



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO
SOCABAYA, AREQUIPA 2019**

TESIS PRESENTADA POR:

MARIA DEL PILAR FUENTES ESPINO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO

PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO

SOCABAYA, AREQUIPA 2019

TESIS PRESENTADA POR:

MARIA DEL PILAR FUENTES ESPINO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Mgtr. CARLOS HUMBERTO IBARCENA DURAND

MIEMBRO DEL JURADO :


Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA

MIEMBRO DEL JURADO :


Dra. GRACIELA BERNAL SALAS

ASESOR DE TESIS :


Dra. DANYA CASTILLO MONROY

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 349-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-011790, presentado por el (la) Bachiller **FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR**, con número de DNI. **29534694**, asignado (a) con código de matrícula **27228413**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR**, con número de DNI. **29534694**, asignado (a) con código de matrícula **27228413**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 11 de setiembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019** Elaborado por el (la) Bachiller **FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Mgr. CARLOS HUMBERTO IBARCENA DURAND**
- Miembro del Jurado : Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA**
- Miembro del Jurado : Dra. GRACIELA BERNAL SALAS**
- Asesor de Tesis : Dra. DANYA CASTILLO MONROY**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Miercoles, 27 de diciembre del 2023**
- Hora : 02:00 p.m.**
- Modalidad : Plataforma Virtual Cisco Webex – UANCV- JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Conditil Carl
 DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Mg. PERCY GOZALO PUMA PUMA
 SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./Archiv. EPG (01)
 Interesado (01)
 Cargo (01)
 Jurados (03)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 LWCC/NMMA



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 059-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 03 de abril del 2023

VISTOS:

El expediente N°. 043283, Presentado por el (a) Bach: FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, con número de DNI 29534694 y con Código de matrícula N.º 27228413, quien solicita cambio del PRIMER y SEGUNDO MIEMBRO del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019 Líneas de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32, Para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 043283, el Bach: FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, solicita el cambio del PRIMER y SEGUNDO MIEMBRO del Comité de Investigación de la tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019 Aprobado con Resolución Directoral N.º 0717-2019-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 31 de agosto del 2019, en el que se les asignó como primer y segundo miembro al Dr. RAUL ESTEBAN VILLALOBOS DADOR, Dr. JORDAN ROSAS VALDIVIA, asesor Dr. LEONEL PERCY RETAMOZO CARRERA los mismos que no tienen vinculo laboral con la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y en reemplazo de los aludidos profesionales se le nombra a la Dra. Norma Elena Flores Viza, Dra. Graciela Bernal Salas, Dra. Danya Castillo Monroy respectivamente.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 26 de marzo del 2019, registrado en el Folio N° 001354 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER y SEGUNDO MIEMBRO, del Comité de Investigación para su revisión de la Tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019 Líneas de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32, presentado por el (a) Bach: FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, de la maestría en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Mgr. CARLOS HUMBERTO IBARCENA DURAND
Primer Miembro : Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Segundo Miembro : Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Asesor (a) : Dra. DANYA CASTILLO MONROY

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./CARGO (01) ARCHIVO EPG - 2022 (01) INTERESADO (01) LWCC/elmavn



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 193 - 2019-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de Abril del 2019.

VISTOS:

El Registro N° 1354 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2018. Presentado por el (a) Bach: FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, con número de DNI 29534694 y con Código de matrícula N° 27228413, para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2018. Presentado por el (a) Bach. FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 26 de Marzo del 2019, se ha registrado en el Folio N° 1354 del Libro de Registro de Proyectos de Investigaciones de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2018. Presentado por el (a) Bach. FUENTES ESPINO MARIA DEL PILAR, con número de DNI 29534694 y con Código de matrícula N° 27228413, para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. LUIS OTTO GUERRA PACHECO, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Mgtr.	FABIAN VILCA MEDINA
Primer Miembro	:	Dr.	RAUL ESTEBAN VILLALOBOS DADOR
Segundo Miembro	:	Dr.	JORDAN ROSAS VALDIVIA

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. CÉSAR OVIDIO COLANTES MENA
DIRECTOR



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Luis Chayña Aguilar
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2018 (01)
INTERESADO (01)
OCN/agy



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

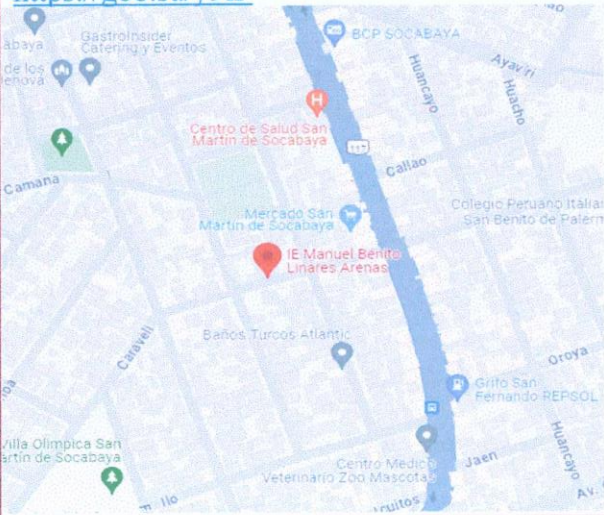
FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	



TITULO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MARIA DEL PILAR FUENTES ESPINO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29534694
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4813-7996
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	DANYA CASTILLO MONROY
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41007095
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9456-6491
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	CARLOS HUMBERTO IBARCENA DURAND
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02444402
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7773-8789
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	NORMA ELENA FLORES VIZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29258552
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3256-5391



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	GRACIELA BERNAL SALAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02394874
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-0870-3896
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTION DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Caraveli 200, Arequipa 04012 -16.44046, -71.53071</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Arequipa</p> <p>Provincia: Arequipa</p> <p>Distrito: Socabaya</p> <p>https://goo.su/y9iF</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019 - 2021
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
	<p>https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</p> <p>- Librería</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIA DEL PILAR FUENTES ESPINO, identificado con DNI Nro. 29534694 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

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

“ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL BENITO LINARES, DISTRITO SOCABAYA, AREQUIPA 2019 ”

Asesorado por: Dra DANYA CASTILLO MONROY

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 31 de julio del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por ser el hacedor de la vida y de todos mis logros; a mis queridos hijos: Gustavo, Juan, Vanesa y para mis colegas de la Institución Educativa Manuel Benito Linares Arenas.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor y a los doctores que hicieron posible la culminación de la investigación con sus sabios consejos.



ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE.....	i
INDICE DE TABLAS	iii
INDICE DE FIGURAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN	vii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. HIPÓTESIS.....	4
1.4.1. Hipótesis general	4
1.4.2. Hipótesis específicas	4
1.5. VARIABLES	6
1.5.1. Operacionalización de variables	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.1.3 Antecedentes regionales	8
2.2. BASES TEÓRICAS	9
2.2.1. Gestión del talento humano.....	9
2.2.1.1 Definiciones	9



2.2.1.2 Gestión del talento humano y su importancia.....	11
2.2.1.3 Funciones	13
2.2.1.4 Dimensiones de la gestión del talento humano.....	15
2.2.2. Desempeño profesional.....	17
2.2.2.1. Definición	17
2.2.2.2. Importancia de la formación profesional.....	18
2.2.2.3. Desarrollo e identidad del docente	19
2.2.2.4. Aspectos de los desempeños de los profesionales.....	20
2.2.2.5. Principios de formación profesional	27
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	28

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	30
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS	32
3.4.1. Técnica.....	32
3.4.2. Instrumento.....	32
3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	33
3.6. ESTILO DE REDACCIÓN	34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
4.2. PRESENTACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	35
4.3. DISCUSIÓN	49

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS

ANEXOS



INDICE DE TABLAS

TABLA 1 <i>Operacionalización de variables</i>	6
Tabla 2 <i>Población</i>	31
Tabla 3 <i>Muestra</i>	32
Tabla 4 Dimensión 1: Eficiencia	35
Tabla 5 Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos	37
Tabla 6 Dimensión 3: Toma de decisiones	38
Tabla 7 Variable 1: La gestión del talento humano	39
Tabla 8 Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	40
Tabla 9 Desempeño 2: Promueve el Razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico	41
Tabla 10 Desempeño 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.....	42
Tabla 11 Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	43
Tabla 12 Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	44
Tabla 13 Variable 2: El desempeño profesional	45
Tabla 14 Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional	46
Tabla 15 Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional.....	47
Tabla 16 Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional	48



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Dimensión 1: Eficiencia* 36

Figura 2 *Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos* 37

Figuras 3 *Dimensión 3: Toma de decisiones* 38

Figura 4 *Variable 1: La gestión del talento humano* 39

Figura 5 *Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje* 40

Figura 6 *Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico* 41

Figura 7 *Desempeño 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza*..... 42

Figura 8 *Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad* 43

Figura 9 *Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes* 44

Figura 10 *Variable 2: El desempeño profesional*..... 45

figura 11 *Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional* 46

Figura 12 *Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional* 47

Figura 13 *Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional* 48



RESUMEN

Este estudio trata sobre "Gestión del talento humano y desempeño profesional de la Institución Educativa Manuel Benito Linares, distrito Socabaya, Arequipa 2019"; se propuso el objetivo general encontrar la correlación de sus variables señaladas en el título de esta tesis.

Se trabajó considerando el estudio de correlación, para ello se empleó la metodología cuantitativa; no experimental, fue aplicado el diseño no experimental, transversal; en la verificación de las hipótesis se utilizó la r de Pearson. En el recojo de las informaciones se ha empleado a la totalidad de la población y la muestra, haciendo a un número de 42 profesores de los niveles primaria y secundaria. La encuesta y los cuestionarios sirvieron para la recolección de las respuestas emitidas por los maestros.

Se formuló la hipótesis Existe correlación de la gestión del talento humano con el desempeño de los docentes, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019. Procesada la información se evidencia la existencia de una correlación positiva muy fuerte (0.990), por lo tanto, hay relación significativa entre gestión del talento humano con el desempeño profesional.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño profesional.



ABSTRACT

This study deals with "Management of human talent and professional performance of the Manuel Benito Linares Educational Institution, Socabaya district, Arequipa 2019. The general objective was proposed to find the correlation of its variables indicated in the title of this thesis.

We worked considering the correlation study, for this the quantitative methodology was used non-experimental, the non-experimental, cross-sectional design was applied. Pearson's was used to verify the hypotheses. In the collection of information, the entire population and the sample have been used, making a number of 42 teachers at the primary and secondary levels. The survey and the questionnaires were used to collect responses issued by the teachers.

The hypothesis was formulated a correlation of the management of human talent with the performance of teachers, Manuel Benito Linares Educational Institution, Socabaya, Arequipa 2019. Once the information is processed, the existence of a very strong positive correlation (0.990) is evident, therefore, there is a significant relationship between human talent management with professional performance.

Keywords: Human talent management, professional performance.



INTRODUCCIÓN

Considerando el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, se pone a disposición del Jurado la Tesis "Gestión del talento humano y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares de Socabaya, Arequipa 2023", para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación.

Es un tema de actualidad, porque en la institución educativa se observa dificultades en la gestión del talento humano y el desempeño de los profesionales en Educación.

Es importante este estudio, ya que los resultados obtenidos serán utilizados para recomendar alternativas que coadyuben en la mejora de la gestión del talento humano y el desempeño profesional de profesores.

Tuvo como propósito, la determinación de asociación entre sus variables gestión del talento humano y desempeño profesional, según los resultados permitirán brindar recomendaciones, ya que es cualquiera de las instancias o niveles en que se ejerza, la gestión educativa que nos interesa es aquella que garantiza decisiones eficaces (es decir que se cumplan) para el mejoramiento de la educación.

Se ha distribuido esta tesis por capítulos a fin de encontrar una adecuada comprensión: Capítulo primero, presenta realidad del problema, el problema propiamente dicho y los objetivos propuestos.

Luego, en el siguiente capítulo, se detallan los trabajos elaborados por otros autores, el marco teórico y la definición de la terminología de las variables.



El tercer capítulo cubre la metodología, incluyendo su diseño, población y muestra. Luego procede con las técnicas, fuentes e instrumentos utilizados, así como la prueba de hipótesis, los estándares de escritura y la matriz de coherencia.

A continuación, proporcionamos un relato detallado del cuarto capítulo, que presenta los resultados obtenidos de la investigación. A continuación, proseguimos con una discusión basada en las investigaciones anteriores.

Al finalizar la investigación, se observa conclusiones extraídas de las tablas estadísticas, considerando los objetivos, luego se exponen sugerencias y la bibliografía usada con sus anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Vera (2017) resalta, a fines del año dos mil, el tema académico se ha convertido en una situación preocupante, por las distintas deficiencias encontradas en el desempeño de los docentes. Siendo la meta encontrar programas que contribuyan a mejorar su desempeño laboral (p. 42).

En estos últimos años, en nuestra sociedad y en desarrollo del proceso de la educación, se han dado grandes transformaciones, así mismo el talento humano, se ha visto influenciado por los distintos acontecimientos sociales; desencadenándose en el proceso educativo deficiencias del desempeño profesional.

