

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 80006 NUEVO PERÚ, TRUJILLO 2022

por Karin Angeles Delgado

Fecha de entrega: 03-abr-2023 02:33p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2054897136

Nombre del archivo: ANGELES_DELGADO-_VILLANUEVA_CABANILLAS_03-04-2023_1.docx (498.26K)

Total de palabras: 11990

Total de caracteres: 64853

⁷
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 80006 NUEVO PERÚ, ²TRUJILLO 2022

Tesis para obtener el grado académico de MAESTRO
EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y ACREDITACIÓN
EDUCATIVA

AUTORES

Angeles Delgado, Karin Brigitte
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2431-9839>

Villanueva Cabanillas, José Milder
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1710-088X>

ASESOR

Dr. ² Teresita del Rosario Merino Salazar
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERU

2023

I. INTRODUCCIÓN

¹ Gestión del talento humano es el nombre actual de lo que antes se consideraba recursos humanos, donde las personas son el elemento más importante en el portafolio de recursos y materiales (Rosales, 2007). Esta variable tiene en cuenta todas las cualidades y habilidades inherentes a una persona, cualidades que la persona adquiere en un puesto, independientemente de la organización laboral o de la empresa.

Hoy, en un mundo moderno lleno de tecnología, obliga a las organizaciones, entre ellas las escolares a repensar sus estrategias de gestión de recursos humanos, buscando formas de aumentar su competitividad y, por ende, su productividad (Oscoco, 2015). Por lo tanto, el desempeño en el trabajo docente es uno de los desafíos más apremiantes que enfrentan los líderes de una organización escolar, porque son ellos los responsables de llevar a su gente brindar los tratamientos adecuados para mantener a los docentes satisfechos y motivados, con capacidades de desarrollo para ⁵ que el recurso humano sienta que es un elemento fundamental de crecimiento, para sí mismo y para la organización en general. Desde estas perspectivas, se debe abordar primero la problemática que enfrentan los docentes en América Latina.

Al respecto, la UNESCO en un informe sobre estrategias para mejorar el trabajo docente, planteó que, de los 6 millones de docentes existentes en América Latina, 22 son de primaria y 30 de secundaria, los cuales, en su mayoría afrontan faltas en la profesionalización y certificación. A esto se suman: las desagradables condiciones laborales, los bajos salarios en contraste profesiones, hacinamiento laboral, mal convivir, sobrecarga de trabajo, etc. lo que influye para que no estén motivados en lograr los objetivos de calidad en la enseñanza (UNESCO, 2012).

Por otro lado, Bedoya (2013), cuando argumenta que, tanto a nivel internacional como nacional, aún no existe un programa para mejorar la eficacia educativa relacionada con el desempeño docente, porque persisten con la aplicación de estrategias tradicionales, tomando el trabajo por recomendación, patrocinio o empatía por alguien, sin tomar en cuenta la ocupación de competencias y habilidades que éstos poseen. Toda esta situación ha llevado a un descuido por la gestión del talento, a pesar de que es un

recurso interno valioso que puede mejorar la eficiencia del trabajo de todos los docentes y marcar la diferencia entre las instituciones educativas.

De acuerdo con este punto de vista, las organizaciones públicas y privadas necesitan de docentes competentes que brinden un buen desempeño, definan claramente cada meta y objetivo que la organización establece y necesita alcanzar. Por ello, es fundamental contar con ciertos criterios para la gestión del talento, como establecer los criterios adecuados y adoptar estrategias para que se identifiquen con los grupos de trabajo, lo que les permita mejorar, trabajar con eficacia y garantizar un entorno óptimo en el que desarrollar sus funciones, posibilitando un óptimo desempeño individual e institucional, dentro y fuera de las Instituciones Educativas (Oscoco, 2015).

Tomando en cuenta la problemática descrita en los párrafos anteriores, en nuestro país, los indicadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), evidencian antes del 2017, que la mayoría del profesorado no estaban totalmente capacitados (73%), esta realidad dificulta gestionar el talento en las instituciones educativas, la cual demostraba niveles estándares mínimos de desarrollo humano y, por tanto, lejos de ser gestionada con éxito. En este sentido, para gestionar integralmente el talento en las organizaciones escolares, requiere que todos los docentes no se muestren como entes pasivos, sino como actores activos que se preocupen por velar por su crecimiento y talento, para desempeñarse óptimamente en el desempeño profesional con una buena gestión en su labor pedagógica (Castillo, 2017).

