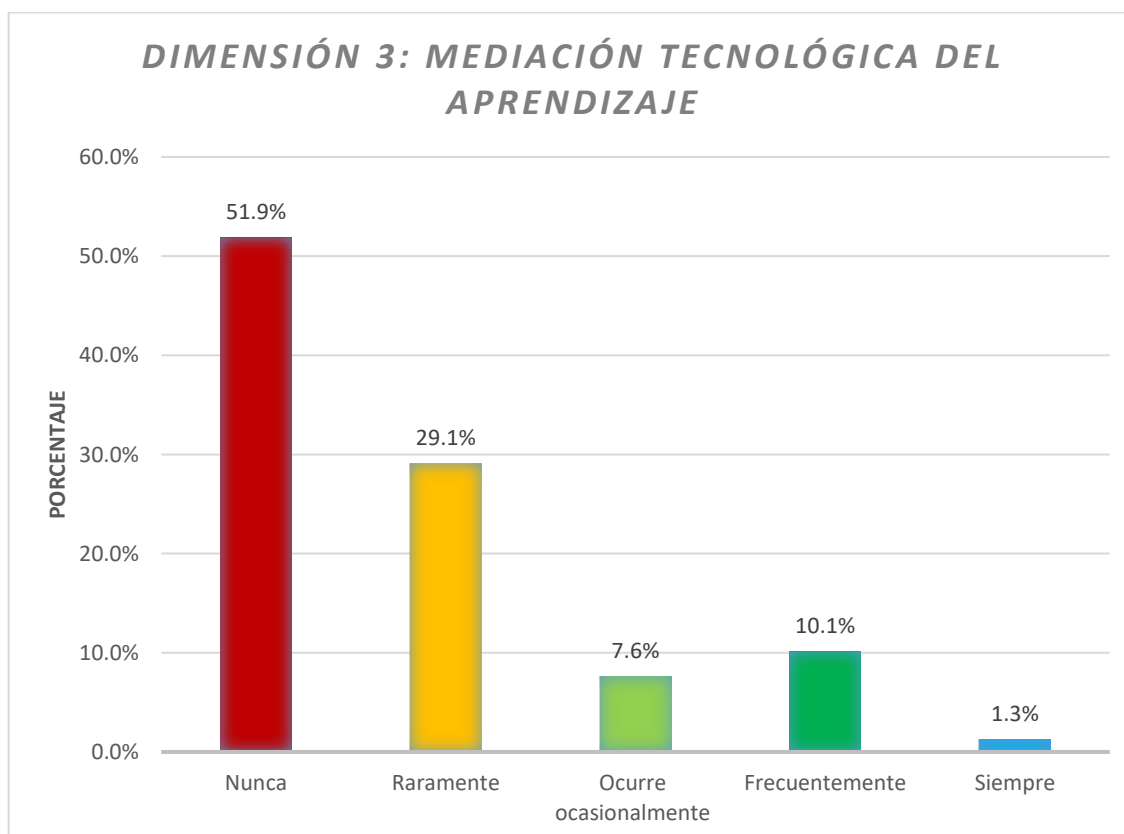
Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje

Escala de valoración	F.	%
(1) Ausencia del hecho = Nunca	41	51.9%
(2) Presencia mínima = Rara vez	23	29.1%
(3) Manifestación intermitente = Ocasionalmente	6	7.6%
(4) Presencia recurrente = Frecuentemente	8	10.1%
(5) Constancia total = Siempre	1	1.3%
Total	79	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Caracterización estadística descriptiva de los datos de Frecuencia absoluta (F) y relativas (%) de la dimensión 3: Mediación tecnológica del aprendizaje



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla y figura que se presenta previo a la interpretación, reflejan un panorama poco alarmante respecto al uso pedagógico de las TIC entre los 79 docentes encuestados. Un 51.9% (41 docentes) manifestó que nunca se aplican recursos tecnológicos en la enseñanza, mientras que un 29.1% (23 docentes) indicó que esto ocurre solo raramente. Más de las tres cuartas partes (81%) perciben una escasa o nula integración tecnológica en los procesos educativos. Esta situación es preocupante, dado que, según Medina (2024), la mediación tecnológica constituye una de las dimensiones centrales de la innovación pedagógica, al permitir enriquecer los entornos de aprendizaje y promover experiencias más activas y significativas. El poco uso de las TIC refleja que actualmente hay docentes que se resisten al cambio y la innovación, estancándose en lo tradicional.

Un grupo reducido reconoció ciertos avances: un 7.6% (6 docentes) señaló que la mediación tecnológica ocurre ocasionalmente, un 10.1% (8 docentes) indicó que sucede frecuentemente, y apenas un 1.3% (1 docente) afirmó que se da de forma constante (siempre). La diferencia de más de 50 puntos porcentuales entre quienes eligieron nunca y quienes marcaron siempre revela una brecha significativa en la implementación de recursos tecnológicos en el aula. Esto coincide con lo planteado por Sánchez (2020), quien subraya que la falta de formación y de apoyo institucional limita la disposición de los docentes para integrar la tecnología en sus prácticas.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1. Normalidad

Esta prueba permite verificar si los datos siguen una distribución normal o gaussiana, lo cual resulta importante para seleccionar pruebas estadísticas adecuadas (paramétricas o no paramétricas). En el caso de Kolmogorov-Smirnov, la interpretación se basa en:

- Cuando el valor de significancia (p): cuando $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no son normales.
- Cuando el $p > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula y se asume que los datos presentan una distribución normal.

Tabla 14

Contraste de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano (GTL)	,205	79	,000
Innovación pedagógica	,125	79	,004

Nota: Construcción propia derivada del análisis de datos en IBM SPSS Statistics v.21.

Interpretación

La prueba de Kolmogorov-Smirnov que se utiliza si la muestra es mayor a 50 individuos, esta prueba se aplica a ambas variables, para la GTH se obtuvo un ($p = 0.000$) para la innovación pedagógica ($p = 0.004$) presentan valores de significancia menores al margen planteado que es (0.05). Esto implica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad, afirmando que los datos no siguen una distribución normal.