Al respecto Alvarado (1998) afirma, es sumamente necesario saber tratar la gestión del talento humano, ya que requiere de sutileza por tratarse del factor humano, siendo este muy difícil y delicado, solamente así, se lograrán los objetivos y satisfacción de su personal (p. 176).

En el país actualmente, el desempeño profesional, enfrenta un conjunto de factores que afectan en el proceso educativo, de esa manera no se logra garantizar una



adecuada enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Es así, que se evidencia poco espíritu de colaboración frente a la Institución Educativa, falta de identificación institucional, apatía y renuencia para trabajar en equipo, disipado diálogo entre docentes, a ello se suma la carga de actividades administrativas, la misma que puede repercutir en la gestión del talento humano.

En nuestra ciudad, las situaciones descritas también se repiten, ya que la inestabilidad por la que está atravesando el país incide negativamente en los distintos departamentos. Es así, específicamente en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, donde también se tiene algunos factores limitantes como la falta de motivación para involucrar los saberes en la vida cotidiana, resistencia al cambio y la falta de colaboración e incremento de tareas administrativas, las mismas que disminuyen las horas dedicadas a la enseñanza y en la preparación de clases educativas.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué asociación se da entre gestión del talento humano y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares de Socabaya, Arequipa 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la gestión del talento humano en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?

¿Cómo es el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?



¿Cómo se relacionan la eficiencia con el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?

¿Cómo se relaciona el cumplimiento de acuerdos con el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del Distrito de Socabaya, Arequipa 2019?

¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el desempeño profesional de la Institución Educativa Manuel Benito Linares del Distrito de Socabaya, Arequipa 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Conocer la gestión del talento humano en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

O2: Identificar el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

O3. Identificar como se relacionan la eficiencia con el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.



O3: Conocer la relación que existe entre el cumplimiento de acuerdos con el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

O4: Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

Existe asociación de la gestión del talento humano con el desempeño profesional, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

No hay asociación entre gestión del talento humano y el desempeño profesional, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Hi: Es alto la gestión del talento humano, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Ho: No es alto la gestión del talento humano, Institución Educativa Manuel Benito Linares, distrito Socabaya, Arequipa 2019.

Hi: Es significativo el desempeño profesional, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.



Ho: Es bajo el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Hi: Si hay relación entre eficiencia y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Ho: No hay asociación entre eficiencia y el desempeño profesional de la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Hi: Hay correlación entre cumplimiento de acuerdo y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Ho: No existe relación entre cumplimiento de acuerdos y desempeño profesional, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Hi: Existe asociación entre toma de decisiones y desempeño profesional de la Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

Ho: No hay asociación entre toma de decisiones y el desempeño profesional, Institución Educativa Manuel Benito Linares, Socabaya, Arequipa 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Operacionalización de variables

TABLA 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valoración	Técnicas e instrumentos
Gestión del talento Humano	• Eficiencia	Gestión docente Gestión directores Compromiso Logros	Destacado (3) Satisfactorio (2) Proceso (1) Insatisfactorio (0)	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario gestión del talento humano
	• Cumplimiento de acuerdos	Acuerdos Participación Cumplimiento		
Desempeño profesional	• Toma de decisiones	Decisiones Soluciones		Técnica: Encuesta Instrumento: Rúbrica del desempeño profesional.
	• Involucra a estudiantes en la enseñanza y aprendizaje	Interés en el aprendizaje Promueve la innovación	Destacado (3) Satisfactorio (2) Proceso (1) Insatisfactorio (0)	
	• Propicia el razonar, la creatividad y pensamiento crítico	-Interacción -Innovación -Pensamiento crítico		
	• Evalúa el aprendizaje con retroalimentación	Retroalimentación Oportunidad Reflexión		
	• Propicia un ambiente de respeto y proximidad	-Respeto -Empatía		
	• Regula el comportamiento estudiantil	-Comportamiento Normas de Convivencia		

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

Para Rey, L. (2016) en su investigación *“Gestión del talento humano y desempeño laboral, organizaciones siglo XXI”*; quien planteó encontrar la incidencia de sus variables: aplicó una investigación descriptiva, el mismo que concluyo: la gestión del talento humano es muy importante para las instituciones; según sea la gestión, esta influye en el desempeño laboral.

Quezada, K. (2017) investigo la tesis *“Modelo de gestión del talento humano en la optimización del rendimiento laboral, Distenka S.A.”* formulo encontrar el problema que asemeja a los procesos separados en la organización, por la deficiente motivación y capacitación. Por lo tanto, se requiere el mejoramiento de la gestión administrativa, la misma que debe tomar como base un modelo que favorezca la gestión del talento humano.

Las investigaciones citadas en el presente estudio, son importantes para el desarrollo de la tesis, porque a través del marco teórico se puede incrementar los



conocimientos respecto a las variables citadas. Además, la parte operativa, contribuye a desarrollar el instrumento investigativo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Núñez de la Cruz, O. (2019) elaboró la investigación "*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales de Salud, Ayacucho*"; su objetivo fue la asociación de gestión del talento humano con desempeño laboral de su personal. La metodología empleada es el cuantitativo, transaccional, No experimental. Se aplicó una encuesta a 109 trabajadores de ese centro de salud. Teniendo en cuenta las tablas se ha llegado a la conclusión de que sí hay relación de gestión del talento humano con el desempeño de los trabajadores en salud.

Del Castillo (2017) investigo el título "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de una Municipalidad*"; la finalidad de la tesis fue detectar la asociación de las variables formuladas. Investigación correlacional, no experimental, transversal; en la población y muestra se obtuvo 82 personas. Se aplicaron cuestionarios para recolectar las respuestas de los sujetos investigados. Se ha concluido que hay la existencia de relación alta de sus variables estudiadas.

2.1.3 Antecedentes regionales

Centeno A., (2018) en su tesis "*Programa de gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad, Arequipa*"; el objetivo fue encontrar la asociación de gestión del talento humano con el desempeño laboral. Empleó el método cuantitativo, del tipo relacional, transeccional no experimental, tomó como muestra a 58 administrativos; se utilizaron la encuesta y los



cuestionarios. Finalmente se concluye en la existencia de correlación de la variable 1 y la variable 2.

Quispe A., M. (2018) investigo sobre “*Capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la UNSA*”; siendo el objetivo hacer un análisis de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la universidad. Para este estudio fueron aplicados la metodología científica, investigación de tipo descriptiva, utilizó 100 personas como muestra, se aplicaron la encuesta y el cuestionario en el recojo de los datos necesarios para esta investigación; se llegó a la conclusión siguiente: los administrativos si reciben capacitación, la misma que contribuye al mejoramiento del desempeño de las funciones y actividades a desarrollar en su trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1 Definiciones

Antes de hablar de lo gestión del talento humano es necesario tener bien claro lo es la gestión. Para Mora (2007), la gestión es el conjunto de acciones, actividades, estrategias que se desarrollan para el logro de objetivos, de esta manera se alcanza nuevas transformaciones con adecuadas conducciones por parte de los gestores (p.2).

La gestión ocurre cuando se da un proceso de interacción dentro de la organización o al exterior de esta. Mucho depende del contexto en que se desarrolla la organización y/o institución para que se decida por la gestión. Lo importante, es tener en cuenta los principios de la gestión para lograr la transformación, teniendo en cuenta las diferentes complejidades que se presentan.



A continuación, pasaremos a hablar de gestión del talento humano, Chiavenato (2002) nos dice respecto a gestión del talento humano, debe considerarse la cultura del personal, los conocimientos adquiridos de las Tecnologías de la información y la comunicación, el clima organizacional, inclusive cada uno de los factores internos y externos que influyen en las organizaciones (p. 5).

Transcurrido el tiempo, Chiavenato (2009), nos dice sobre la gestión del talento humano, son aquellas políticas existentes en las organizaciones las que van a condicionar la gestión del talento humano, porque en base a ellas se elaboran los programas y actividades que favorezcan el desarrollo de cada organización y/o institución.

Prácticamente, la gestión del talento humano, mucho depende de la capacitación que tengan las personas para poder desenvolverse en su entorno en el que se desempeñan.

La disciplina que busca lograr los objetivos de la organización a través de un enfoque estructurado y una coordinación eficiente del esfuerzo humano. Indiscutiblemente, el esfuerzo humano es fundamental para el correcto funcionamiento de cualquier entidad. Si los individuos están dispuestos a aportar su trabajo, la organización estará en funcionamiento; de lo contrario, se detendrá. A partir de ahora, resulta crucial que cada organización dé prioridad a su personal.

La definición de talento humano puede ser confundida con otros conceptos como competencias, capital humano, habilidades y habilidades, según diversas corrientes teóricas. En resumen, se utilizará la definición común que tenga como objetivo abarcar esta diversidad como punto de referencia. Por lo tanto, la definición pretende incluir todas las esferas posibles en las que la noción puede estar presente.



Por tanto, el talento, está referido a la inteligencia y a las habilidades y destrezas que tienen las personas para desarrollar o desenvolverse en una determinada área o actividad.

De acuerdo con la aptitud, las personas tienen la capacidad y disposición para resolver problemas y realizar su trabajo de manera competente.

La definición de talento humano se refiere a la habilidad de una persona para comprender y resolver de manera inteligente una tarea específica, teniendo en cuenta sus capacidades, talentos, experiencias y aptitudes únicas. Sin embargo, no solo entenderemos el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que motivan a los seres humanos, como talentos como competencias (habilidades, conocimientos y actitudes), experiencias, motivación, interés, vocación, aptitudes, potenciales y salud. etc.

2.2.1.2 Gestión del talento humano y su importancia

Es importante gestionar el talento humano, porque a través de ello, se puede orientar y generar la satisfacción del personal; se puede fortalecer una motivación que permita el empoderamiento en la solución y manejo de inconvenientes.

Las exigencias de hoy, requieren profesionales con actitudes y aptitudes positivas que se encuentren preparados para enfrentar las necesidades que exige la sociedad. La globalización afecta e influye en todos, por ello, se exigen personas capacitadas y preparadas en el manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Es un reto, la gestión del talento humano, ya que es obligatorio y necesario ser competitivos para lograr un posicionamiento adecuado en el mercado laboral.



Dentro de la gestión del talento humano, es necesario mantener identificada al personal, ya que al tener este sentimiento los trabajadores, podrán laborar adecuadamente, ya que sienten que son parte indispensable de la institución.

Mientras, mayores sean los reconocimientos que se brinden a los trabajadores, mejores productos y servicios se obtienen, ya que se siente afecto por los compañeros y por la institución que tan armónicamente los recibe y ha depositado toda su confianza en ellos.

Dentro de las instituciones, se deben buscar objetivos en común, ello, favorecerá un mejor desempeño laboral, porque los docentes saben que ello beneficiará a todos. Además, pondrán en praxis cada una de sus destrezas y habilidades para obtener un buen trabajo.

Buscar interacciones con armonía es parte de la gestión, porque a través del contacto y comunicación se desarrollan acuerdos que integren habilidades, conocimientos, no olvidemos que todos somos distintos de pensamiento, por lo tanto, intercambiar opiniones e ideas contribuye a construir y transformas las instituciones, dándose prioridad a la práctica de principios éticos y valores que beneficien a la sociedad.

Mientras más identidad presenten los docentes dentro de sus instituciones, mayores beneficios se lograrán en los procesos de la Educación. La inteligencia emocional e intelectual gira en torno a la motivación que logren obtener de su entorno social y laboral, ante ello, es posible que la gestión del talento humano, desarrollo medidas y políticas para una convivencia y ambiente lleno de armonía e identidad.

En consecuencia, la gestión del talento humano, debe basarse en valores teniendo en cuenta objetivos y políticas que generen la satisfacción laboral. Mientras mayor



sea el bienestar de las personas, mejores resultados se verán en su desempeño, por ende, se debe utilizar planes, adecuada organización y uso de los materiales en las acciones a ejecutar.

2.2.1.3 Funciones

Según Del Castillo (2017) considera las siguientes funciones como parte importante de la gestión del talento humano (pp. 25,26):

A. Reclutamiento

Reclutar personal es necesario e importante, porque así se puede tener las personas idóneas para determinados trabajos; además se puede preparar personal para que este capacitado en el desarrollo de funciones complicadas. Para contratar personas, hay que considerar sus destrezas y habilidades, de ello depende el éxito institucional.

B. Formación

Capacitar y formar profesionales aptos para el trabajo requerido, es parte de las instituciones, sin embargo, estas personas deben destacar en ciertas habilidades, de esta manera se les capacitará para el logro de mejores resultados.

Ser competitivos, es parte de la gestión del talento humano, para eso hay que poner en el desempeño laboral las competencias y capacidades de los docentes, de esta forma se llega a rendimientos esperados.

Por lo tanto, es importante y muy necesario que cada uno de los profesores estén capacitados acorde a las habilidades y necesidades que la institución requiera, en consecuencia, se generarán resultados favorables para sus integrantes.