En consecuencia, si se sabe gestionar el talento humano entonces este se desarrolla adecuadamente, se garantiza las actividades laborales de cada trabajador, brindando acciones para que cada empleado se sienta desmoralizados o insatisfechos; en cambio, estos serán más apreciados y reconocidos por cada tarea que se le asignen y que están ligadas a su capacidad y competencia. Así lo evidencian estudios que toman en cuenta que, a través de la acción de gestionar el talento humano, se mejora el desempeño docente (Oscoco, 2015).

Por lo tanto, el desempeño docente parece estar relacionado con ⁴ la gestión del talento, demostrándose implicancias en el desempeño de los educadores, estructurado

un compromiso para el desempeño docente, integrado en una estrategia de gobierno para la evaluación de necesidades en cada una de las áreas de la gestión escolar. Por estos motivos, el desarrollo del desempeño docente, tiene en cuenta la autorreflexión de la práctica pedagógica individual y colectiva. Norma el compromiso de cada maestro para lograr el nivel recomendado de aprendizaje y profesionalismo (Chiavenato, 2009).

En el ámbito educativo, las evidencias muestran un vínculo efectivo ¹¹ de la gestión del talento y el desempeño del profesor, porque se toman en consideración las condiciones específicas de cada docente y la adecuación a su contexto, intereses, expectativas, etc. Cada año se emite normas para ser cumplidas convenientemente, debido a su naturaleza centrista y divorciada de la realidad genuina y práctica. Es por estas razones, que el Ministerio de educación (Minedu, 2013) dentro de una variedad de políticas educativas, normó el marco del buen desempeño docente donde estableció políticas educativas de evaluación alineada a las necesidades del sector magisterial tomando en consideración una serie de dominios, como por ejemplo el Desarrollo de la identidad y profesionalidad que indica la auto reflexión al quehacer pedagógico del docente de manera individual y colectiva. Registrando el compromiso de cada docente para lograr los niveles recomendables de aprendizaje y de profesionalidad. Aunque, desde su aplicación, todavía subyacen en muchas instituciones, generalmente de ámbito rural, determinadas fallas porque solo algunos profesores asumen compromisos de mejora continua en su quehacer pedagógico, o, es más, el estado se descuida por realizar una mejor gestión del talento humano del docente.

Esto está ocasionando, que las políticas educativas no estén centradas en mejorar el talento humano de los docentes, ni en el reconocimiento de incentivos, capacitación y autoformación para que se conviertan en elementos útiles, y no en ejecutores de políticas que se originan en estructuras gubernamentales, sin un ápice de acercamiento a las reales necesidades de toda Institución Educativa.

En la I.E. 80006 Nuevo Perú, Trujillo, existen determinados indicadores que evidencian un bajo desempeño de los profesores debido a algunas fallas en la gestión del talento humano. Asimismo, los profesores continúan con el interés de aplicar actividades de aprendizajes mecánicas, de transmisión de conocimientos, y muestran casi nulo esfuerzo para auto capacitarse e innovar su desempeño laboral. También, el personal directivo no se interesa por la gestión adecuada del talento profesional del

profesorado a su cargo. Esta realidad problemática es la razón del presente estudio para investigar cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño docente.

Por otra parte, este estudio se justifica por su relevancia porque al conocer los niveles de correlación entre cada una de las variables estudiadas, se puede tomar decisiones para mejorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente con el propósito de contribuir a también a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje y la calidad educativa. A nivel teórico, también se justifica porque se contrasta el conocimiento de las teorías de la gestión del talento humano y el desempeño de los profesores. Respecto a la primera variable, esta se encuentra fundamentada por la teoría Abraham Maslow acerca de la conducta humana y en donde por medio de una pirámide, se presenta una estructura jerárquica de las necesidades humanas para contribuir al mundo administrativo. Para el segundo caso, el enfoque por competencias se encuentra en el Marco del Buen Desempeño de los profesores donde queda establecido que el profesional debe ser continuamente evaluado cumpliendo ciertos criterios, como el proceso de enseñanza inmerso en el trabajo de aula. A nivel práctico, el estudio parte de la necesidad de establecer los niveles de correlación entre cada una de las variables estudiadas, para lo cual, se operará instrumentos adecuados para sus mediciones estadísticas y en una situación acorde al actual contexto educativo, de tal manera que permita sugerir acciones para perfeccionar la calidad al servicio de la educación. A nivel metodológico, la investigación aporta con instrumentos de gestión del talento humano y desempeño docente válidos y confiables y rigurosamente probadas, ayudando a que otros investigadores puedan utilizar estas técnicas e instrumentos.