A partir de los resultados de la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, considerada más adecuada para distribuciones no normales y escalas ordinales y para variable de naturaleza cualitativas.

El valor del coeficiente de Spearman (ρ) se interpreta según la siguiente escala:

Tabla 15*Baremo de valores del coeficiente de correlación de Spearman*

RANGO	INTERPRETACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa absoluta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa altamente intensa
-0.51 a -0.75	Correlación negativa significativa
-0.11 a -0.50	Correlación negativa moderada
-0.01 a -0.10	Correlación negativa tenue
0.00	Ausencia de correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva tenue
+0.11 a +0.50	Correlación positiva moderada
+0.51 a +0.75	Correlación positiva significativa
+0.75 a +0.90	Correlación positiva altamente intensa
+0.91 a +1.00	Correlación positiva absoluta

Fuente: Adaptado de Montes (2021), Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.



4.2.2. Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Procedimiento:

- **Nivel de significancia** a considerar es de 0.05, equivalente a un 5% de margen de error lo cual es permitido.
- **Criterio de decisión**, si el p-valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por otro lado, si el p-valor ≥ 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).
- **Prueba estadística**, fue seleccionado a partir de la prueba de normalidad, donde se evidencio que los resultados no siguen una distribución normal, por lo tanto, se selecciono la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, esta prueba estadística es fundamental para determinar la relación entre variables con una escala de valoración ordinal, en ese sentido se presenta la tabla de Rho y su interpretación.

Tabla 16

Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH e innovación pedagógica

		Gestión de talento humano	Innovación pedagógica
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79
	Innovación pedagógica	Coeficiente de correlación	,644**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Sobre la prueba de hipótesis general, en los resultados inferenciales obtenidos en la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.644 entre la gestión del talento humano (Variable 1) y la innovación pedagógica (Variable 2), con una significancia bilateral de $p = 0.000$ en una muestra de 79 docentes. Según el baremo de Montes (2021), este valor se ubica en el rango de +0.51 a +0.75, lo que corresponde a una **correlación positiva considerable**. Se interpreta que, a medida que se fortalecen la gestión de talento humano, también se incrementan los niveles de innovación pedagógica. Esto consiste en que las instituciones con una GTH más sólida logran docentes mejor preparados y motivados, lo que se traduce en una mayor capacidad para innovar en su práctica pedagógica. **Criterio de decisión**, (p -valor < 0.05) en ese sentido, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que indica que no hay relación entre las variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que si se presenta una correlación positiva y significativa entre las variables de estudio.



4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Procedimiento:

- **Nivel de significancia** a considerar es de 0.05, equivalente a un 5% de margen de error lo cual es permitido.
- **Criterio de decisión**, si el p-valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por otro lado, si el p-valor ≥ 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).
- **Prueba estadística**, fue seleccionado a partir de la prueba de normalidad, donde se evidencio que los resultados no siguen una distribución normal, por lo tanto, se seleccionó la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, esta prueba estadística es fundamental para determinar la relación entre variables con una escala de valoración ordinal, en ese sentido se presenta la tabla de Rho y su interpretación.

Tabla 17

Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH y la reconfiguración didáctica.

		Gestión de talento humano	Reconfiguración didáctica
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79
	Reconfiguración didáctica	Coefficiente de correlación	,840**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la gestión del talento humano (Variable 1) y la reconfiguración didáctica (Dimensión 1), se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.840, con una significancia bilateral de $p = 0.000$ en 79 docentes. Según el baremo de Montes (2021), este valor se ubica en el rango de +0.76 a +0.90, lo que corresponde a una **correlación positiva muy fuerte**. Esto significa que, en la medida en que se fortalecen los procesos de GTH, también aumentan de manera considerable los niveles de reconfiguración didáctica, comprendida como la capacidad de rediseñar la planificación, adaptar contenidos y aplicar metodologías activas. Sobre el **criterio de decisión**, se obtuvo un (p -valor < 0.05) a partir de ello, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2.



4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Procedimiento:

- **Nivel de significancia** a considerar es de 0.05, equivalente a un 5% de margen de error lo cual es permitido.
- **Criterio de decisión**, si el p-valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por otro lado, si el p-valor ≥ 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).
- **Prueba estadística**, fue seleccionado a partir de la prueba de normalidad, donde se evidencio que los resultados no siguen una distribución normal, por lo tanto, se seleccionó la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, esta prueba estadística es fundamental para determinar la relación entre variables con una escala de valoración ordinal, en ese sentido se presenta la tabla de Rho y su interpretación.

Tabla 18

Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH y el pensamiento crítico y creativo.

			Gestión de talento humano	Pensamiento crítico y creativo
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Pensamiento crítico y creativo	Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La prueba de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH (Variable 1) y el pensamiento crítico y creativo (Dimensión 2), se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.910, con una significancia bilateral de $p = 0.000$ en de 79 docentes. Según el baremo de Montes (2021), este valor se ubica en el rango de +0.91 a +1.00, **correlación positiva perfecta**. Esto significa que, a medida que se mejora los procesos de la GTH en las instituciones educativas, se incrementan los niveles de pensamiento crítico y creativo en los docentes. Esta afirmación se explica que, en las instituciones educativas con una gestión de talento humano sólida logran potenciar en sus maestros la capacidad de reflexionar, generar ideas originales y proponer soluciones innovadoras. Sobre el **criterio de decisión**, el p -valor < 0.05 , en ese sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), de esta manera afirmar que existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre la GTH y la dimensión 1.



4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Hipótesis Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.

Procedimiento:

- **Nivel de significancia** a considerar es de 0.05, equivalente a un 5% de margen de error lo cual es permitido.
- **Criterio de decisión**, si el p-valor < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por otro lado, si el p-valor ≥ 0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).
- **Prueba estadística**, fue seleccionado a partir de la prueba de normalidad, donde se evidencio que los resultados no siguen una distribución normal, por lo tanto, se seleccionó la prueba no paramétrica de *Rho de Spearman*, esta prueba estadística es fundamental para determinar la relación entre variables con una escala de valoración ordinal, en ese sentido se presenta la tabla de Rho y su interpretación.