C. Desarrollo de los profesionales

Cada uno de los trabajadores, debe ocupar su puesto laboral considerando sus conocimientos y habilidades, ello, les va permitir que se desenvuelvan favorablemente en sus funciones. Es esencial este punto, porque facilita un desempeño eficiente y un compromiso institucional.

El desempeño docente, requiere de seres comprometidos con la institución, ya que permite desarrollar actividades y acciones que favorecen un desempeño laboral eficiente que desencadenará en el logro de metas y objetivos propuestos. Para ello, se hace uso de la planificación de objetivos, la organización y distribución pertinente de los recursos materiales, financieros y el personal.

D. Evaluar

Evaluar es parte fundamental en la gestión, permite evidenciar aquellas deficiencias que se dan al desempeñar la labor diaria de los docentes. También permite mejorar falencias respecto a las competencias. En esta parte de la evaluación, se pueden proponer recomendaciones y orientar la labor del docente con el uso de herramientas y estrategias.

Para evaluar, es preciso considerar el inicio de la tarea a elaborar, se continúa la evaluación durante el proceso y finalmente se evalúa al finalizar la labor, cuyos resultados coadyuvarán a un mejor desempeño.

E. Compensación

Compensación, quiere decir, brindar una dádiva a alguien, ya sea por sus apropiados aportes o porque facilitó alcanzar oportunamente una meta planificada en beneficio del centro laboral.



En la actualidad, se necesita y requiere brindar una recompensa a los docentes, ya sea a través de un reconocimiento y felicitación pública, haciéndole saber que por su empeño y interés ha permitido lograr objetivos formulados por la entidad.

2.2.1.4 Dimensiones de la gestión del talento humano

A continuación, presentamos las dimensiones consideradas necesarias para el desarrollo investigativo:

A. Eficiencia

Cristóbal y Armijo (2005) sostienen la eficiencia, está relacionado con aquellos actos realizados con un mínimo de presupuesto, donde se produce alcanzar objetivos.

Las personas que trabajan en la institución deben cumplir sus funciones laborales reduciendo costos y utilizando el menor tiempo posible, ello garantiza la eficiencia.

La eficiencia consiste en saber utilizar y aprovechar adecuadamente los recursos materiales, financieros y el talento humano al desempeñar las labores, haciendo uso de sus competencias.

La eficacia, viene a ser la competencia que nos brinda el resultado esperado sin necesidad de invertir mucho. Prácticamente, la eficacia se produce cuando se obtiene un beneficio sin errores. Cuando la profesora utiliza estrategias y acciones apropiadas, puede indicar una mala eficiencia de su trabajo.



Mientras que la efectividad, trata sobre el logro obtenido de las tareas planeadas; es decir se apunta al cumplimiento de objetivos elaborados a principio del año escolar.

B. Cumplimiento de acuerdos

Cumplir los acuerdos, quiere decir, obtener los resultados planeados oportunamente. Por ello, elaborar los acuerdos en base a lo planificado, trae grandes avances y logros para el desempeño profesional. Por ello, es necesario que se planifique en base a los objetivos que se pretenden lograr en la organización.

Es imperativo y pertinente que el director dirige y guíe la institución con la participación libremente elegida de los individuos en su fideicomiso, delegando las responsabilidades y responsabilidades que considere apropiadas para ellos y reservando aquellas que sólo puede ejercer personalmente.

Cuando los acuerdos no se cumplen pueden generar graves consecuencias en el desarrollo de la organización.

C. Tomar de decisiones

Para Alarcón (2013) tomar una decisión, se tiene que dar cuando se requiere solucionar algo desconocido o simplemente, porque falta algo para seguir adelante con lo planeado.

Las decisiones y acuerdos, son tomados en consideración manteniendo las posturas de los demás, estos generan resultados óptimos; por ello, se recomienda que se propicie y se fomente la participación de todos los miembros de la institución.



La presencia de discrepancias desfavorables entre los miembros, merece proponer medidas correctivas inmediatas, porque, debemos ser tolerantes hasta cierto punto; caso contrario, se puede correr el riesgo de no cumplir con objetivos anteriormente organizados.

La eficiencia, los cumplimientos de los acuerdos y la tomade decisiones en el momento adecuado contribuyen a una gestión del talento humano positivo, de esta forma, se pueden proponer medidas correctivas al momento en que se detectan fallas, en consecuencia, también existirá una mejor distribución y utilización de los recursos.

Finalmente, podemos mencionar, el tomar una decisión acertadamente contribuye a solucionar problemas y prevenir oportunamente deficiencias; permitiendo de esta manera el alcance y cumplimiento de objetivos altos y metas deseadas.

2.2.2. Desempeño profesional

2.2.2.1. Definición

Según la PRELAC, (2005) se refiere al desempeño docente como aquella disponibilidad con la que cuentan los docentes para realizar sus tareas, es prácticamente volcar toda su experiencia y conocimientos adquiridos en su formación académica y profesional.

Para que el desempeño, tenga resultados adecuados, se requieren de capacitaciones, en base a los nuevos avances científicos y tecnológicos, dada la complejidad de los sucesos, requieren afrontar los cambios con ética y actuar asertivamente.

Vera (2017) indica sobre el desempeño de los docentes, todavía existen docentes preparados inadecuadamente, ya que estos desconocen los nuevos modelos curriculares, a pesar de que supuestamente se está priorizando la Educación.

Respecto a la competencia profesional, Vargas (2010) sostiene, ser competitivo, es necesario en el sistema educativo, de esta manera se desarrollará la creatividad para la elaboración y construcción de aprendizajes. Estos profesionales, cuando son competentes, inclusive pueden orientar, a otros colegas en el perfeccionamiento de su profesión, cuyo propósito y fin es el cumplimiento de una Educación de calidad. De esta forma, los estudiantes rendirán mejor; inclusive, su apoyo y aporte a la sociedad será de índole positivo.

Es importante que los profesionales mantengan un cambio de aptitud asertivo, donde sean capaces de poder involucrar toda la cultura de la institución en base a los valores y principios compartidos.

Se necesita que los profesionales puedan transformar mentes acordes a las necesidades e inquietudes de la institución y de la misma sociedad en la cual se desenvuelven, a fin de lograr objetivos comunes en bienestar de los mismos docentes, estudiantes y demás comunidad educativa. También es importante, que los docentes fomenten la puesta en praxis de los saberes obtenidos por los estudiantes, para relacionar y solucionar problemas del entorno social en cual viven y se desarrollan.

2.2.2.2. Importancia de la formación profesional

Para poder desenvolverse, en el medio social, es necesario contar con una profesión que garantice un desempeño eficaz, capaz de involucrar los saberes previos con los nuevos conocimientos que se encuentran en el medio.



Carrasco (2002) hace referencia a que la formación docente, abarca una serie de estrategias y competencias que deberán ser aplicados por los nuevos sucesores, los mismos que deberán aportar a la ciencia y demás áreas del saber.

Cada vez, la sociedad, necesita de seres competitivos, capaces de resolver las exigencias que el mercado laboral pide. Ante ello, la preparación y capacitación debe ser una prioridad ante todos los profesionales.

León (1995) señala el conocimiento, es parte fundamental en las personas, solamente a través de la se enfrentarán a los nuevos paradigmas, aplicando habilidades haciendo un proceso adecuado de la información y ponerla frente a los nuevos niveles de competencia en la realidad social.

Torres (1996) ya desde los años 80 el sector educativo alcanza grandes críticas, debido a que no logra satisfacer las expectativas del mercado laboral. Muchos gobiernos se ven en la necesidad de reestructurar sus filosofías para reformar el sistema de Educación, prácticamente se empieza una nueva era para la formación de los profesionales.

2.2.2.3. Desarrollo e identidad del docente

Vera (2017) el desarrollo profesional e identidad de los profesores, tiene que ver con la forma como preparan y dan a conocer sus conocimientos a los estudiantes, también involucra las características adquiridas en su formación, a ello se suman los valores y la ética profesional.

Para el Ministerio de Educación (2012) son tres dimensiones importantes respecto a la profesión del docente, poniendo énfasis en la creatividad e innovación de las tareas.



Al combinar estas tres dimensiones, el desempeño docente se vuelve más difícil; ya que los aprendizajes deben ser estandarizados acorde al currículo nacional. Al hablar de dimensiones, estamos poniendo énfasis lo pedagógico, la cultura y aspectos políticos.

Lo pedagógico, abarca el profesionalismo de los docentes, manejo de saberes teóricos y prácticos, desempeñar su labor con el uso de estrategias didácticas considerando los temas a tratar en el aula. Debe, saber captar la atención de los alumnos, generar expectativas de participación y aporte pertinente a los temas.

El nivel de culturalidad, se basa en amplios saberes adquiridos durante la vida, es decir, la gama de conocimientos con que cuenta el docente para su desempeño laboral. Prácticamente, el docente se encuentra preparado para enfrentar aspectos culturales, hablar sobre la economía del país, es conocedor de la política nacional e internacional.

La política, tener conocimientos sobre la Constitución y regirse a ella, para formar alumnos con civismo y responsabilidad, que sean capaces de formar ciudadanos con igualdad de justicia. Cuidar su medio ambiente, enfrentar desafíos que el país presenta e involucrarse en una realidad social desafiante.

2.2.2.4. Aspectos de los desempeños de los profesionales

Vera (2017) menciona sobre el dominio es parte de los docentes, ello les permite manejar un proceso adecuado de los aprendizajes de sus alumnos. Es así, que los profesores reflejan su carácter, temperamento, tal como llegan a sus estudiantes.

El desempeño profesional abarca:



A. Involucra activamente a estudiantes para el aprendizaje

Los estudiantes, necesitan que los docentes logren involucrarlos en actividades dinámicas que involucre la investigación y participación de ellos; en cada una de las clases se deben recolectar aportes y opiniones que favorezcan la construcción de un nuevo aprendizaje.

Es por ello, que los docentes deben buscar que los estudiantes dominen los cursos. Para dominar el curso es necesario tener conocimiento del tema que se va tratar. Como dice Chiavenato (2013), el conocimiento, es algo que se construye, es lo más importante para nuestro desarrollo personal.

Las exigencias de la vida social, es saber utilizar y dominar las tecnologías, porque, estas facilitan los aprendizajes, además contribuyen a interactuar entre largas distancias.

La Dirección Curricular y Docente (2018) las tecnologías, nos ofrecen información, por ello, debemos saber procesarla y extraerlo lo más valioso que nos ofrece.

Los profesionales pedagógicos deben tener dominio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para que estén al día con los acontecimientos que se suceden diariamente. Además, deben dominar el uso de plataformas para hacer más motivadora su función como pedagogos.

De acuerdo a Yimmy (2015) las Tics, son necesarias porque contienen datos, información, etc., las cuales pueden ser almacenadas para retomarlas nuevamente y construir nuevos datos; en definitiva, son de gran apoyo para los estudiantes en sus aprendizajes.



Al respecto Castell (s/f.) manifiesta, las Tics “permite a la institución ofertar formación a las empresas sin los añadidos que suponen los desplazamientos, alojamientos y dietas de sus trabajadores. Permite ampliar su oferta de formación a aquellas personas o trabajadores que no pueden acceder a las clases presénciales. Mejora de la eficiencia en la institución educativa debido al avance tecnológico. Mejora el desempeño del docente, por cuanto parte del tiempo que antes se dedicaba a la clase, se invertirá en un mejor diseño curricular e investigación” (p. 89).

B. Promover razonamiento, creatividad, pensamiento crítico

Fomentar la creación en los estudiantes, es una tarea muy importante que deben desarrollar los docentes. En consecuencia, los profesores deben usar estrategias que fomenten el acto de creación de los niños.

El desarrollo de la creatividad en los docentes, contribuye a una mejor utilización de las estrategias y desarrollar habilidades en los estudiantes, los cuales a la vez podrán aportar para solucionar problemas o dificultades.

Ser creador, consiste en hacer algo que nadie sabía que existí, es lo desconocido para hacerse conocido.

C. Evaluación de los aprendizajes

La evaluación, es una parte muy necesaria para conocer falencias y poder dar los alcances necesarios para su mejora.

El Ministerio de Educación (2015), señala, todos los trabajadores serán evaluados, de esta forma se identifican inconvenientes y se aportan alcances constructivos.



La evaluación, realizada oportunamente se puede lograr una retroalimentación que cumpla con lo planificado. Entonces, hay que seguir planeando para evitar desastres a futuro.

Respecto a la planificación, Vera (2017, p. 47), indica “comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales — y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”.

Por lo tanto, para lograr una evaluación de calidad, en base a las necesidades de los docentes y estudiantes, se debe lograr planificar teniendo los objetivos a lograr durante el proceso educativo.

Robbinns (2004) una persona a medida que transcurre en su edad, esta va bajando su nivel de producción. Lamentablemente, esto sucede, porque es parte de la vida envejecer, sin embargo, no se deben descartar la experiencia de los trabajadores, quienes han puesto todas sus habilidades en la institución durante su desenvolvimiento.

El mismo autor señala, hay que evaluar, para conocer dificultades y proponer alternativas, además se pueden aplicar capacitaciones respecto a fallas detectadas.