A nivel social, la investigación ha contribuido al conocimiento de aspectos relevantes del ejercicio profesional de manera más eficaz para lograr nuevos cambios en la estructura social actual que se nos impone, donde la gestión del talento humano con el desempeño de los docentes, son fundamentales y de creciente importancia para el campo del conocimiento humano y de esta manera ser considerados como un nuevo aspecto de las ciencias. Ante esta realidad problemática se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú Trujillo 2022? Y para ello se trazó el

siguiente objetivo general: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Cuyos objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de gestión de talento humano en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Identificar el nivel de desempeño docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la enseñanza para el aprendizaje en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Establecer la relación de la gestión del talento humano con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Establecer la relación de la gestión del talento humano con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

En cuanto a los antecedentes de estudio se ha realizado una búsqueda en distintas fuentes de información relacionadas con las variables de investigación desde el contexto internacional, nacional y local. Así tenemos que a nivel internacional tenemos a Flores, Velásquez y Gómez (2017), publicaron un artículo con el fin de hacer análisis de la incidencia en la gestión del talento humano con en el desempeño de los colaboradores en el municipio de Madriz. El método de investigación aplicado fue mixto no experimental, aplicado en muestra conformada por 39 trabajadores, los mismos que fueron evaluados por medio de un cuestionario. Entre sus conclusiones señalan que la calidad del trabajo influye en el bienestar de los empleados en correspondencia con su desempeño laboral y que guarda incidencia el liderazgo que se pone de manifiesto. La investigación sirvió también para implementar un nuevo diseño de evaluación del desempeño para mejoras laborales.

Tariba y Hernández (2017), realizaron la investigación con la finalidad de demostrar los efectos de un plan de acción de gestión de talento humano en la mejora del desempeño docente del Colegio Santa Rosa de Carabobo. Se aplicó una investigación descriptiva relacional causal. La población fue de 93 profesores y la muestra fueron 21 de ellos. El instrumento fue el cuestionario compuesto por 17 preguntas y dirigido a docentes, la confiabilidad del instrumento pasó por el estadístico de Kuder Richardson dando resultados de alta confiabilidad. Entre sus conclusiones se demostró carencia de las estrategias gerenciales institucionales para la administración

y motivación del personal. Se recomienda aplicar talleres motivacionales, informativos con base en los modelos de evaluación de personal.

Majad (2016), realizó el estudio de ¹ Gestión del talento humano en organizaciones de educación del Municipio de San Cristóbal. Su objetivo fue evaluar la lentitud en el servicio de las organizaciones cuando asumen cambios y desarrollan la gestión, proponiendo un plan de gestión del talento humano. El estudio fue descriptivo y cuantitativo. La muestra estaba distribuida en 431 docentes, 40 directivos. Como instrumentos se aplicó un cuestionario de encuesta validada expertos y con un puntaje de confiabilidad alta de 0,95. Sus conclusiones evidenciaron la necesidad de mejorar cada dimensión de la gestión del talento y el trabajo corporativo. Determinándose que los procesos administrativos y de gestión del componente humano, así como los objetivos institucionales no se realizaron de manera idónea, razón por la cual se requiere ejecutar ¹ un modelo de gestión del talento humano.