Tabla 19

Prueba inferencial de Rho de Spearman sobre la relación entre la GTH y mediación tecnológica del aprendizaje.

		Gestión de talento humano	Mediación tecnológica del aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79
	Mediación tecnológica del aprendizaje	Coefficiente de correlación	,843**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La prueba de Rho de Spearman sobre la relación entre la gestión del talento humano (Variable 1) y la mediación tecnológica del aprendizaje (Dimensión 3), se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.843 y una significancia bilateral de $p = 0.000$ en 79 docentes. Según el baremo de Montes (2021), este valor se ubica en el rango de +0.76 a +0.90, lo que corresponde a una **correlación positiva muy fuerte**. Esto significa que, en la medida en que se mejora la GTH, también incrementa los niveles de mediación tecnológica en el aula. Esto se argumenta que en las instituciones educativas con una GTH sólida logran docentes más capacitados y motivados para integrar las TIC en su labor docente, enriqueciendo los entornos de aprendizaje y responder a las demandas de un contexto educativo más digitalizado. Sobre el **criterio de decisión** (p -valor < 0.05) en ese sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), reforzando la idea de que existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre la GTH y la mediación tecnológica del aprendizaje.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación se contrasta con los resultados de los antecedentes, se organiza en un orden por objetivo general a específicos.

OG: Los resultados inferenciales evidenciaron un coeficiente de Rho de Spearman = 0.644 y un ($p = 0.000$) entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica (*correlación positiva considerable*). Los resultados descriptivos reflejan que el 53.2 % (42 docentes) afirman que actualmente no (Nunca) se presenta una innovación pedagógica en docentes, un 45.6 % (36 docentes) afirman que la GTH actualmente en las instituciones educativas no (Nunca) se evidencia. En comparación con estudios internacionales, Hart-Montes et al. (2024) reportaron que un 92 % de los docentes afirman que la GTH influye positivamente en el desarrollo institucional y un 88 % que fortalece la coordinación, estos resultados sobre la percepción de los docentes internacionalmente son mas elevados que de la presente investigación. En el contexto nacional, Flores y Salvatierra (2024) identificaron una correlación fuerte ($\rho = 0.761$; $p < 0.001$) y percepciones positivas del 91 % en GTH y del 95 % en desempeño docente, valores elevados a los obtenidos en el contexto de la investigación.

OE1: Los resultados inferenciales presentan una correlación muy fuerte (0.840; $p = 0.000$) entre GTH y reconfiguración didáctica (dimensión 1). Casas (2024), evidencio que la gestión educativa influye en un 67.1 % sobre la innovación pedagógica. Por otro lado, Angulo-García (2022), presenta que un 100 % de los docentes manifestó disposición a participar en innovación, los resultados descriptivos en el contexto de la investigación evidencian una

resistencia docente o falta de condiciones en las instituciones para poder generar cambios sujetos a los nuevos paradigmas.

OE2. Se obtuvo un coeficiente de 0.910 y un $p = 0.000$ (correlación positiva perfecta). Sobre los resultados descriptivos un 53.2 % (42 docentes) afirmó que no (nunca) se promueve el pensamiento crítico y creativo, mientras que solo un 11.4 % (9 docentes) indicó que siempre se realiza en las instituciones educativas del contexto de la investigación. Medina (2024) presenta incrementos del 35 % en creatividad y del 40 % en pensamiento crítico tras aplicar metodologías innovadoras en los docentes, resultados más positivos al del contexto de la investigación. Por su parte, Troncoso et al. (2022) presento que el 92.5 % de docentes en formación valoró positivamente la creatividad y la innovación.

OE3: Los resultados reflejan una correlación muy fuerte (0.843; $p = 0.000$). Los resultados descriptivos reflejan que un 51.9 % (41 docentes) reportó que nunca se aplica mediación tecnológica y apenas un 1.3 % (1 docente) que siempre se utiliza. Centurión (2023) destacó que la Educación 4.0 transforma las prácticas educativas mediante TIC, Vera et al. (2023) por su parte afirma que el 85 % de los estudios revisados resaltaron el rol de la tecnología como eje de innovación. En el contexto nacional (Perú), Rodríguez et al. (2023) y Rodríguez (2022) presentan correlaciones muy altas ($p = 0.912$) entre GTH y calidad educativa. A partir de ello se argumenta que aunque exista una relación entre la variable 1 (GTH) y la TIC, en el contexto de la investigación, los resultados son negativos por que la gran mayoría de los docentes encuestados eran con un rango de edad entre 45 a 65 años, que por la edad que tienen no se podían adaptar a las nuevas tecnologías y en ese sentido un uso limitado de las TIC en el aula.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó que existe una relación positiva considerable y significativa entre la gestión del talento humano (GTH) y la innovación pedagógica en los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas privadas del distrito de San Miguel. Esta afirmación se respalda en la prueba inferencial de Rho de Spearman (coeficiente de 0.644 y un $p = 0.000 < 0.05$), este resultado corresponde a una correlación positiva considerable. Significa que, a mayor fortalecimiento de la GTH, mayores serán los niveles de innovación pedagógica. Criterio de decisión ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), afirmando la relación significativa entre las variables.

SEGUNDA. Se estableció que la gestión del talento humano se relaciona fuertemente con la reconfiguración didáctica, con (coeficiente Rho de 0.840 y $p = 0.000 < 0.05$). Esto significa que, a mayor consolidación de la GTH, mayor es la capacidad para rediseñar la planificación y aplicar metodologías activas. El criterio de decisión, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , verificando una relación positiva muy fuerte entre las variables.