De lo mencionado podemos decir, es muy importante valorar el trabajo de los docentes, porque permiten buscar mecanismos que permiten conducir e



implementar acciones de mejora para el logro de un desarrollo educativo satisfactorio.

Además, al evaluar el desempeño laboral, se toman decisiones pertinentes y desarrollar políticas pertinentes que favorezcan la calidad de la educación.

C. Ambiente de respeto

Mucho depende del ambiente en que trabajan los estudiantes, para lograr un aprendizaje óptimo en los estudiantes. Mientras el ambiente sea más acogedor, los estudiantes y docentes estarán en la capacidad de construir aprendizajes relacionando los saberes previos con los conocimientos nuevos que se van adquiriendo.

Es por ello, que los docentes deben cuidar la iluminación y ambientación de sus aulas. Prácticamente, son los docentes quienes deben mejorar el clima de trabajo, haciéndolo agradable y acogedor para todos sus integrantes. Los ambientes agradables, hacen que los estudiantes se sientan más motivados para aprender y volcar sus experiencias.

Por lo tanto, los resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje serán mejores, porque obtendrán mejores rendimientos académicos. Incluso los padres de familia, se sentirán satisfechos por el aprendizaje que obtienen sus hijos, los cuales mostrarán adecuados comportamientos y conductas; por lo tanto, sentirán que sus hijos han sido formados con valores y adecuadas estrategias para desenvolverse diariamente en la sociedad.



D. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Moreno (2001) manifiesta una definición sobre el comportamiento es “el conjunto de conductas y las características de esas conductas con las que un individuo o un grupo determinado establecen relaciones consigo mismo con su entorno o contextos físicos y con su entorno humano, más o menos inmediatos” (p. 23).

Por la práctica diaria que realizan los docentes, se sabe que los estudiantes presentan diferentes tipos de comportamientos y conductas, los cuales deben ser regulados, es decir, ser tomados en cuenta para su respectiva orientación en caso de ser necesario.

Para poder orientar correctamente a los estudiantes que causan conflictos en el aula, el docente necesita mantener el dominio ético. Al respecto, el autor Vera (2017) manifiesta la ética contribuye a encaminar algo que requiere de apoyo, previene actos inadecuados, y conduce a la actuación coherente de los involucrados en los hechos.

Las personas que actúan en base a principios éticos, se desenvuelven adecuadamente en el desarrollo de sus acciones y funciones, por lo tanto, sus comportamientos son adecuados.

Incluso, para formar comportamientos adecuados el docente debe propiciar el trabajo en equipo, que viene a Un equipo es una colección de dos o más individuos que colaboran y se unen para alcanzar objetivos específicos. Los equipos de trabajo existentes deben pasar por una evolución o secuencia fundamental conocida como el proceso de "modelaje". Diversos de estos modelos de equipo son



necesarios para realizar tareas específicas dentro de un marco de tiempo establecido, mientras que otros seguirán un marco diferente basado en factores como la seguridad, el estado, la autoestima, la afiliación, el poder y el alcanzar los objetivos. Para que el equipo marche bien se debe planificar; Antezana (2003) menciona “la planificación del centro educativo se basa en las necesidades y expectativas de todos los sectores de la comunidad educativa: profesores, padres, alumnos y personal de administración y servicios” (p. 36).

Es importante estar muy dispuesto a trabajar en equipo, ya que entre varios aportes se pueden deducir acciones más pertinentes para la institución.

Alarcón (2013) menciona “para trabajar en equipo, es importante asumir el compromiso con el resultado de las metas y objetivos propuestos en la organización, abandonando el individualismo y teniendo confianza en los integrantes del equipo” (p. 49).

Prácticamente, no se puede eludir la diversidad y complejidad de tareas que se dan en el interior de las aulas. Es la complejidad de las cosas lo que nos conduce a considerar y tomar en cuenta medidas universales dadas por nuestra sociedad. De esta manera se logrará asegurar estrategias y ejercicios que contribuyan a construir nuevos conocimientos.

También se contribuirá a fomentar la investigación e innovación en las diferentes áreas del aprendizaje, generando el interés y la motivación hacia algo nuevo.

Así mismo, es necesario mantener un compromiso con los miembros de la institución, para lograr los objetivos propuestos; por ello, se debe desarrollar el reconocimiento del trabajo elaborado. Ello, evita quejas por parte de los trabajadores e impulsa a seguir laborando adecuadamente.

2.2.2.5. Principios de formación profesional

Carrasco (2002, p. 104), los desempeños de los profesionales están regidos por principios, así tenemos:

A. Principio de dinamismo

Cada propuesta, debe ser elaborada, teniendo en cuenta las exigencias sociales, para esto, un plan debe ser elaborado con expectativa de poder ser cambiado en cualquier momento.

Se requiere contar con todo el dinamismo posible para poder desarrollar programas y aprendizajes acordes a la realidad de los estudiantes. Ya que ello permite poner en práctica constante la creatividad de docentes y estudiantes.

B. Principio de sistémico

Una profesión, debe ser dada considerando un tiempo prudente, en base al transcurso del tiempo, debe satisfacer necesidades sociales.

C. Principio global

Los docentes, deben prepararse para enfrentar los cambios, ya que ello favorece una mejor educación, por ende, se proporciona saberes oportunos para enfrentar la complejidad de la vida.

D. Principio de interculturalidad

Cada profesional debe ser preparado para los distintos espacios de cultura que existen en nuestro medio, se debe enfatizar el aprendizaje de nuevos idiomas y poder adecuarse e interactuar con otras culturas.



E. Libertad crítica

Las programaciones pueden ser criticadas para su mejora, es decir, pueden ser renovadas conforme a la sociedad.

Mientras mayores sean las críticas que reciban los planes y programas, serán mejores los beneficios que se obtengan, porque se podrá reformular en base a las necesidades e inquietudes de los demás.

F. Dualidad

El objetivo de la formación profesional debe ser la práctica profesional y la investigación académica. Esto permitirá al profesional prosperar en un entorno profesional cada vez más competitivo..

G. Principio de gestión y creatividad profesional

H. El objetivo de los planes y programas de desarrollo profesional debe ser proporcionar a los estudiantes y aspirantes profesionales las habilidades que necesitan para convertirse en profesionales creativos, empresariales y de gestión en grandes empresas e iniciativas.

I. Principio de interdisciplinariedad

Los planes de capacitación profesional deberían tener en cuenta que la cooperación interdisciplinaria y transdisciplinaria proporcionará una formación profesional mejorada y completa que enfatice la pluridisciplinariedad y la transdisciplinariedad.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

A. Desempeño laboral

El desempeño, trata de la forma en que una persona realiza su labor diariamente en su centro laboral. El desempeño, gira en torno a los rendimientos, los que pueden ser elevados, regulares o bajos. Mucho dependerá de los factores exteriores e interiores que influyen en los profesores y/o administrativos y el público externo.

B. Gestión del talento

Consiste en aquellos pasos y sucesos que se gestionan para dar a conocer y destacar el potencial de sus colaboradores, es así, que la labor del personal refleja una fuerza laboral competitiva.

C. Habilidad

Las habilidades, son aquellas manifestaciones que resaltan en algunas personas, ya sea para innovar, solucionar y/o dar aportes que aseguren el bienestar y beneficio de la organización.

D. Participar

Tanto el profesor como los alumnos participan en diferentes eventos, tareas, etc., haciendo uso de la comunicación en dos sentidos, se realiza la retroalimentación. El profesor y los estudiantes participan en la toma de decisiones interactiva, lo que significa que comparten ideas para llegar a una estrategia de aprendizaje mutuamente acordada sobre la elección y el diseño. El profesor muestra un comportamiento más facilitador.

E. Persuadir

Persuadir significa, alentar a la persona para lograr algo. Es quien está constantemente motivando al personal para que logren los objetivos propuestos.



CAPÍTULO III

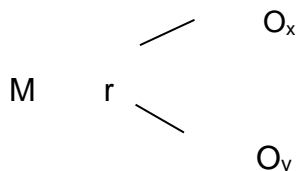
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Por ser una investigación de tipo correlacional, se ha aplicado la metodología cuantitativa. Donde serán plasmados los datos más resaltantes en tablas con sus frecuencias y porcentajes.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Para la verificación de hipótesis, fue empleado un diseño no experimental, transversal, porque se identificó la asociación de las variables expuestas en esta tesis. Siendo el esquema:



Leyenda:

M = Muestra



O_x = Observación de primera variable

O_y = Observación de segunda variable

r = Relación entre variables

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Fue conforma la población por el personal de la Institución Educativa "Manuel Benito Linares Arenas".

La población está determinada de la siguiente manera:

Tabla 2

Población

Nivel	Primaria	Secundaria	Nº De Personal
Directivo	2	1	3
Secretaria		1	1
Oficinista		1	1
Bibliotecario		1	1
Guardián	1	1	2
Servicio	2	2	4
Docentes	21	21	42
Total	26	28	54

Nota: CAP de la I.E. Manuel Benito Linares Arenas



Se trabajó con la siguiente muestra:

Tabla 3

Muestra

Nivel	Nº De docentes
Primaria	21
Secundaria	21
TOTAL	42

Nota: Nóminas de personal.

3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS

3.4.1. Técnica

Encuesta, fue utilizada para recoger la información de los docentes de acuerdo a sus dos variables.

3.4.2. Instrumento

La información fue recabada a través de dos cuestionarios estructurados.

Se aplicó el cuestionario de gestión del talento humano constituido por 9 ítems, seguidamente se empleó la rúbrica que sirvió para obtener información sobre el desempeño profesional.

Cada uno de los cuestionarios estructurados fueron validados por tres profesionales, habiéndose obtenido una calificación de bueno en cada uno. El mismo que evidencio adecuada redacción y contenido adecuado para los objetivos.

3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En el proceso y análisis de las informaciones obtenidas se trabajó de la siguiente manera:

- Redacción de tablas.
- Elaboración de gráficas.
- Uso de r de Pearson y chi cuadrada en verificación de hipótesis

Estadístico de prueba:

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

O_{ij} : Es el número observado de casos clasificados en la fila i de la Columna j .

E_{ij} : Es el número de casos esperados conforme a H_0 que clasificaran en la fila i de la columna j , siendo:

$$E_{ij} = \frac{\text{total fila } i * \text{total columna } j}{\text{tamaño de muestra}}$$

Para hallar las frecuencias esperadas se aplicará la siguiente fórmula:

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^3 \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} :$$

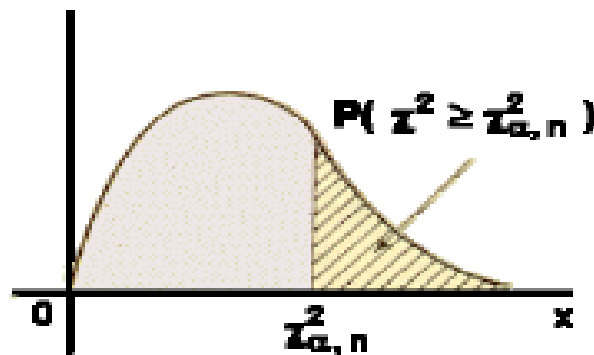
Grados de libertad: $(k-1) * (m-1)$

k = Número de filas.

m = Número de columnas.

Región crítica: Para $\alpha = 0.05$

Regla de decisión



Conclusión: Puesto que $\chi^2_c > \chi^2_T$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_A) $\alpha = 0.05$

3.6. ESTILO DE REDACCIÓN

La investigación fue desarrollada teniendo en cuenta las normas APA de la 6ta edición. y reglamentos y Directiva N° 001.201-OI-UANCV Generalidades de los trabajos de investigación de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, presentamos los datos encontrados en la aplicación de los instrumentos utilizados. Así mismo, se muestra la discusión elaborada en base a los antecedentes y los resultados evidenciados en las tablas, teniendo en cuenta los objetivos propuestos durante el desarrollo de la investigación.

4.2. PRESENTACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Tabla 4

Dimensión 1: Eficiencia

Nivel	F	%
a) Destacado	30	71.4
b) Satisfactorio	8	19.0
a) En proceso	4	9.6
b) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano.

Esta tabla 1, Dimensión 1: Eficiencia, se puede observar que los docentes son eficientes en su desempeño profesional con un 71.4 % en el nivel Destacado; el 19.0 % los docentes se encuentran en un nivel Satisfactorio; el 9.6 %, se encuentra en un nivel de Proceso; y el 0.0 %, no hay docentes que se encuentren en un nivel Insatisfactorio.