Respecto a ¹ los antecedentes nacionales, Llamo y Saldaña (2018), tuvieron el objetivo de establecer la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en una institución educativa en Cajamarca, 2018. El tipo de investigación fue descriptiva y con diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 profesores. Para el recojo de datos se utilizó la encuesta y como instrumentos se utilizaron 2 cuestionarios. Los resultados determinaron la existencia significativa entre ambas variables. Luque (2018), investigó la relación existente entre el talento humano y el desempeño docente en Arequipa – 2018. El estudio fue básico, cuantitativo y con ¹ diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 250 docentes. El recojo de datos se hizo mediante técnicas de observación y encuesta y los instrumentos de evaluación fueron el cuestionario de preguntas y la guía de observación; éstos fueron validados mediante criterios de especialistas y la confiabilidad se hizo con alfa de Cronbach obteniéndose coeficientes de 0,84 y 0,95 para ambas variables de estudio respectivamente. Sus resultados estadísticos determinaron una correlación significativa de 0,000 inferior al 0.05 y por medio de la aplicación del estadígrafo de “r” de Sperman se obtuvo un puntaje de 0,762; aceptándose la hipótesis alterna. Solórzano y Yauri ³ (2014), publicaron un artículo de investigación con el propósito de establecer la relación de la gestión del talento con el desempeño de los docentes en Colombia. El

estudio fue de naturaleza cuantitativa y el ¹ diseño correlacional. La muestra fue ¹ constituida por 76 profesores. Se aplicaron dos cuestionarios validados y con confiabilidad aceptable. ¹ La conclusión fue que en la gestión del talento el 49% de los profesores se situaron en el nivel de regular y el 33% en el nivel de bueno. Otro hallazgo fue que la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docente es poco significativa ($p = 0,017$).

En cuanto a los antecedentes locales, Nontol (2019) realizó el estudio de ¹ Gestión del talento humano y clima en una institución educativa, La Libertad – 2019 y tuvo el ² objetivo de establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y el clima institucional. ² El tipo de investigación fue básico con ² diseño correlacional, el tamaño muestral fue ² constituido por 30 profesores. La técnica para recoger datos que se utilizaron fueron dos ¹ cuestionarios con escala de Likert y validados por expertos doctores con niveles de confiabilidad de 0,929 y 0,922, indicándose una confiabilidad alta. Los resultados obtenidos por medio de su procesamiento y análisis determinaron que existe correlación significativa entre ambas variables. ⁹ Gil (2018) investigó con el objetivo de establecer y relacionar ⁹ la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una institución de Santiago de Chuco-2017. El estudio fue tipo ³ básica y el diseño ³ correlacional, la muestra fue conformada por 20 personas. Los instrumentos utilizados para cada variable fueron los cuestionarios y validados por expertos y con una confiabilidad de 0.974 para la primera variable y de 0.968 para la variable segunda. La conclusión fue que hay relación significativa de ¹ la gestión del talento humano con el desempeño laboral, cuyo Rho de Spearman fue ¹ 0.90 y nivel de significancia menor al 5%, aceptándose que existe relación ³ altamente significativa entre ambas variables de estudio. Santa Cruz (2015), ³ investigó con el objetivo de establecer la relación entre el empoderamiento y el desempeño docente. El tipo ² de investigación fue básico y ² diseño descriptivo ² correlacional, se seleccionaron 45 docentes como muestra, quienes desarrollaron dos cuestionarios estrictamente válidos por criterio de expertos y con confiabilidad del alfa de Cronbach aceptables. Los hallazgos revelaron un nivel de significancia de p -valor $0,038 < 0,05$ del ² nivel de significancia teórico y un coeficiente de Pearson de ² 0,330; es decir que ambas variables de estudio se relacionan de modo directo, moderado y significativo.