TERCERA. Se determinó que la gestión del talento humano tiene una relación perfecta y significativa con el pensamiento crítico y creativo, eso se respalda por un coeficiente de (Rho = 0.910 con $p = 0.000 < 0.05$). Esto significa que, a mayor fortalecimiento de la GTH, mayor será la



capacidad de los docentes para promover la reflexión y la creatividad en el aula. El criterio de decisión, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

CUARTA. Se estableció que la gestión del talento humano se relaciona de manera muy fuerte con la mediación tecnológica del aprendizaje, con un coeficiente de ($Rho = 0.843$ y $p = 0.000 < 0.05$). Esto se interpreta que, a mayor desarrollo de la GTH, mayor será la integración de las TIC en el aula. El criterio de decisión, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .



RECOMENDACIONES

PRIMERA. A los directivos y docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de San Miguel, fortalecer la GTH mediante procesos de selección adecuados, capacitación permanente, evaluación del desempeño y un clima laboral positivo, promoviendo al mismo tiempo la innovación pedagógica en todas sus dimensiones. De esta forma, se consolidará una cultura institucional orientada a la mejora continua en la educación.

SEGUNDA. A los especialistas de la UGEL-San Román implementar programas de formación docente enfocados en la reconfiguración didáctica, priorizando talleres de metodologías activas (ABP, Aprendizaje cooperativo, Aula invertida Etc.), estrategias de adaptación curricular y planificación innovadora.

TERCERA. A Dirección Regional de Educación de Puno (DRE-Puno) diseñar y difundir estrategias pedagógicas que promuevan el pensamiento crítico y creativo en el aula, como debates (Tertulias), proyectos interdisciplinarios y resolución de problemas contextualizados.

CUARTA. Al Ministerio de Educación (MINEDU) consolidar la mediación tecnológica del aprendizaje como un eje central en las políticas educativas, facilitando recursos digitales, formación docente continua en competencias TIC, inteligencia artificial, lineamientos claros para integrar la tecnología en el proceso educativo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *PROPUESTAS EDUCATIVAS*, 7259, 129–139. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706/1869>
- Angulo-García, K. E. (2022). Gestión de la innovación educativa: una pieza clave para alcanzar la calidad educativa. *Sapientia: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(6), 226–236. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i6.553>
- Araujo, G., Campozano, J., Guerra, L., & Martínez, D. (2023). Procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa, caso en la unidad educativa 11 de octubre. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1407–1421. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5410
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica (6 ed.). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Baque-Cantos, M., & Cañarte-Quimis, L. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Ciencia & Sociedad*, 3, 99–111. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Bernal Torres, C. (2010). Metodología de la investigación (3 ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Borsic Laborde, Z. D. (2017). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/abril/0757873/0757873.pdf>



- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaria, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://www.repositorio.espe.edu.ec.com>
- Carrasco Diaz, S. (2008). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (2 ed.). EDITORIAL SAN MARCOS E I R LTDA.
- Centurión, D. (2023). Educación 4.0: un proceso continuo de innovación educativa. *Revista UNIDA Científica*, 7(1), 32–38. <https://revistacientifica.unida.edu.py/publicaciones/index.php/cientifica/article/view/137%0Ahttp://revistacientifica.unida.edu.py>
- Cevallos Veintimilla, A., Polo Luna, E., Salgado Chasipanta, D., & Orbea Vergara, M. (2017). Métodos y Técnicas de Investigación. Ediciones Grupo Compás.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano: Vol. Tercera* (McGRAW-HILL).
- Chuma Guevara, M. (2023). Innovación pedagógica en los docentes del sexto año de educación general básica de la unidad educativa Alberto Enríquez a través del uso de la pizarra digital interactiva. [Tesis de Maestría, Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12668>
- Coello Nugra, N. (2020). Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad Educativa de El Empalme, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64678>
- Correa Chicchon de Zambrano, L. M. (2024). La innovación pedagógica como herramienta educativa en la práctica del docente en el nivel primaria



[Trabajo de investigación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/154074>

Dessler, G., & Varela, R. . (2011). *Administración de recursos humanos : enfoque latinoamericano*. Pearson/Educación.

Espinoza Casco, R., Sánchez Camargo, M., Velasco Taipe, M., Gónzales Sánchez, A., Romero-Carazas, R., & Mory Chiparra, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica (1 ed.)*. La Plata : Puerto Madero Editorial Académica.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55204/PMEA.17>

Figueroa, D., Pelegrín, N., & López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7, 97–114.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>

Flores, S. L., & Salvatierra, Á. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. *Revista Ñeque*, 7(17), 69–77. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v7i17.126>

Garay Puelles, A. (2022). *Innovación pedagógica y políticas educativas en las instituciones educativas del distrito de Rioja-región San Martín, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97501>

Hart-Montes, E., Ramos-Gelvez, C., & Arzuza-Gómez, A. (2024). Gestión del talento humano: Una vía para el desarrollo de organizaciones educativas exitosas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IX, 75–87.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3154>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la*



investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta (7 ed.). Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (6ª edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL.

Huaraca-Carhuaricra, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175–198. <https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10>

Machuca, G. (2021). Análisis de los componentes asociados al concepto de innovación pedagógica. *Campos En Ciencias Sociales*, 9(2). <https://doi.org/10.15332/25006681.7124>

Medina, K. (2024). Innovación Pedagógica para Fomentar la Creatividad y el Pensamiento Crítico. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 219–231. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10395

Mejía Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Miranda Aroni, W. (2023). Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123260>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5 ed.). Ediciones de la U.

Paragua Morales, M., Bustamante Paulino, N., Norberto Chávez, L., Paragua Macuri, M., & Paragua Macuri, C. (2022). INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis. unheval.