Figura 1

Dimensión 1: Eficiencia

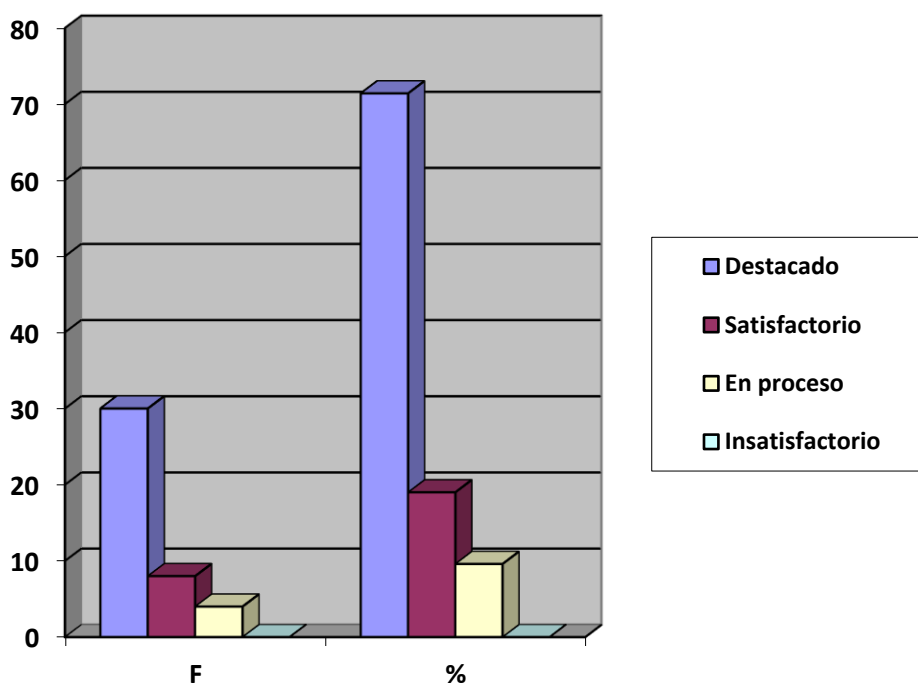


Tabla 5*Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos*

Nivel	F	%
a) Destacado	35	83.3
b) Satisfactorio	5	11.9
c) En proceso	2	4.7
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano.

En la presente Tabla 2, Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos, se puede observar que el 83.3 % cumple con los acuerdos planteados para el logro de los aprendizajes obteniendo un nivel Destacado; el 11.9 %, cumple con los acuerdos encontrándose en el nivel Satisfactorio; el 4.7 %, se encuentra en un nivel de Proceso para el cumplimiento de los acuerdos; y, el 0.0%, se encuentra en un nivel Insatisfactorio.

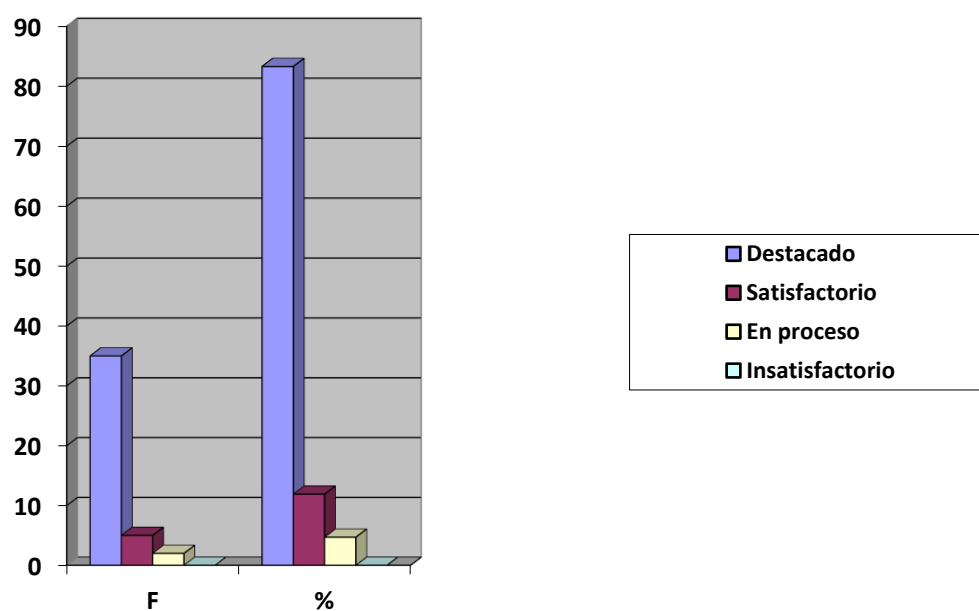
Figura 2*Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos*

Tabla 6*Dimensión 3: Toma de decisiones*

Nivel	F	%
a) Destacado	37	88.1
b) Satisfactorio	3	7.1
c) En proceso	2	4.8
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano.

La tabla 3, Dimensión 3: Toma de decisiones, se puede observar que los docentes en un 88.1 % toma decisiones para el logro de los aprendizajes en el nivel Destacado; el 7.1 %, toma decisiones ubicándose en el nivel Satisfactorio; el 4.8 %, se encuentra en un nivel de Proceso; y, el 0.0 %, se encuentra en un nivel Insatisfactorio

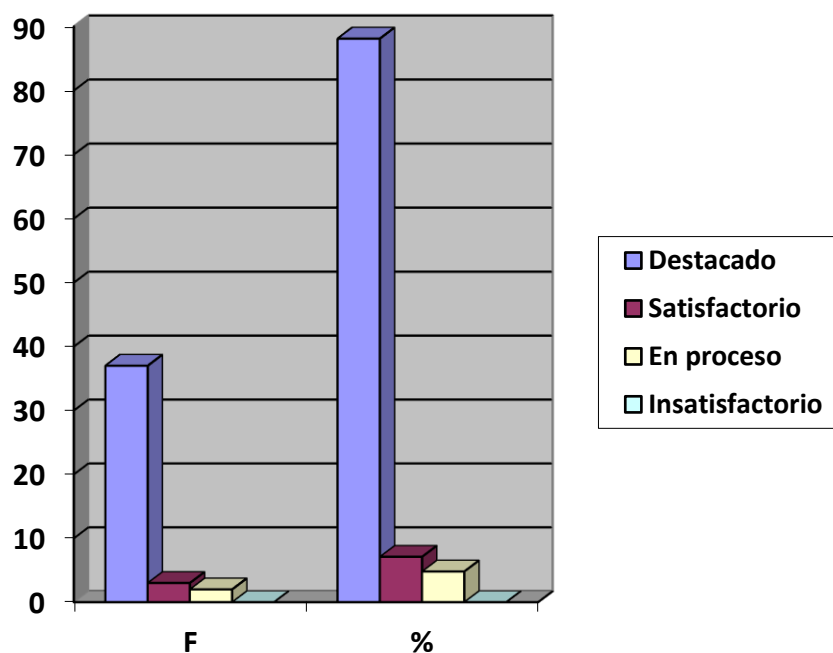
Figuras 3*Dimensión 3: Toma de decisiones*

Tabla 7

Variable 1: La gestión del talento humano

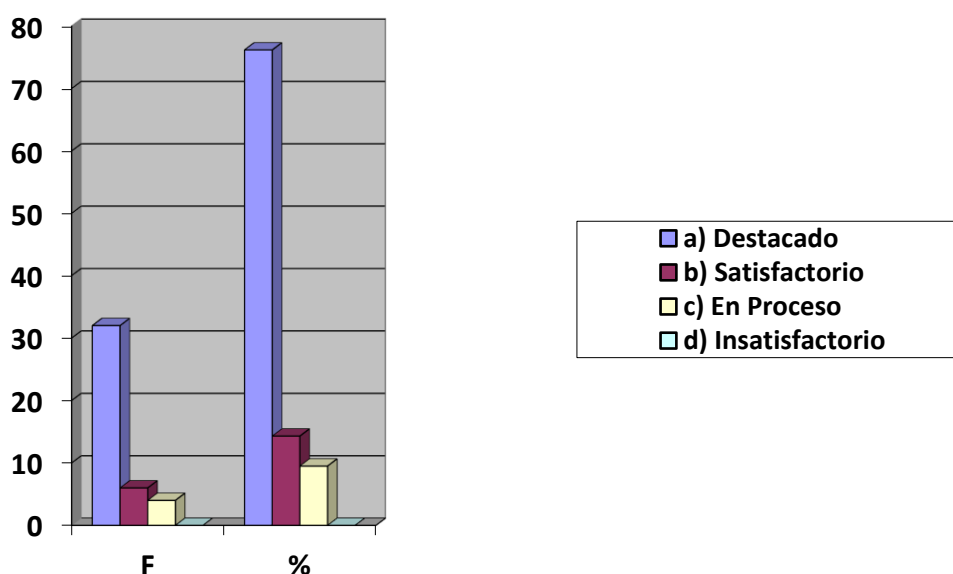
Nivel	F	%
a) Destacado	32	76.2
b) Satisfactorio	6	14.3
c) En Proceso	4	9.5
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano.

En la presente Tabla 4, Variable 1: La gestión del talento humano, se puede observar que el 76.2 % los docentes de acuerdo a sus competencias y capacidades aportan al cumplimiento de la misión y visión de la institución educativa encontrándose en el nivel Destacado; el 14.3 %, está en el nivel Satisfactorio; el 9.5 %, se encuentra en un nivel de proceso, por lo que es necesario una capacitación de acuerdo a las exigencias y necesidades para una educación de calidad; y, el 0.0 se encuentra en el nivel Insatisfactorio.

Figura 4

Variable 1: La gestión del talento humano



RESULTADO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL:

Tabla 8

Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Nivel	F	%
a) Destacado	36	85.7
b) Satisfactorio	4	9.5
c) En proceso	2	4.8
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Rúbrica del desempeño profesional.

En la presente Tabla 5, Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, se puede observar que el 85.7 % los docentes promueve acciones para involucra activamente a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje en un nivel Destacado; el 9.5 %, los docentes ofrecen algunas oportunidades a los estudiantes para que se involucren en las actividades de aprendizaje en un nivel Satisfactorio; el 4.8 %, los docentes involucran al menos la mitad de los estudiantes en actividades de aprendizajes propuestas ubicándose en un nivel de proceso; y, el 0.0 %, los docentes no ofrecen oportunidades de participación por lo que se encuentra en el nivel insatisfactorio.

Figura 5

Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

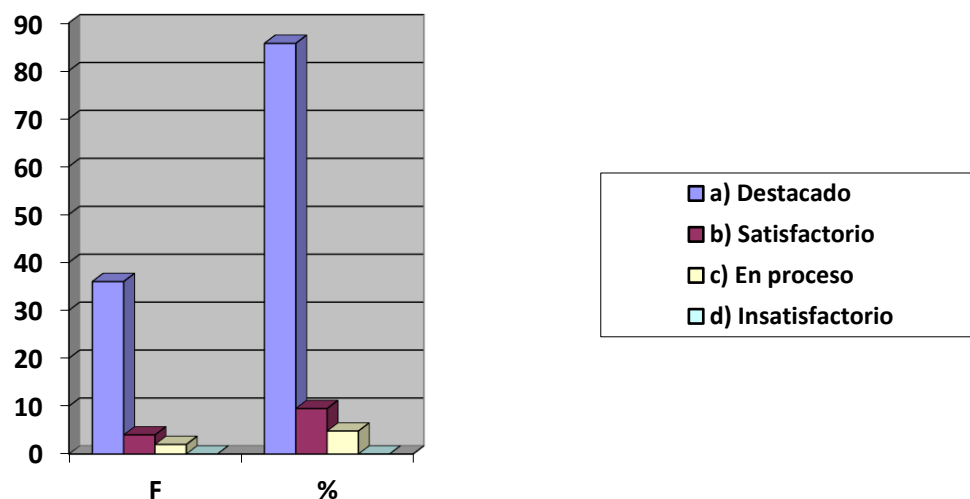


Tabla 9

Desempeño 2: Promueve el Razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico

Nivel	F	%
a) Destacado	34	81.0
b) Satisfactorio	5	11.9
c) En proceso	3	7.1
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario del desempeño profesional.

En la Tabla 6, Dimensión 2: Dominio de planificación, se puede observar que los docentes en un 81.0 % está en el nivel Destacado por el dominio de planificación, promoviendo de modo efectivo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes; el 11.9 %, está en el nivel Satisfactorio por su planificación promoviendo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en algunas oportunidades; el 7.1 %, se encuentra en un nivel de Proceso por su planificación al menos en una ocasión; y, el 0.0 %, se encuentra en un nivel Insatisfactorio, lo que demuestra que los docentes intentan promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Figura 6

Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

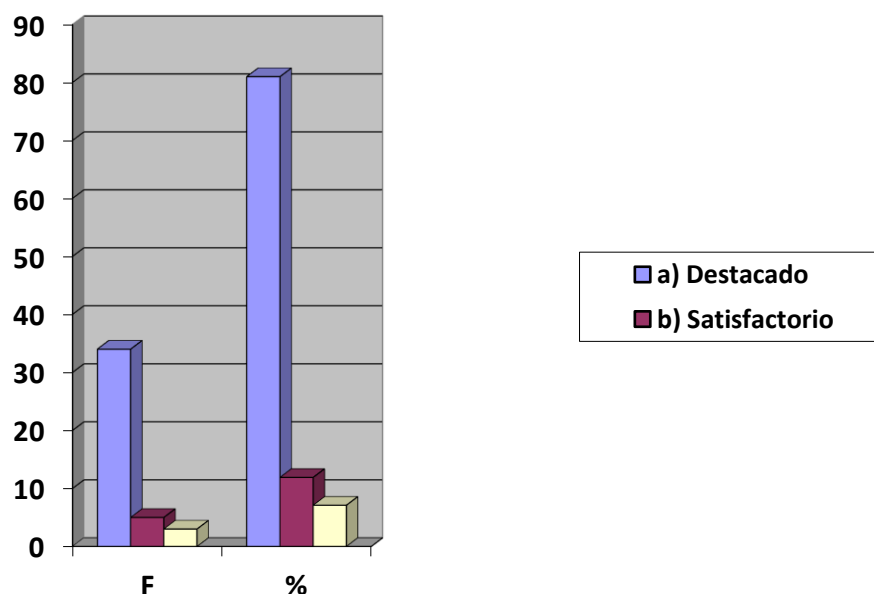


Tabla 10

Desempeño 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

Nivel	F	%
a) Destacado	36	85.7
b) Satisfactorio	5	11.9
c) En proceso	1	2.4
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario del desempeño profesional.