Por otro lado, dentro de la búsqueda de información confiable en los diferentes repositorios de las universales y base de datos y revistas indexadas tanto a nivel internacional, nacional y local, sobre las definiciones y teorías de las variables de la gestión del talento humano y desempeño docente, se ha encontrado que respecto a la primera variable de **gestión del talento humano**, Vásquez (2008), definió **que la gestión del talento humano es** comprometerse con los empleados de la organización de modo horizontal. No es suficiente la asignación de tareas, sino también asegurar un trato justo, apoyar su desarrollo y todo lo relacionado con su desempeño. Conde (2010), señaló que la gestión del talento humano se relaciona con la gestión de recursos humanos, indicando un nuevo concepto basado en el método y concepto de buscar la calidad a través del capital humano para mejorar el nivel de competitividad. Mora (2012) define el talento como una herramienta importante para afrontar los retos de la actual coyuntura social y laboral poniendo en práctica la capacidad de cada individuo. Chiavenato (2009) propuso un nuevo método para abordar este tipo de capital o recursos humanos; donde el empleado desde la gestión del talento humano es enfocado como socio de las organizaciones con habilidades, destrezas, habilidades y ambiciones, lo que las hace más capaces.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, a los efectos de esta investigación, los talentos se definen como las funciones de los empleadores y los líderes de recursos humanos para asegurar una colaboración e identificación efectivas con sus organizaciones. Esto también incluye la selección de personal capacitado, con el objetivo viabilizar eficientemente tanto la visión como la misión de la organización. En cuanto a las teorías que sustentan la gestión del talento humano, tenemos que la teoría de la conducta se encarga del análisis de la conducta de las personas por medio de la motivación. Es defendida y fundamentada por **Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow**, entre otros, quienes resaltan la Pirámide de Maslow al utilizar una estructura jerárquica de las necesidades humanas y contribuir al logro de los objetivos administrativos, tomando como premisa las necesidades básicas que tienen las personas que se hayan interconectadas y son capaces de interactuar, con otros en el trabajo, lo mismo les afectará a hacer una buena labor. Así también tenemos a la Teoría de las relaciones interpersonales sostenida por Elton Mayo en colaboración con estudiosos estadounidenses quienes analizaron los resultados del proyecto Hawthorne aplicado en

1927. Dichos investigadores recibieron la influencia del progreso tecnológico, tras el surgimiento de la corriente eléctrica, y que les sirvió para oponerse a los conceptos tradicionales de la gestión. Los fundamentos de esta teoría han prevalecido durante generaciones y se encuentra relacionada con aportes de diversas teorías como la Filosofía de la práctica de Dewey y la Psicología de Lewin, importantes estudios que sustentan la teoría de la gestión administrativa por medio de la capacidad humana.

En cuanto a la importancia de la gestión del talento humano, Hoy en día, toda institución, especialmente pública, debe tomar interés por la gestión del talento, debido a sus amparos legales y constitucionales de la Política del Perú, como las leyes del Sistema de Servicio Público (Decreto N° 276), Decreto Supremo N° 1057, reglamento correspondiente, Nueva Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Tales normativas que rigen la gestión del talento ha tomado gran importancia y son fundamentales debido a la constatación de que los recursos humanos en cualquier otra organización. Su éxito o fracaso depende de ello, es en base a estos beneficios en toda organización, el personal a cargo debe invertir en capacitar y empoderar al equipo de trabajo, incentivando a sus empleados y obteniendo enormes beneficios de ello. Para obtener todos estos beneficios y lograr el éxito administrativo, una organización debe construir sobre las habilidades con las que tienen, los integrantes de la organización de desarrollo. Para ello, debe trabajar duro, innovar regularmente y trabajar en conjunto para desarrollar la organización. Para obtener estas habilidades se debe realizar una buena gestión del talento, por lo que quienes instruyen a los empleados deben considerar los siguientes puntos: Deben velar por la eficiencia que deben mostrar los empleados para ser compatibles con la competencia mostrada por la empresa. Finalmente, los aportes y habilidades que emprenden los empleados dentro de una empresa, son excelentes y poco imitados, por ello se les debe de dar nuevas tareas en concordancia con el talento que posee cada empleado.

Actualmente la gestión del talento humano, no debe basarse solo en dirigir personas, sino también, gestionar personas con el propósito de involucrarlas en las actividades, procesos, innovaciones y diferentes decisiones de una empresa, para lograr que los empleados se involucren con la organización. Se recomienda contar con socios estratégicos al momento de lograr que los empleados exploten sus habilidades y puedan

involucrarse con los niveles de calidad del servicio que brindan las organizaciones. Estas capacidades son: tener una mejor comprensión de la organización, involucrarse en la práctica ¹ de la gestión de recursos humanos, dominio en la gestión de una cultura organizacional, gestionar los cambios y mejorar la credibilidad de todo el personal (Castillo, 2010). Desarrollar estas capacidades significa hacer cumplir la misión y la visión empresarial, la cual se logra eficientemente cuando se cumple con los mecanismos ¹ de la gestión del talento. Desde la perspectiva de la educación, estos estándares o habilidades son considerados para seleccionar empleados de calidad que promuevan dentro de las organizaciones escolares.