<https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022>

- Paiva, G. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 992–1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Ramos Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *Revista CienciAmérica*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (1.^a ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, M., Perla, D., Rodríguez, R., Aliaga, M., & Sánchez, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13–21. <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Rodríguez Siu, J. L. (2021). *Relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, 2019*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Romero Urréa, H., Real Cotto, J., Ordoñez Sánchez, J., Gavino Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la Investigación . Edicumbre Editorial Corporativa.
- Rodón, A. M. (2024). La gestión del talento humano como sistema integrado de procesos para optimizar el desempeño y la satisfacción laboral. *Revista Iberoamericana de Gestión Organizacional*, 12(2), 45–62. <https://doi.org/10.1234/rigo.v12i2.2024>
- Sánchez Caluña, C. (2020). Innovación pedagógica y competencia laboral en



- una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83259>
- Siguas Flores, C. (2022). La relación entre la tecnopedagogía y la innovación pedagógica en los docentes del CEBA Víctor Manuel Maúrtua - Ica 2021. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18882>
- Tacillo Yauli, E. (2016). Metodología de la investigación científica. Universidad Jaime Bausate y Meza. <https://hdl.handle.net/20.500.14229/36>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Editorial Gente Nueva.
- Troncoso, A., Aguayo, G., Acuña, C., & Torres, L. (2022). Creatividad, innovación pedagógica y educativa: análisis de la percepción de un grupo de docentes chilenos. *Educação e Pesquisa*, 48, 1–21. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202248238562>
- Vázquez, R., Picazo, M., & López-Gil, M. (2021). Estudio de casos e innovación educativa: un encuentro hacia la mejora educativa. *Revista Investigación En La Escuela*, 105(105), 2–10. <https://doi.org/10.12795/ie.2021.i105.01>
- Vera, M., Coba, J., Saldarriaga, A., Vera, J., & Mendoza, J. (2023). Capacitación Docente para Lograr el Reconocimiento en la Innovación Pedagógica. Revisión Bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 796–810. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7769

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)

Estimado/a docente, el presente instrumento es parte de la investigación: Gestión del talento humano e innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel, que tiene como finalidad obtener información sobre las prácticas institucionales en la gestión del talento humano. Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que se solicita su colaboración respondiendo con seriedad y veracidad cada una de las preguntas.

Instrucciones:

Lea atentamente los ítems y marque con una X en la celda que corresponda, de acuerdo con la alternativa que considere correcta.

Clave para responder:

Cuando tenga dudas sobre su respuesta, repase esta clave:

1 (Nunca)	2 (Raramente)	3 (Ocurre ocasionalmente)	4 (Frecuentemente)	5 (Siempre)
En total desacuerdo, no ocurre así en mi institución.	Bastante en desacuerdo, casi no ocurre.	Regular, a veces sí y a veces no.	Más bien de acuerdo, ocurre con frecuencia.	Totalmente de acuerdo, ocurre siempre

ÍTEMS		1	2	3	4	5
N.º	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL					
1	La institución define el perfil de cada puesto antes de iniciar un proceso de contratación.					
2	El proceso de selección sigue un procedimiento establecido por la institución.					
3	Se aplican pruebas objetivas para evaluar las competencias de los postulantes.					
4	Se utilizan entrevistas estructuradas para valorar la idoneidad de los candidatos.					
5	Se verifica la experiencia y formación profesional antes de contratar.					
6	Se revisan antecedentes laborales y referencias de los postulantes.					
7	La contratación se formaliza mediante documentos oficiales.					
8	El proceso de reclutamiento garantiza igualdad de oportunidades.					
9	Se evalúa la compatibilidad del candidato con la cultura institucional.					
10	El tiempo destinado al proceso de selección es suficiente para su calidad.					



DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
11	La institución identifica periódicamente las necesidades de capacitación.					
12	Se ofrecen programas de formación continua acordes al puesto.					
13	Las capacitaciones incluyen contenidos prácticos aplicables.					
14	Los programas son impartidos por especialistas.					
15	Se promueve la actualización profesional de los docentes.					
16	Se aplican evaluaciones para medir el desempeño docente.					
17	La retroalimentación del desempeño es oportuna y constructiva.					
18	La evaluación del desempeño se usa para planificar mejoras.					
19	Los resultados de la evaluación son comunicados claramente.					
20	Se reconoce el desempeño destacado del personal.					
DIMENSIÓN 3: RELACIONES LABORALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL						
21	Se promueve el respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					
22	Los conflictos laborales se gestionan de forma efectiva.					
23	El personal demuestra compromiso con los objetivos institucionales.					
24	La comunicación entre docentes y directivos es clara y fluida.					
25	Se fomenta un ambiente laboral colaborativo.					
26	Las opiniones del personal se consideran en la toma de decisiones.					
27	Se realizan actividades para fortalecer relaciones laborales.					
28	El clima organizacional es evaluado de manera periódica.					
29	El personal se siente motivado en el cumplimiento de sus funciones.					
30	Las relaciones laborales contribuyen al bienestar del personal.					

Fuente: elaboración propia.

Escala de interpretación del puntaje total:

- **Bajo:** 30 – 70 puntos
- **Medio:** 71 – 110 puntos
- **Alto:** 111 – 150 puntos



CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

Estimado/a docente, el presente instrumento es parte de la investigación: Gestión del talento humano e innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel, que tiene como finalidad obtener información sobre la implementación de estrategias innovadoras en la práctica docente. Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que se solicita su colaboración respondiendo con seriedad y veracidad cada una de las preguntas.

Instrucciones:

Lea atentamente los ítems y marque con una X en la celda que corresponda, de acuerdo con la alternativa que considere correcta.