En la presente Tabla 7, Desempeño 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, se puede observar que el 85.7 % de los docentes monitorean a los estudiantes brindándoles retroalimentación por reflexión en un nivel Destacado; el 11.9 %, los docentes monitorean a los estudiantes brindándoles retroalimentación descriptiva en un nivel satisfactorio; el 2.4 %, los docentes brindan una retroalimentación elemental por lo que se encuentra en proceso; y, el 0.0 %, los docentes no monitorean encontrándose en un nivel Insatisfactorio.

Figura 7

Desempeño 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

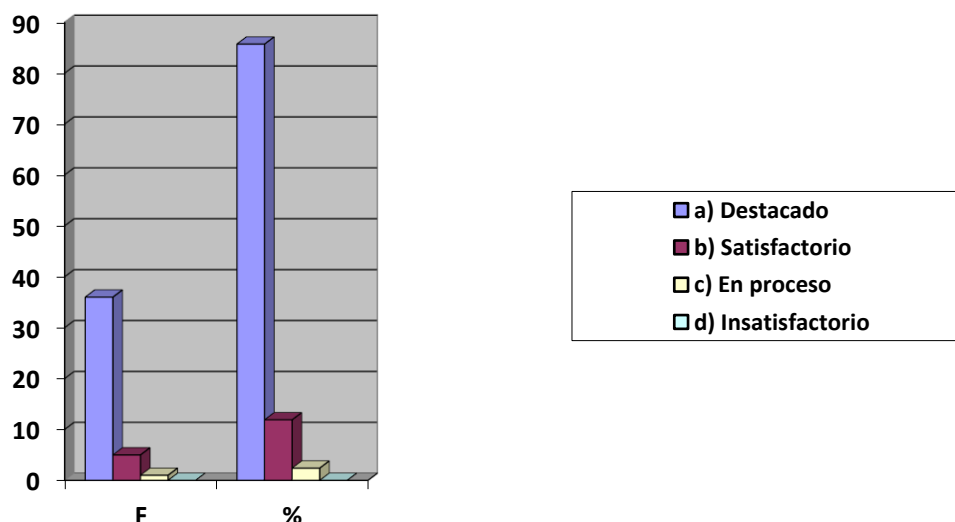


Tabla 11*Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad*

Nivel	F	%
a) Destacado	31	73.8
b) Satisfactorio	7	16.7
c) En proceso	4	9.5
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario del desempeño profesional.

En la presente Tabla 8, Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad, se puede observar que el 73.8 % de los docentes son cordiales, respetuosos, evitando el uso de un lenguaje inadecuado o de maltrato, teniendo una actitud dialogante y abierta ubicándose en un nivel Destacado; el 16.7 %, los docentes son cordiales, practica la escucha atenta activa, emplea recursos de comunicación apropiados a la edad y características de los estudiantes, por lo que está en el nivel Satisfactorio; el 9.5 %, los docentes emplean un lenguaje respetuoso evitando manifestaciones verbales inapropiadas por lo que se encuentran en un nivel de Proceso; y, el 0.0 %, se encuentra en un nivel de Insatisfactorio por lo que los docentes no intervienen ante las faltas de respeto entre los estudiantes.

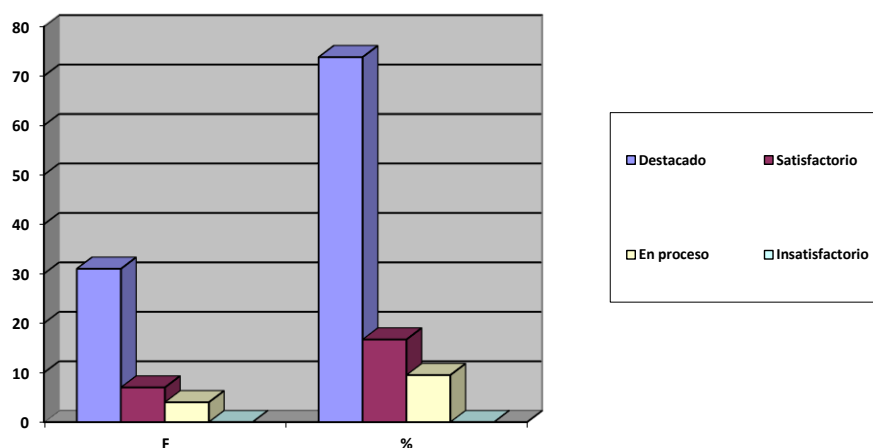
Figura 8*Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad*

Tabla 12

Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Nivel	F	%
a) Destacado	34	81.0
b) Satisfactorio	5	11.9
c) En proceso	3	7.1
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario del desempeño profesional.

En la presente Tabla 9, Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, se puede observar que el 81.0 % de los docentes utilizan mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz ubicándose en un nivel Destacado; el 11.9 % de los docentes utilizan mecanismos formativos descartando el maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes ubicándose en un nivel Satisfactorio; el 7.1 % de los docentes utiliza mecanismo de control externo para regular el comportamiento de los estudiantes ubicándose en un nivel de proceso; y, el 7.1 % de los docentes, se encuentra en el nivel de Insatisfactorio porque utiliza mecanismos de control externo de manera ineficaz.

Figura 9

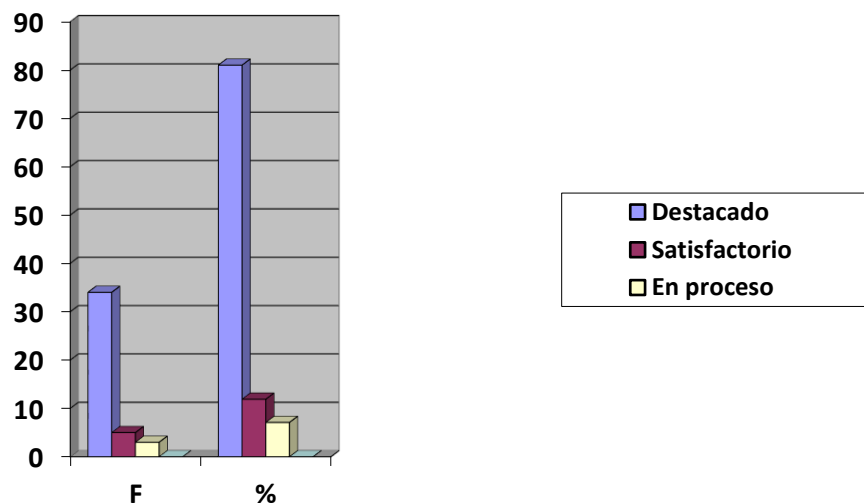
Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Tabla 13

Variable 2: El desempeño profesional

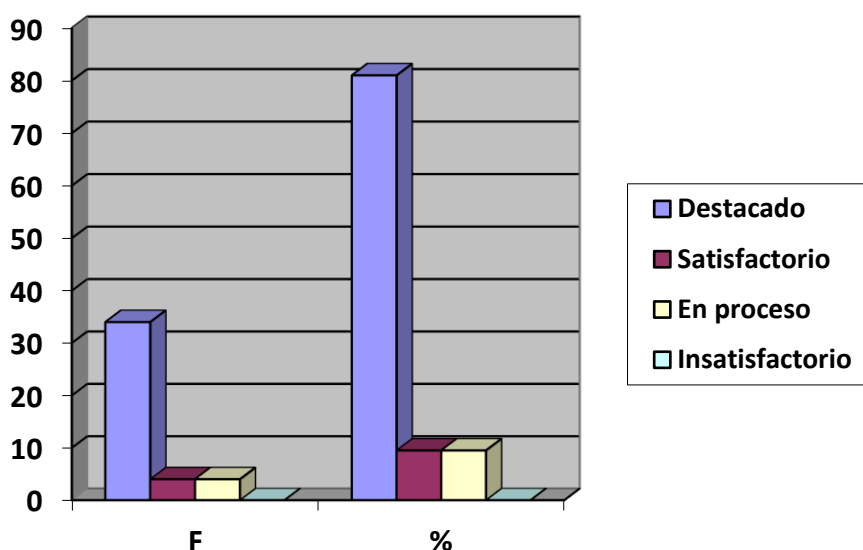
Nivel	F	%
a) Destacado	34	81.0
b) Satisfactorio	4	9.5
c) En proceso	4	9.5
d) Insatisfactorio	0	0.0
Total	42	100.0

Nota: Cuestionario del desempeño profesional.

En la presente Tabla 10, Variable 2: El desempeño profesional, se puede observar que el 81.0 % de los docentes de acuerdo a la rúbrica de desempeño está en el nivel Destacado; el 9.5 % los docentes, está en el nivel Satisfactorio; el 9.5 %, se encuentra en proceso; y, 0.0 %, se encuentra en nivel de Insatisfactorio.

Figura 10

Variable 2: El desempeño profesional



Resultados de la relación de las dimensiones de la gestión del talento humano con el desempeño profesional

Tabla 14

Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional

	Variable 2: El desempeño profesional								Total	
	a) Destacado		b) Satisfactorio		c) En proceso		d) Insatisfactorio		F	%
Dimensión 1: Eficiencia	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Destacado	30	71.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30	71.4
b) Satisfactorio	4	9.5	4	9.5	0	0.0	0	0.0	8	19.0
c) En proceso	0	0.0	0	0.0	4	9.6	4	0.0	4	9.6
d) Insatisfactorio	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	34	80.9	4	9.5	4	9.6	4	0.0	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano y Rúbrica del desempeño profesional.

En la presente Tabla 11, Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional, se puede observar que el 71.4 % está en el nivel Destacado determinado por los logros obtenidos en el cumplimiento de la misión y visión de la institución educativa, en el cruce de la Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional.

figura 11

Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional

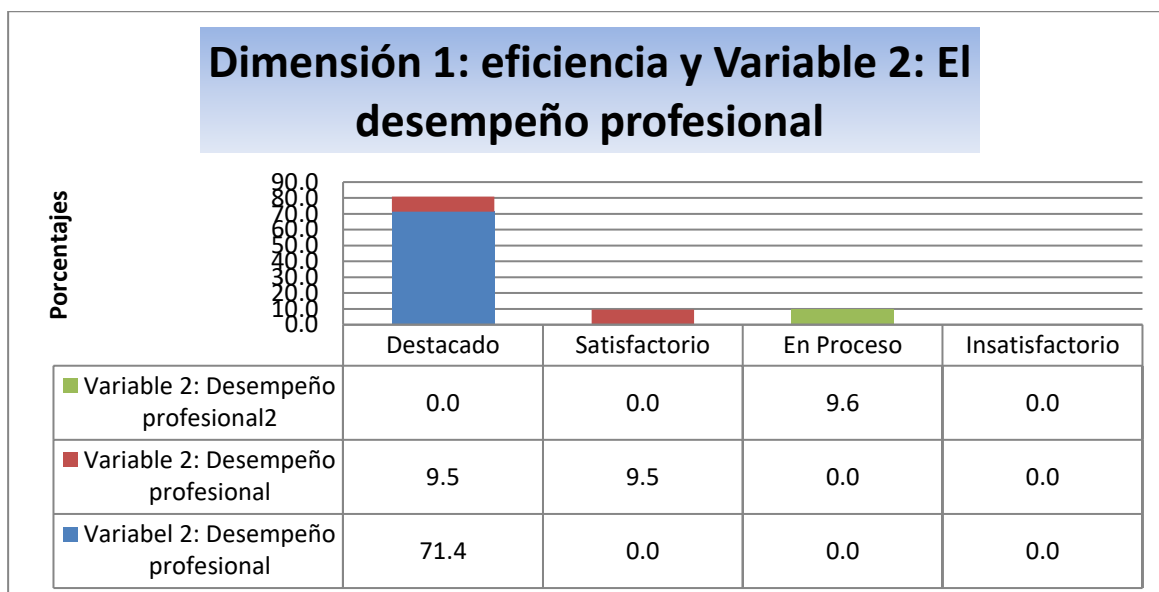


Tabla 15

Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional

	Variable 2: El desempeño profesional						Total	
	a)		b)		c) En proceso		F	%
	Destacado		Satisfactorio					
Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdo	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Destacado	34	81.0	1	2.4	0	0.0	35	83.3
b) Satisfactorio	0	0.0	3	7.1	2	4.8	5	11.9
c) En proceso	0	0.0	0	0.0	2	4.8	2	4.8
d) Insatisfactorio	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	34	81.0	4	9.5	4	9.6	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano y Rúbrica de desempeño profesional.