Por otro lado, el tratado de este tema se encuadra dentro del positivismo y se basa en la validez de métodos científicos (Park et al., 2020), ve en la ciencia una actividad orientadora que permite a las personas tomar posición para que puedan mejorar el mundo en el que se desenvuelven; es decir, este estudio posibilitará la educación institucional del desempeño docente y los métodos científicos sobre variables de gestión del talento. El estudio persigue un enfoque cuantitativo positivistas, presuntivas e inferenciales que conducen a efectivos resultados, propios de la ciencia (Ortiz, 2013). Además, se analiza el comportamiento humano según el contexto y se consideran las características individuales para describir y analizar más la realidad y remover obstáculos o interferencias en la realidad (Wheeler, 2016). De igual manera, el estudio se enmarca dentro de la tendencia realista (Lakomski, 1992) debido a que busca la verdad por medio de las observaciones, hechos y situaciones que se dan manteniendo buenas relaciones interpersonales (Matos y Pasek, 2008), esto aumenta la consideración por la calidad educativa por su contenido ⁵ que busca consolidar las construcciones sociales más importantes. Por lo tanto, la gestión del talento en las instituciones escolares tiene el objetivo de atraer a docentes de calidad que se involucre con la gestión dentro de la institución educativa. Para ello, se le debe brindar oportunidades para su capacitación y desarrollo. Este tipo de gestión mantiene una combinación de aspectos diferentes, como los cambios cotidianos en el mundo y en todos los campos y saberes actuales promovidos por la globalización, la tecnología y las nuevas estrategias pedagógicas, las cuales repercuten en la actividad educativa y en las personas implicadas (Ed. La Vanguardia, 2015). En cuanto, al desempeño docente, han aparecido cambios importantes en el marco de reflexión de la problemática docente

en América Latina. La agenda educativa pone en énfasis nuevos elementos que provienen de revisiones de acciones, evaluaciones de reformas y del reconocimiento de que los docentes son los líderes del cambio educativo. Con esta idea se abandonó la idea de que trataba el rol del docente como un aporte más al sistema. Este rol de liderazgo pone en énfasis de que los profesionales de la docencia considerados como un capital sociocultural que los transforma en personas sociales críticas, capaces de participar, reflexionar, dialogar y tomar decisiones para el ansiado cambio educativo y social. Por lo tanto, aún no existe documentación pertinente que permita dar una mejor orientación de las políticas educativas o plataformas legales en América Latina que pongan en énfasis la importancia del trabajo de los docentes y mejorar su desempeño (Consejo Nacional de Educación, 2011).

Respecto, a las dimensiones de la gestión del talento, implica utilizar ciertos procesos, incluyendo la planificación del personal, las fases de integración. Así también como reclutar, seleccionar y formar y educar a los empleados. Para Chiavenato (2009), las dimensiones de la gestión de la gestión del talento humano son la planificación, la integración y el desarrollo. En cuanto a la primera dimensión de planificación requiere un tiempo determinado, de acuerdo a las necesidades de la empresa, con el personal adecuado y las habilidades necesarias, previendo las necesidades del personal de la organización y buscando los mejores beneficios para ellos. Si se desea planificar bien, se debe planificar y encontrar soluciones con anticipación en función de las exigencias del personal que trabaja. El planeamiento de la gestión del talento tiene como propósito: revelar pertinentemente las deficiencias y desequilibrios para obviar costes innecesarios, evaluar las conductas y habilidades de los empleados y utilizarlas como recurso indispensable para mejorar el servicio, sustentando el plan del director de la organización y sensibilizando sobre la importancia de adquirir talento de alto desempeño y proporcionar las herramientas para monitorear las políticas de recursos humanos (Guth, 2001). La dimensión de integración constituye o pone a disposición el talento buscado de acuerdo a sus necesidades, requiriendo de una selección bien rigurosa (Chiavenato, 2007). Esta selección indica un acopio por medio de un número sustancial de postulantes, principalmente los que pueden ser requeridos para laborar dentro de una empresa. Por medio de este proceso la gestión presenta una bien ejecutada planificación la que debe estimular al trabajador, por lo que el empleado debe sentirse