Clave para responder:

Cuando tenga dudas sobre su respuesta, repase esta clave:

1 (Nunca)	2 (Raramente)	3 (Ocurre ocasionalmente)	4 (Frecuentemente)	5 (Siempre)
En total desacuerdo, no ocurre así en mi institución.	Bastante en desacuerdo, casi no ocurre.	Regular, a veces sí y a veces no.	Más bien de acuerdo, ocurre con frecuencia.	Totalmente de acuerdo, ocurre siempre

ÍTEMS		1	2	3	4	5
N.º	DIMENSIÓN 1: RECONFIGURACIÓN DIDÁCTICA					
1	La planificación pedagógica se rediseña de forma periódica para mejorar los aprendizajes.					
2	Los contenidos de enseñanza se adaptan a las características y contexto del estudiantado.					
3	Se emplean metodologías activas que fomentan la participación del estudiante.					
4	El rol del docente se asume como mediador y facilitador del aprendizaje.					
5	La evaluación se orienta hacia el seguimiento continuo y la retroalimentación.					
6	Se integran actividades que estimulan la creatividad y el pensamiento crítico.					
7	La organización de las clases promueve el trabajo colaborativo					
8	Se ajustan las estrategias de enseñanza según la evaluación de resultados previos.					
9	La planificación considera actividades prácticas contextualizadas.					
10	Las estrategias evaluativas utilizan herramientas tecnológicas para el seguimiento.					
	DIMENSIÓN 2: PENSAMIENTO CRÍTICO Y CREATIVO					
11	Se promueve la generación de ideas originales en las actividades de aprendizaje.					
12	Se fomenta la exploración de diferentes alternativas para resolver problemas educativos.					



13	Se analizan críticamente las situaciones educativas antes de tomar decisiones.					
14	Se formulan soluciones innovadoras a partir de diagnósticos claros del contexto.					
15	Se reflexiona de forma crítica sobre las prácticas docentes para mejorarlas.					
16	Las actividades impulsan el debate y el intercambio de ideas.					
17	Se incentiva la aplicación de enfoques creativos en el desarrollo de proyectos escolares.					
18	Las experiencias de aprendizaje incluyen análisis y evaluación objetiva de la información.					
19	Se valora y aprovecha la diversidad de opiniones del estudiantado.					
20	La práctica docente integra estrategias que estimulan el pensamiento divergente.					
DIMENSIÓN 3: MEDIACIÓN TECNOLÓGICA DEL APRENDIZAJE						
21	Se integran recursos digitales en el currículo de manera planificada.					
22	Se emplean TIC en el desarrollo de actividades didácticas.					
23	Se promueve la interacción entre estudiantes mediante herramientas digitales.					
24	Se diversifican los canales de aprendizaje combinando modalidades presenciales y virtuales.					
25	Se evalúa de forma crítica el impacto del uso tecnológico en el aprendizaje.					
26	Se utilizan plataformas virtuales para reforzar los contenidos de clase.					
27	Los recursos multimedia se emplean para enriquecer las experiencias de aprendizaje.					
28	Se promueve la participación estudiantil en entornos digitales colaborativos.					
29	Las TIC se utilizan para personalizar la enseñanza según las necesidades del estudiante.					
30	La evaluación tecnológica incluye seguimiento del progreso y ajustes basados en evidencias.					

Fuente: elaboración propia.

Escala de interpretación del puntaje total:

- **Bajo:** 30 – 70 puntos
- **Medio:** 71 – 110 puntos
- **Alto:** 111 – 150 puntos



Anexo 2: Validación de los instrumentos VALIDEZ DE INSTRUMENTO

(Cuestionario de Gestión de Talento Humano)

TITULO DE TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL – 2024

REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS:
- PROFESIÓN:
- CARGO ACTUAL:
- GRADO ACADÉMICO:

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. Creatividad	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. Consistencia	Está basado en aspectos técnicos y científicos	1	2	3	4	5
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

II. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

III. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C ≤ 75% = 0.75)

Lugar y fecha

Firma del experto

DNI N°

N° Celular



VALIDEZ DE INSTRUMENTO

(Cuestionario de Innovación Pedagógica)

TITULO DE TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL – 2024

REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS:
- PROFESIÓN:
- CARGO ACTUAL:
- GRADO ACADÉMICO:

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. Creatividad	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. Consistencia	Está basado en aspectos técnicos y científicos	1	2	3	4	5
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

V. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

VI. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- d. Desaprobado (C ≤ 75% = 0.75)