En la presente Tabla 12, Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional, se puede observar que el 81.0 % está en el nivel Destacado de acuerdo al a rubrica de desempeño profesional, en el cruce de la Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional.

Figura 12 Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional

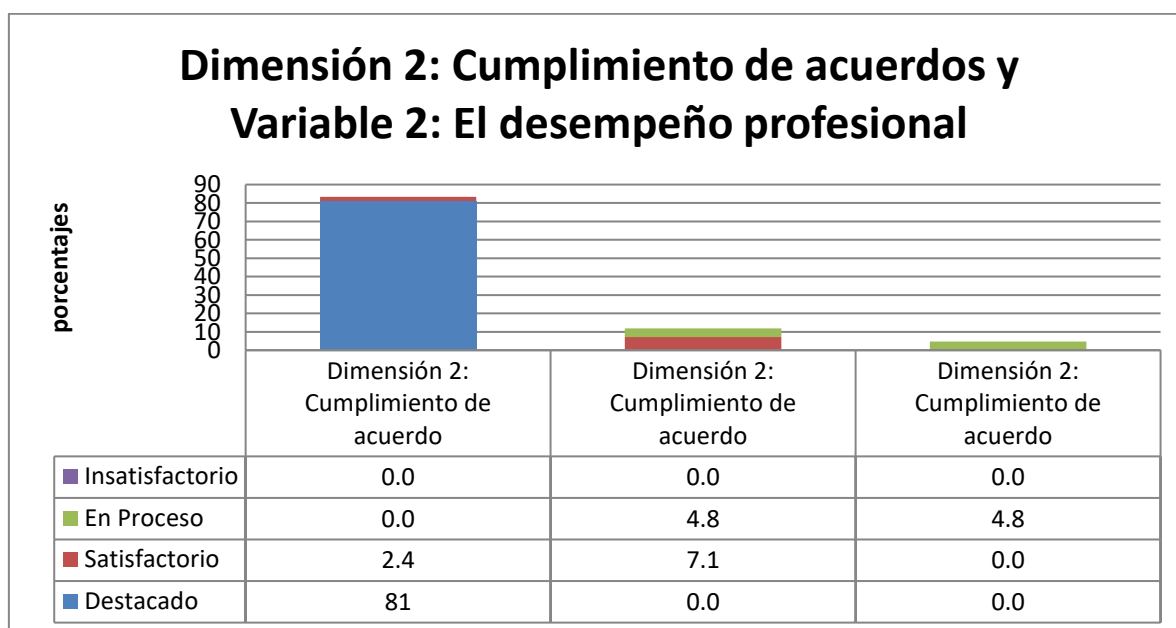


Tabla 16

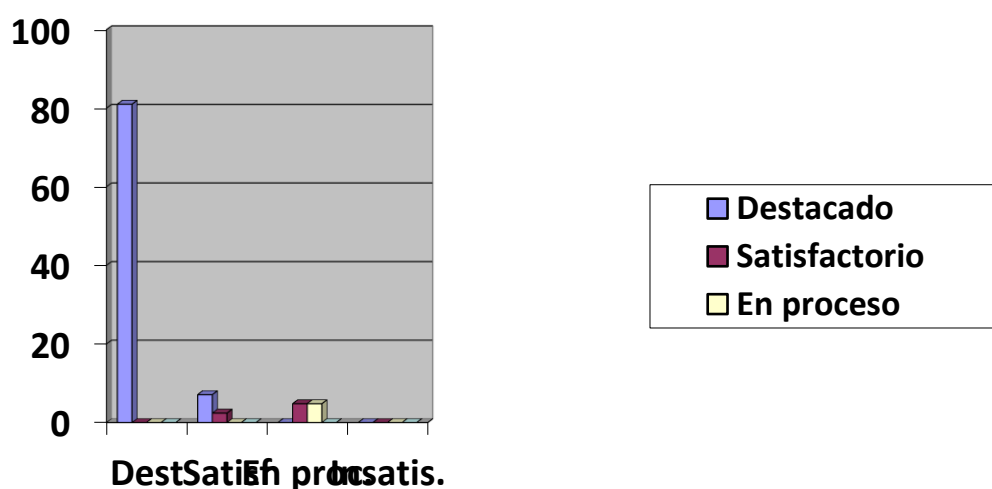
Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional

	Variable 2: El desempeño profesional								Total	
	a) Destacado		b) Satisfactorio		c) En proceso		d) Insatisfactorio		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dimensión 3: Toma de decisiones										
a) Destacado	3	81.0	3	7.1	0	0.0	0	0.0	37	88.1
b) Satisfactorio	4	0.0	1	2.4	2	4.8	0	0.0	3	
c) En proceso	0	0.0	0	0.0	2	4.8	0	0.0	2	
d) Insatisfactorio	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	
Total	3	81.0	4	9.5	4	9.5	4	0.0	42	100.0

Nota: Cuestionario sobre gestión del talento humano y Rúbrica del desempeño profesional.

En la presente Tabla 13, Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional, se puede observar que el 81.0 % está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional.

Figura 13 Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional



Análisis de correlación

Se evidencia la relación positiva muy fuerte de 0.99.

4.3. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019. Se consideró pertinente desarrollarlo en tres objetivos específicos. Siendo el primero, a) Conocer la gestión del talento humano en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

En este sentido, se halló que el 76.2 % está en el nivel Destacado; el 14.3 %, está en el nivel Satisfactorio; el 9.5 %, se encuentra en el nivel de Proceso; y, el 0.0 %, se encuentra en el nivel Insatisfactorio.

Lo que se puede explicar a partir del hallazgo de La Torre (2012), quien en su tesis doctoral “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, concluyó que la percepción del personal con un compromiso en la institución se relacionaba de manera positiva con su desempeño.

Complementado con Martín (2011), en su tesis doctoral “Gestión de recursos

Correlaciones			
		Variable_1	Variable_2
Variable _1	Correlación de	1	0,990**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	42	42
Variable _2	Correlación de	0,990**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	42	42

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

humanos y retención del capital humano estratégico”, concluyó que la compensación o retribución, expresada en pagos monetarios competitivos es



un factor indispensable para retener el talento del personal dentro de la organización.

Asimismo, con Tataje (2015), que en su tesis "Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015", y concluyó que hay una moderada relación.

También, con Flores (2014), que en su tesis "Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao", concluyó que existe una moderada relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Nacional del Callao.

Similarmente, con Del Castillo (2017), que en su tesis "La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016", concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Seguidamente, se propuso, b) Identificar el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019. Al respecto, el 81.0 % está en el nivel Destacado; el 9.5 %, está en el nivel Satisfactorio; 9.5 %, se encuentra en un nivel de Proceso; y, 0.0 %, se encuentra en un nivel insatisfactorio.

Al respecto, Villafuerte (2016), quien en su tesis "*Relación entre el talento humano y la gestión educativa de los docentes y directores, distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo, Cusco, 2016*"; verificando la hipótesis formulada, o sea existe relación significativa alta entre el talento humano y la gestión educativa de los docentes y directores, distrito de Pomacanchi,



provincia de Acomayo, Cusco. Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte ($r=0.915$) entre el talento humano y la gestión educativa.

Por último, se planteó, c) Identificar como se relacionan las dimensiones de la gestión del talento humano con el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.

En este sentido, el 71.4 % está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional; asimismo, el 81.0 % está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional; y, el 81.0 % está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional.

En definitiva, hay una correlación positiva muy fuerte (0.990).



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Según objetivo general se encontró la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019, es una correlación positiva muy fuerte (0.990).
- SEGUNDA:** De acuerdo al objetivo específico primero la gestión del talento humano en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019, se concluye que la mayoría (76.2 %) está en el nivel Destacado (Tabla 4).
- TERCERA:** Según el segundo objetivo específico se ha encontrado un desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019, que la gran mayoría (81.0 %) está en el nivel Destacado (Tabla 10).
- CUARTA.** De acuerdo al tercer objetivo, se ha encontrado que se relacionan las dimensiones de la gestión del talento humano con el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019, se concluye que la mayoría (71.4 %) está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 1: Eficiencia y Variable 2: El desempeño profesional; la gran mayoría (81.0 %) está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 2: Cumplimiento de acuerdos y Variable 2: El desempeño profesional; y, la gran mayoría (81.0 %) está en el nivel Destacado, en el cruce de la Dimensión 3: Toma de decisiones y Variable 2: El desempeño profesional



SUGERENCIAS

- PRIMERA:** La Dirección y profesores de la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, difundan y concienticen los resultados hallados en esta investigación
- SEGUNDA:** La Dirección y profesores de la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, planifiquen y ejecuten talleres para complementar con otros indicadores a la gestión del talento humano.
- TERCERA:** La Dirección y profesores de la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, promuevan talleres para reforzar el desempeño profesional en la Institución Educativa
- CUARTA:** La Dirección y profesores de la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, propongan y participen en actividades que complementen a las dimensiones de la gestión del talento humano con el desempeño profesional, como teorías del bienestar humano



REFERENCIAS

- Antezana M.C.S.; Nicolás C.A. (2003). *Modelo europeo de la calidad educativa*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María: NCA Consultores S.A.C.
- Álvarez de Zayas, C. M. (1999). *La escuela en la vida*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Alarcón M. S. (2013). "*Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana*", para optar el grado de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria, Universidad San Martín de Porres. Lima
- Asencios T. C. (2017). "*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*", para optar el grado académico de: Maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Castells, M. (2001). *La Galaxia de Internet Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad*, Barcelona, Plaza & Janés.
- Carrasco D., S. (2002). "*Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de Educación de la UNSACA*"; para optar el grado de magister en educación, Universidad nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Cristóbal, B., Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Manual del Instituto Latinoamericano y del caribe de Planificación Económica y Social- ILPES, Naciones Unidas, CEPAL; Chile (2005).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.



Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.

Del Castillo M., A. (2017). "*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*"; tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública universidad Cesar Vallejo.

Dirección de Desarrollo Curricular y Docente (2018). *Manual de orientaciones: Estrategias metodológicas de enseñanza y evaluación de resultados de aprendizaje*. Temuco-Chile: Universidad de La Frontera.

Gallegos, J. (s/f). *Legislación y administración Educativa*. Perú: San Marcos.

García, R. y otros. *Teorías de la Gestión y Administración Educativa*,

García, R.; Portilla, A. (2006). *Dirección y gestión de instituciones educativas*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.

<http://www.cibersociedad.net/archivo/articulo.php?art=221>

Jimmy, R. *TIC: (2016). Su uso como Herramienta para el Fortalecimiento y el Desarrollo de la Educación Virtual*.

Ministerio de Educación. (2015). *Ficha de evaluación del desempeño docente*. Lima, Perú.

Ministerio de Educación D.M. -2005

Mora V., C. (2007). *Clima Organizacional*. Consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional>. (2008).



- Moreno, F. (2001). *"Análisis psicopedagógico de los alumnos de Educación Secundaria obligatoria con problemas de comportamiento en el contexto escolar"*. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Núñez de la Cruz, O. (2019) realizó el tema *"Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Los Licenciados, Ayacucho"* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%C3%BA%C3%B1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lizárraga, J. y Campos, S. (2004). *Hacia la búsqueda de la calidad educativa. Arequipa*: Universidad Católica de Santa María.
- Patiño, H. (1981). *Organización y administración educacional*. Lima: Ediciones Inide.
- Pineda, E. (s/f). *Estructura y teoría administrativa*. Juliaca, Puno: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Pinedo, D. (1998). *Administración educativa para el cambio*. Lima: Transpetroleum.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Decima Edición: Pearson Education. México.
- Vera V., G. (2017). *"Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017"*; tesis para optar el grado académico de: Maestra en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo.



Villafuerte C., M. S. (2016). *“Relación entre el talento humano y la gestión educativa de los docentes y directores, distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo, Cusco, 2016”*; para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación, con mención en: Gestión y Administración Educativa en la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población	Técnica	Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.</p>	<p>Hi: Si existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.</p> <p>Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Desempeño profesional</p>	<p>El diseño a utilizar es no experimental transversal. De acuerdo al problema y tipo de conocimiento a lograr se identifica como investigación de tipo correlacional.</p>	<p>Población:</p> <p>Todos los docentes de primaria y secundaria. (42)</p> <p>Muestra</p> <p>42 docentes</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario sobre gestión del talento humano</p> <p>Rubrica del desempeño profesional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la gestión del talento humano en</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer la gestión del talento humano en la Institución Educativa</p>		<p>Variable</p> <p>Desempeño</p>				



<p>la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?</p> <p>¿Cómo es el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?</p> <p>¿Cómo se relacionan las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019?</p>	<p>Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019. Identificar el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019. Identificar cómo se relacionan las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño profesional en la Institución Educativa Manuel Benito Linares del distrito de Socabaya, Arequipa 2019.</p>		<p>profesional</p>				
--	---	--	--------------------	--	--	--	--

ANEXO N° 01



INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIVERSIFICADO N° 40205 "MANUEL BENITO LINARES ARENAS" SOCABAYA



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

RESOLUCION DIRECTORAL INSTITUCIONAL N° 0122-2019-DIE-MBLA-UGEL-AJ

Socabaya, 23 de diciembre del 2019.