motivado en su lugar de trabajo manteniendo buenas relaciones entre sus colegas de trabajo (Guth, 2001). Y la dimensión de desarrollo, trata de un conjunto de estrategias para el apoyo a los empleados, incluyendo la formación y desarrollo del personal, es decir, todo lo que una empresa invierte en apoyar a los empleados para que sean más competitivos, capaces de operar tanto dentro como fuera de la empresa (Chiavenato, 2007). La capacitación de los empleados tiene muchos beneficios, entre ellos: mayores ganancias, mejor conocimiento en el trabajo, el ponerse de acuerdo en el cumplimiento de las metas, por lo que pueden tener una buena imagen en su organización, y fortalecer las relaciones entre el jefe y los empleados; establecer confianza entre ellos para evitar enfrentamientos. Permiéndole aumentar sus niveles de autoestima entre los empleados los cuales se sentirán preparados para todos los trabajos.

¹ En cuanto a la segunda variable de desempeño docente, es un proceso interactivo entre docentes y alumnos, cuyo proceso se lleva a cabo por tres fases: planificación, evaluación y reflexión pedagógica. También puede verse como el propósito que todo profesor debe realizar en su labor (Minedu, 2016). De igual manera, Zárata (2011), nos dice que, para cumplir con el desempeño de los docentes, es necesario reflejar su trabajo desde diferentes niveles institucionales, así como a través de diferentes aspectos culturales, sociales y ambientales. Cabrera (2017), el desempeño docente es un proceso de búsqueda de la calidad de la educación a través del trabajo de los docentes, los docentes hacen todo lo posible para completar su labor en continua coordinación con distintos docentes, directivos, educando y padres de familia, lo que quiere decir que la responsabilidad de dicha educación dispone de un manifiesto puesto en el trabajo de los profesores. Martínez, Guevara y Valles (2016), el desempeño docente es principalmente la competencia pedagógica que es realizada mediante niveles de cumplimiento y lo niveles de aprendizaje adquirido por sus estudiantes (Peña, 2002; Ponce, 2005).

En cuanto a las teorías que fundamentan el desempeño docente, Matías (2018) considera como teorías del desempeño docente a las teorías de la equidad, teoría de las expectativas y teoría del enfoque basado en competencias. Respecto a la teoría de la equidad, indica que el desempeño docente es el equilibrio entre los aspectos de familiaridad, comunicación efectiva y un clima organizacional adecuado en las

instituciones educativas, por lo que esto se verá reflejado en comportamientos que conduzcan a mejorar la eficiencia laboral. La teoría presta especial atención al estado de las emociones como un factor clave en el desempeño docente, y al mismo tiempo, ayuda a alcanzar las metas institucionales sin sacrificar la integridad y la buena voluntad puesta de manifiesto. Sobre la teoría de las expectativas, en particular, la teoría sugiere que es relevante que la satisfacción laboral se establezca en los estándares que contribuirán significativamente al trabajo docente y evitar objeciones en el proceso de enseñanza. Cabe señalar que la reputación de un gran profesor radica en su talento y formación académica. Y sobre, la teoría del Enfoque Basado en Competencias, sostiene que el desempeño docente es un proceso realizado por excelentes profesionales que consiste en la activación de saberes, habilidades y comportamientos para mejorar la calidad educativa (Minedu, 2015). Este enfoque establece que el desempeño pedagógico debe evaluarse y cumplir con criterios previamente definidos vinculados con el quehacer pedagógico del docente (Condori, 2015).