Lugar y fecha

Firma del experto

DNI N°

N° Celular

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DE INSTITUCIONES PRIVADAS DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL																																																			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES																																																
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la innovación pedagógica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la reconfiguración didáctica en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el pensamiento crítico y creativo en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la mediación tecnológica del aprendizaje en docentes del nivel primario de instituciones privadas del distrito de San Miguel.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Reclutamiento y selección del personal</td> <td>Definición del perfil del puesto</td> <td rowspan="5">1 - 10</td> </tr> <tr> <td>Aplicación de pruebas de selección</td> </tr> <tr> <td>Realización de entrevistas estructuradas</td> </tr> <tr> <td>Verificación de antecedentes laborales</td> </tr> <tr> <td>Formalización del proceso de contratación</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Capacitación y evaluación del desempeño</td> <td>Diagnóstico de necesidades formativas</td> <td rowspan="5">11 - 20</td> </tr> <tr> <td>Ejecución de programas de capacitación</td> </tr> <tr> <td>Participación en actividades de formación</td> </tr> <tr> <td>Aplicación de instrumentos de evaluación</td> </tr> <tr> <td>Retroalimentación del desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Relaciones laborales y clima organizacional</td> <td>Promoción del respeto laboral</td> <td rowspan="5">21 - 30</td> </tr> <tr> <td>Resolución de conflictos laborales</td> </tr> <tr> <td>Fomento del compromiso institucional</td> </tr> <tr> <td>Comunicación entre docentes y directivos</td> </tr> <tr> <td>Evaluación del clima organizacional</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Innovación pedagógica</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Reconfiguración didáctica</td> <td>Rediseña la planificación pedagógica.</td> <td rowspan="5">1 - 10</td> </tr> <tr> <td>Adapta los contenidos al contexto.</td> </tr> <tr> <td>Selecciona metodologías activas.</td> </tr> <tr> <td>Transforma el rol docente.</td> </tr> <tr> <td>Mejora las estrategias evaluativas.</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Pensamiento crítico y creativo</td> <td>Genera ideas originales.</td> <td rowspan="5">11 - 20</td> </tr> <tr> <td>Explora alternativas pedagógicas.</td> </tr> <tr> <td>Analiza situaciones educativas.</td> </tr> <tr> <td>Formula soluciones innovadoras.</td> </tr> <tr> <td>Reflexiona con juicio crítico.</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Mediación tecnológica del aprendizaje</td> <td>Emplea TIC en actividades didácticas.</td> <td rowspan="5">21 - 30</td> </tr> <tr> <td>Integra recursos digitales al currículo.</td> </tr> <tr> <td>Diversifica canales de aprendizaje.</td> </tr> <tr> <td>Promueve la interacción digital.</td> </tr> <tr> <td>Evalúa críticamente el uso tecnológico.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Reclutamiento y selección del personal	Definición del perfil del puesto	1 - 10	Aplicación de pruebas de selección	Realización de entrevistas estructuradas	Verificación de antecedentes laborales	Formalización del proceso de contratación	Capacitación y evaluación del desempeño	Diagnóstico de necesidades formativas	11 - 20	Ejecución de programas de capacitación	Participación en actividades de formación	Aplicación de instrumentos de evaluación	Retroalimentación del desempeño laboral	Relaciones laborales y clima organizacional	Promoción del respeto laboral	21 - 30	Resolución de conflictos laborales	Fomento del compromiso institucional	Comunicación entre docentes y directivos	Evaluación del clima organizacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Reconfiguración didáctica	Rediseña la planificación pedagógica.	1 - 10	Adapta los contenidos al contexto.	Selecciona metodologías activas.	Transforma el rol docente.	Mejora las estrategias evaluativas.	Pensamiento crítico y creativo	Genera ideas originales.	11 - 20	Explora alternativas pedagógicas.	Analiza situaciones educativas.	Formula soluciones innovadoras.	Reflexiona con juicio crítico.	Mediación tecnológica del aprendizaje	Emplea TIC en actividades didácticas.	21 - 30	Integra recursos digitales al currículo.	Diversifica canales de aprendizaje.	Promueve la interacción digital.	Evalúa críticamente el uso tecnológico.
			Dimensiones	Indicadores	Ítems																																														
			Reclutamiento y selección del personal	Definición del perfil del puesto	1 - 10																																														
Aplicación de pruebas de selección																																																			
Realización de entrevistas estructuradas																																																			
Verificación de antecedentes laborales																																																			
Formalización del proceso de contratación																																																			
Capacitación y evaluación del desempeño	Diagnóstico de necesidades formativas	11 - 20																																																	
	Ejecución de programas de capacitación																																																		
	Participación en actividades de formación																																																		
	Aplicación de instrumentos de evaluación																																																		
	Retroalimentación del desempeño laboral																																																		
Relaciones laborales y clima organizacional	Promoción del respeto laboral	21 - 30																																																	
	Resolución de conflictos laborales																																																		
	Fomento del compromiso institucional																																																		
	Comunicación entre docentes y directivos																																																		
	Evaluación del clima organizacional																																																		
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																	
Reconfiguración didáctica	Rediseña la planificación pedagógica.	1 - 10																																																	
	Adapta los contenidos al contexto.																																																		
	Selecciona metodologías activas.																																																		
	Transforma el rol docente.																																																		
	Mejora las estrategias evaluativas.																																																		
Pensamiento crítico y creativo	Genera ideas originales.	11 - 20																																																	
	Explora alternativas pedagógicas.																																																		
	Analiza situaciones educativas.																																																		
	Formula soluciones innovadoras.																																																		
	Reflexiona con juicio crítico.																																																		
Mediación tecnológica del aprendizaje	Emplea TIC en actividades didácticas.	21 - 30																																																	
	Integra recursos digitales al currículo.																																																		
	Diversifica canales de aprendizaje.																																																		
	Promueve la interacción digital.																																																		
	Evalúa críticamente el uso tecnológico.																																																		
METODOLOGÍA																																																			
<p>ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: Asociativo de corte transversal TIPO: Básica NIVEL: Correlacional POBLACIÓN: docentes de instituciones educativas privadas del nivel primaria MUESTRA: muestreo estratificado TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman</p>																																																			



Anexo 4: Base de datos sistematizados de Gestión de talento humano (GTH)

Muestra	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	PRG.17	PRG.18	PRG.19	PRG.20	PRG.21	PRG.22	PRG.23	PRG.24	PRG.25	PRG.26	PRG.27	PRG.28	PRG.29	PRG.30	
Docente 1	2	5	4	3	5	4	2	5	5	3	5	2	4	5	2	3	4	4	5	5	5	2	5	3	2	3	5	2	4	2	
Docente 2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
Docente 3	3	5	5	2	4	5	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	3	5	3	5	2	
Docente 4	3	4	5	2	4	4	2	5	5	2	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	4	2	5	3	1	2	5	3	5	3	
Docente 5	2	3	3	2	4	4	1	5	4	2	4	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	2	3	1	3	3	5	2	4	1	
Docente 6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	
Docente 7	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	
Docente 8	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	
Docente 9	3	4	4	2	3	4	2	5	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	
Docente 10	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	
Docente 11	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
Docente 12	1	3	4	1	2	3	1	3	3	3	4	2	4	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	
Docente 13	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	4	2	1	4	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	1	4	3	
Docente 14	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	
Docente 15	1	4	3	1	3	4	3	4	4	2	5	1	4	3	1	3	3	4	3	3	2	2	5	1	3	3	5	2	3	2	
Docente 16	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	2	1	
Docente 17	2	5	5	2	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	2	4	4	5	5	5	5	3	4	2	2	2	4	2	5	2	
Docente 18	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	
Docente 19	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	
Docente 20	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	
Docente 21	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	
Docente 22	1	4	4	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	2	3	2	2	3	3	2	4	3	
Docente 23	2	5	5	3	5	4	2	4	5	1	4	2	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	5	3	5	
Docente 24	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	1	2	2	1	1	3	1	3	3	
Docente 25	2	5	5	3	5	5	1	5	4	3	5	2	5	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	2	2	3	5	3	5	1	
Docente 26	3	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	1	4	3	
Docente 27	3	5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	1	5	5	2	5	5	5	3	5	5	2	4	2	2	3	4	2	5	2	
Docente 28	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	
Docente 29	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	
Docente 30	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	
Docente 31	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	
Docente 32	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
Docente 33	2	5	5	2	4	5	1	5	5	3	4	2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	2	5	2	5	2	
Docente 34	3	5	5	3	4	5	1	5	4	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	2	5	1	3	2
Docente 35	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	
Docente 36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3
Docente 37	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2
Docente 38	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	1	2
Docente 39	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	
Docente 40	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	
Docente 41	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	