Visto, la solicitud de la profesora María Del Pilar Fuentes Espino del Nivel Secundario, quien solicita permiso para aplicar cuestionario a los docentes de la Institución Educativa N° 40205 "Manuel Benito Linares Arenas" – Socabaya, para el Proyecto de tesis de maestría titulado "Gestión de Talento Humano y Desempeño Profesional en la I.E. "MBLA" para la Universidad Andina Néstor Córceles Velásquez de Juliaca.

CONSIDERANDO

Que, la Dirección de la Institución Educativa Diversificado N° "40205", de acuerdo a los dispositivos legales vigentes del Sector Educación.

Estando informado de la petición del (s) recurrente y de acuerdo a lo dispuesto por la Dirección de la Institución Educativa,

DE CONFORMIDAD:

Constitución Política del Perú.

Ley N° 28044 Ley General de Educación.

Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial.

Ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativo General.

R.M. N° 609-2008-MINEDU, Norma que regula el Registro de la trayectoria educativa del estudiante de Educación básica, a través del SIAGE.

R.M. N° 665-2008-MINEDU, Norma que regula la Matrícula Escolar y Traslado en las I.EE. y Programas de EBR.

R.M. N° 712-2008-MINEDU, Norma Técnica de Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2009 en I.EE. y Programas Educativos de la Educación Básica.

SE RESUELVE:

AUTORIZAR a la Profesora María Del Pilar Fuentes Espino, la Aplicación del Cuestionario a los docentes de la Institución Educativa, para su Proyecto de Investigación de Tesis de Maestría titulado "Gestión de Talento Humano y Desempeño Profesional en la I.E. "MBLA" para la Universidad Andina Néstor Córceles Velásquez de Juliaca.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

SABIDO
PUBL.
C.A.M.

Eloy Leo Fuentes
DIRECTOR
DIE-MBLA-UGEL-AJ



ANEXO N°2

RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colega

A continuación, hallara una serie de preguntas de las cuales deberá marcar con una equis (X) la alternativa que considere correcta.

Eficiencia

1. ¿Cómo considera usted la gestión que realizan los docentes?
 - a) Destacado
 - b) Satisfactorio
 - c) En Proceso
 - d) Insatisfactorio

2. ¿Cómo considera usted la gestión que realizan los directores?
 - a) Destacado
 - b) Satisfactorio
 - c) En Proceso
 - d) Insatisfactorio

3. ¿Los docentes se encuentran comprometidos con la institución educativa?
 - a) Destacado
 - b) Satisfactorio
 - c) En Proceso
 - d) Insatisfactorio

4. ¿Conoce usted los objetivos que debe lograr la institución para mejorar la gestión?
 - a) Destacado
 - b) Satisfactorio
 - c) En Proceso
 - d) Insatisfactorio



Cumplimiento de acuerdos

5. ¿Los acuerdos que se toman en la institución educativa son cumplidos?

- a) Destacado
- b) Satisfactorio
- c) En Proceso
- d) Insatisfactorio

6. ¿Participa usted cuando se toman acuerdos?

- a) Destacado
- b) Satisfactorio
- c) En Proceso
- d) Insatisfactorio

7. ¿Cumple usted los acuerdos que toma la dirección?

- a) Destacado
- b) Satisfactorio
- c) En Proceso
- d) Insatisfactorio

Toma de decisiones

8. ¿Los docentes participan en la toma de decisiones para mejorar la gestión?

- a) Destacado
- b) Satisfactorio
- c) En Proceso
- d) Insatisfactorio



9. ¿Usted toma sus propias decisiones para resolver problemas de gestión?

- a) Destacado
- b) Satisfactorio
- c) En Proceso
- d) Insatisfactorio

Gracias, por su apoyo.



ANEXO N° 3

RÚBRICA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL I	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA					
DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.					
Descripción del desempeño: Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.					
Aspectos a observar: Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende					
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
		I	II	III	IV
I	El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
II	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas				
III	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas				
IV	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden				



DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
Aspectos a observar: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
I El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
II El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
III El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
IV El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				



DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS PRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Aspectos a observar: - Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. - Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
I El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
II El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
III El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				



IV	El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)				
-----------	--	--	--	--	--



DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD							
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.							
Aspectos a observar:							
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes 							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.			NIVELES				
			I	II	III	IV	
I	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.						
II	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes						
III	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.						
IV	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. A demás, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.						
<i>Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada</i>				<i>Si:</i>	<i>No: _</i>		



DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
I Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
II El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión				
III El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
IV El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si:		No: _	

ANEXO N°4°**Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach****(Prueba de confiabilidad del instrumento)****Alfa de Cronbach**

Para comprobar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos, se le sometió a la prueba Alfa de Cronbach, a partir de la correlación entre los ítems, posterior a la prueba piloto a 25 unidades muestrales de la Institución Educativa.

Siendo la fórmula:

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

Donde:

α
= Coeficiente alfa.

S_i^2
= La suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2
= La varianza del total de filas.

K
= El número de preguntas o ítems.

Posteriormente se obtuvo el siguiente puntaje:

Instrumento para la variable 1: Gestión del talento humano	$\alpha = 0.688$
--	------------------------------------

Siendo el valor del alfa mayor a 0.8 se comprueba la aplicabilidad del instrumento por estar en alto grado de confiabilidad.



Instrumento para la variable 2:	$\alpha = 0.914$
Desempeño profesional	

Siendo el valor del alfa mayor a 0.8 se comprueba la aplicabilidad del instrumento por estar en alto grado de confiabilidad.

Variable 1:

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	2	3	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	3	3	3	2	3	2
12	2	1	2	3	3	3	2	3	2
13	2	1	2	3	3	3	2	3	2



14	2	1	3	2	3	3	2	3	2
15	1	2	2	2	2	2	3	3	2
16	1	2	2	2	1	2	3	3	2
17	2	3	2	3	3	2	3	2	3
18	2	3	2	3	3	2	3	2	3
19	3	2	2	3	3	2	3	2	3
20	2	3	2	3	3	2	3	2	3
21	2	3	2	3	3	2	3	2	3
22	2	3	2	3	3	2	3	2	3
23	2	3	2	3	3	2	3	2	3
24	2	3	3	2	3	3	2	3	2
25	2	3	3	2	3	3	2	3	2



Variable 2:

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
12	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
13	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
14	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
15	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
17	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
18	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3



19	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
20	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
21	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
22	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
23	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
24	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
25	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2



ANEXO D

Baremos

V.1. Gestión del talento humano:

Eficiencia

Nivel	Intervalo
Destacado	10 a 12
Satisfactorio	7 a 9
En proceso	4 a 6
Insatisfactorio	3 a 0

Cumplimiento de acuerdos

Nivel	Intervalo
Destacado	8 a 9
Satisfactorio	5 a 7
En proceso	3 a 4
Insatisfactorio	2 a 0

Toma de decisiones



Nivel	Intervalo
destacado	5 a 6
Satisfactorio	3 a 4
En proceso	1 a 2
Insatisfactorio	0

Variable total

Nivel	Intervalo
Destacado	22 a 27
Satisfactorio	15 a 21
En proceso	9 a 14
Insatisfactorio	8 a 0



V.2. Desempeño profesional:

Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Nivel	Intervalo
Destacado	17 a 21
Satisfactorio	12 a 16
En proceso	7 a 11
Insatisfactorio	6 a 0

Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico

Nivel	Intervalo
Destacado	8 a 9
Satisfactorio	5 a 7
En proceso	3 a 4
Insatisfactorio	2 a 0



Evalúa el proceso de aprendizaje para una retroalimentación

Nivel	Intervalo
Destacado	5 a 6
Satisfactorio	3 a 4
En proceso	1 a 2
Insatisfactorio	0

Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Nivel	Intervalo
Destacado	8 a 9
Satisfactorio	5 a 7
En proceso	3 a 4
Insatisfactorio	2 a 0



Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Nivel	Intervalo
Destacado	5 a 6
Satisfactorio	3 a 4
En proceso	1 a 2
Insatisfactorio	0

Variable total

Nivel	Intervalo
Destacado	45 a 57
Satisfactorio	32 a 44
En proceso	19 a 31
Insatisfactorio	7 a 0



ANEXO E

Base de datos

Variable 1: Gestión Del Talento Humano

N°	1-Eficiencia				Subtotal 1	2-Cumplimiento de acuerdos			Subtotal 2	3-Toma de decisiones		Subtotal 3	Total
	1	2	3	4		5	6	7		8	9		
1	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	27
2	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	26
3	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	26
4	3	3	2	3	11	3	2	3	8	2	3	5	24
5	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	27
6	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	26
7	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	26



8	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	27
9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	26
10	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	26
11	2	2	2	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22
12	2	1	2	3	8	3	3	2	8	3	2	5	21
13	2	1	2	3	8	3	3	2	8	3	2	5	21
14	2	1	3	2	8	3	3	2	8	3	2	5	21
15	1	2	2	2	7	2	2	3	7	3	2	5	19
16	1	2	2	2	7	1	2	3	6	3	2	5	18
17	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23
18	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23
19	3	2	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23
20	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23



21	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23
22	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23
23	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	5	23
24	2	3	3	2	10	3	3	2	8	3	2	5	23
25	2	3	3	2	10	3	3	2	8	3	2	5	23
26	2	3	3	2	10	3	3	2	8	3	2	5	23
27	2	3	3	2	10	3	3	2	8	3	2	5	23
28	2	2	2	3	9	3	2	3	8	2	3	5	22
29	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	26
30	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	26
31	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	6	26
32	1	2	2	2	7	1	2	3	6	2	2	4	17
33	1	1	1	2	5	2	2	1	5	2	1	3	13



34	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	9
35	2	1	1	2	6	2	2	1	5	2	1	3	14
36	1	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	2	10
37	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	27
38	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	3	6	25
39	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	3	6	25
40	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	27
41	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	3	6	25
42	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	3	6	25



Variable 2: Desempeño Profesional

N°	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							Subtotal 1	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico			Subtotal 2	Evalúa el proceso de aprendizaje para una retroalimentación		Subtotal 3	Propicia un ambiente de respeto y proximidad			Subtotal 4	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes		Subtotal 5	Total
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10		11	12		13	14	15		16	17		
1	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
2	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
3	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
4	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
5	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
7	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51



8	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
9	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
10	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
11	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	2	8	3	2	5	2	3	2	7	3	2	5	43
12	3	2	3	2	2	3	2	17	3	3	2	8	3	2	5	2	3	2	7	3	2	5	42
13	3	2	3	2	2	3	2	17	3	3	2	8	3	2	5	2	2	2	6	3	2	5	41
14	3	2	3	2	2	3	2	17	3	2	2	7	3	2	5	2	2	2	6	2	2	4	39
15	3	2	3	2	2	3	2	17	2	3	2	7	3	2	5	2	1	2	5	2	2	4	38
16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	6	2	2	4	2	1	2	5	2	2	4	33
17	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	45
18	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	42
19	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	45
20	2	3	3	3	3	2	3	19	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	45



21	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	45
22	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	45
23	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	45
24	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	2	8	3	2	5	3	3	2	8	3	2	5	45
25	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	2	8	3	2	5	3	3	2	8	3	2	5	44
26	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	2	8	3	2	5	3	3	2	8	3	2	5	44
27	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	2	8	3	2	5	3	3	2	8	3	2	5	44
28	2	3	2	3	3	2	3	18	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5	44
29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
30	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
32	2	1	2	1	2	2	3	13	2	1	2	5	2	2	4	2	1	2	5	1	2	3	30
33	2	1	2	1	2	2	2	12	1	1	2	4	1	2	3	1	1	2	4	1	1	2	25



34	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	17
35	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	5	1	2	3	1	1	2	4	1	2	3	27
36	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	2	4	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	21
37	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
38	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	8	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	49
39	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	8	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	48
40	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
41	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	51
42	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	8	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6	48



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 31/07/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Maria del Pilar Fuentes Espino

Dirección: Jr. Abancay 158

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29534694

Teléfono: _____ email: maria10@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Escuela de Posgrado

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa

Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación

Asesor: Dra. Danya Castillo monroy

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 desempeño profesional en la institución educativa Manuel Benito Linares, Distrito Socabaya, Arequipa 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión del Talento Humano, Desempeño profesional

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

1,2.

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 - P32

Firma de Autor



huella digital

31/07/2024

Fecha