Docente 42	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	
Docente 43	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	
Docente 44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
Docente 45	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	3	
Docente 46	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	
Docente 47	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
Docente 48	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	
Docente 49	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	
Docente 50	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	
Docente 51	3	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	
Docente 52	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	
Docente 53	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	
Docente 54	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	1	3	
Docente 55	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2
Docente 56	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3
Docente 57	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	
Docente 58	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	
Docente 59	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	
Docente 60	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	
Docente 61	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
Docente 62	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	
Docente 63	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
Docente 64	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	
Docente 65	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	
Docente 66	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	
Docente 67	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	
Docente 68	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2
Docente 69	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	
Docente 70	3	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	
Docente 71	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	
Docente 72	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	
Docente 73	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	
Docente 74	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	
Docente 75	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2
Docente 76	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	
Docente 77	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
Docente 78	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	
Docente 79	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	
TOTAL	173	182	182	161	173	171	151	179	172	163	173	156	174	170	161	167	174	173	172	179	175	165	171	161	164	164	180	161	180	168	
MODA	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
MEDIA	2.19	2.3	2.3	2.04	2.19	2.16	1.91	2.27	2.18	2.06	2.19	1.97	2.2	2.15	2.04	2.11	2.2	2.19	2.18	2.27	2.22	2.09	2.16	2.04	2.08	2.08	2.28	2.04	2.28	2.13	
MEDIANA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Nunca - UN	9	26	25	19	25	28	21	25	29	19	30	21	27	28	20	27	26	29	25	25	27	14	30	14	17	15	25	21	26	15	
Raramente - RA	46	26	26	38	31	28	44	30	26	36	22	39	28	28	36	31	30	26	31	27	32	44	22	48	39	43	29	34	27	39	
Ocasionalmente - OC	24	12	15	22	11	10	14	12	12	24	14	19	11	13	23	12	11	11	15	15	5	21	17	17	23	21	12	24	11	25	
Frecuentemente - FR	0	7	5	0	7	8	0	2	5	0	8	0	7	3	0	3	5	6	0	5	6	0	4	0	0	0	4	0	8	0	
Muy frecuentemente - MF	0	8	8	0	5	5	0	10	7	0	5	0	6	7	0	6	7	7	8	7	9	0	6	0	0	0	9	0	7	0	
Total	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	



Docente 44	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Docente 45	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
Docente 46	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 47	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 48	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 49	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Docente 50	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
Docente 51	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Docente 52	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
Docente 53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
Docente 54	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
Docente 55	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
Docente 56	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
Docente 57	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
Docente 58	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Docente 59	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Docente 60	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
Docente 61	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Docente 62	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 63	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
Docente 64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 65	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
Docente 66	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
Docente 67	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1
Docente 68	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
Docente 69	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Docente 70	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Docente 71	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
Docente 72	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	
Docente 73	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
Docente 74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
Docente 75	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
Docente 76	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2
Docente 77	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Docente 78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Docente 79	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
TOTAL	171	181	178	174	185	169	176	178	175	172	178	173	175	167	173	172	169	174	184	177	177	179	181	177	177	177	175	174	171	175	
MODA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
MEDIA	2.16	2.29	2.25	2.2	2.34	2.14	2.23	2.25	2.22	2.18	2.25	2.19	2.22	2.11	2.19	2.18	2.14	2.2	2.33	2.24	2.24	2.27	2.29	2.24	2.24	2.24	2.22	2.2	2.16	2.22	
MEDIANA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Nunca - UN	25	25	24	26	21	25	24	19	26	27	27	27	30	27	26	26	27	23	28	23	25	26	19	26	25	24	27	21	24	26	
Raramente - RA	31	31	33	29	31	34	34	40	28	33	25	30	23	29	32	32	32	33	25	33	30	27	38	31	30	29	28	37	35	32	
Ocasionalmente - OC	12	8	11	13	13	8	9	7	12	5	13	10	11	15	8	10	7	12	10	9	11	12	9	8	10	14	11	10	9	6	
Frecuentemente - FR	7	5	0	4	7	8	3	7	8	6	8	4	9	3	6	3	8	6	4	9	6	7	6	5	8	7	6	6	5	8	
Muy frecuentemente - MF	4	10	11	7	7	4	9	6	5	8	6	8	6	5	7	8	5	5	12	5	7	7	7	9	6	5	7	5	6	7	
Total	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

(Cuestionario de Innovación Pedagógica)

TITULO DE TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL – 2024

REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Katty Aspíruña Pérez Ordóñez
- PROFESIÓN: ABOGADO
- CARGO ACTUAL: Decano FACE-UANCV
- GRADO ACADÉMICO: Dsc. en Derecho

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios					
		Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. Creatividad	Esté expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. Consistencia	Está basado en aspectos técnicos y científicos	1	2	3	4	5
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

V. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

VI. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- d. Desaprobado (C ≤ 75% = 0.75)

Lugar y fecha

Firma del experto

DNI N° 012 25791

N° Celular 940 231950



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 26/11/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: HECTOR RONALD APAZA CCALLO

Dirección: JR. ALPAMAYO N° 390 - LA REVOLUCIÓN

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74526010

Teléfono: 964 766 848 email: ronaldapazaac@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN PRIMARIA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Asesor: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN
PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS
DEL NIVEL PRIMARIO, SAN MIGUEL – 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión del talento humano, innovación pedagógica, reconfiguración didáctica, pensamiento crítico, mediación tecnológica.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P02

Firma de Autor



huella digital

Juliaca, 26 de noviembre de 2025

Fecha