Por otra parte, el Minedu (2015), propone cuatro dominios del desempeño docente, el Dominio I, prepara a los estudiantes para el aprendizaje. Considera que debe partir de un plan de curso real, para lo cual debe ser contextualizado y diverso, y el producto ayudará a su ejecución. Este dominio, desarrolla la Competencia 1, *que* trata de la asimilación de habilidades de los alumnos, basados en enfoques y dominios de la disciplina. Y la Competencia 2, que consiste en operar el aprendizaje mediante procesos de educación y evaluación. El Dominio II, trata de **la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**. Busca reforzar **el** aprendizaje estimando **la** diversidad y las orientaciones de inclusión social de los contextos de aprendizaje experimentados por los estudiantes. Y comprende la Competencia 3, 4 y 5. La competencia 3, promueve el desenvolvimiento de un clima adecuado que refuerce el aprendizaje, fomente la diversidad, la convivencia y las tradiciones culturales del contexto social del alumno y que le posibilite abordar la solución de sus distintos problemas. La Competencia 4, trata de la formación adecuada compartida con alguna influencia en el campo de la disciplina, eficiencia de los recursos existentes. Y la Competencia 5, se refiere en medir el aprendizaje y tener en cuenta las metas y respuestas institucionales. El Dominio III, se refiere a **Participar en la gestión de la institución vinculada a la comunidad**. Es decir, democratizar el aprendizaje para que puedan participar todos los actores educativos.

Comprende las siguientes competencias: La competencia 6, que trata de intervenir de modo concentrado y crítico en la planificación del PEI para mejorar la gestión educativa. Y la Competencia 7, se refiere a conectarse con respeto y responsabilidad social civil organizada con entidades de gestión del estado. El Dominio IV, El profesor realiza su quehacer pedagógico en aula. Comprende la Competencia 8, que se refiere en reflexionar sobre el propio desempeño y reconocer los problemas de la I.E., para construir una identidad de competitivo a nivel de individuo y colectivo. Y Competencia 9, que indica que se debe realizar adecuadamente su trabajo, debe ser responsable de sus obligaciones y derechos fundamentales y reconocer su trabajo para la promoción social.

Respecto al proceso de evaluación docente, Calderón (2012), refiriéndose al proceso de evaluación docente, especialmente en cuanto a su desempeño, indica que este tipo de capacidad es cada vez más relevante, por lo que las instituciones educativas deben de reconocer que se trata de procesos relacionados con la dirección estratégica escolar. Por ello el SINEACE (2019) menciona que los docentes deben desenvolverse bien en la organización escolar y deben ser alentados a formarse para ser excelentes mentores, pues de ellos depende la mejor formación de los estudiantes. Por ello, se deben establecer reglas para convivir y generar un adecuado clima organizacional, las cuales deben resolver los problemas de convivencia que afectan a toda la comunidad educativa, especialmente los interpersonales, y debe promover la integración entre los docentes para poder realizar con efectividad su trabajo en el aula.

Culqui (2014) considera que las habilidades profesionales de los docentes en el marco de su profesión o desempeño, determinan los comportamientos, valores, talentos y habilidades que necesitan los docentes para completar su labor con alta calidad. Esto le implica resolver satisfactoriamente el proceso enseñanza-aprendizaje de la operación. Este razonamiento conlleva que a nivel gerencial las instituciones educativas, deben implementar el mecanismo de participación de gerentes y docentes en la reforma educativa, como modelo para orientar el mejoramiento de la simbiosis escolar, y manejar exitosamente los problemas que afectan los servicios que brindan con una correcta gestión de buena calidad (Parra, 2011). Sin embargo, la evaluación del desempeño docente para que sea de la calidad esperada tienen que pasar por un proceso

normativo y según el término estándar en el nuevo método de enseñanza del Perú (2003), del Ministerio de Educación, indica que puede entenderse como un estilo educativo que hace referencia a metas, o metas altas, estándares de excelencia que se encargan de la aspiración de estudiantes y profesores. Los estándares de desempeño propuestos por Pearlman e implementados por el Minedu (2007), son tres: Primero, los docentes necesitan saber qué pueden y qué pueden hacer y en qué medida pueden hacerlo, específicamente en aula e institución, con definiciones claras, específicas y coherentes. Segundo, lo que los maestros enseñan es consistente con lo que los estudiantes aprenden. La adquisición del estudiante no puede separarse del conocimiento del maestro. Y tercero, cómo usan lo que aprenden es inseparable de cómo aprenden y, preferiblemente, aprenden (p. 115).

Para el Valdés utilizado por Artunduaga (2005), identificó los siguientes estándares de desempeño: estándares mínimos, estándares de competencia y estándares de desarrollo. El estándar mínimo son maestros incompetentes; estándares competitivos que brindan algún tipo de incentivo y compensación en función de su desempeño sobresaliente; y, los estándares de desarrollo están contruidos para promover la mejora del conocimiento y las habilidades de los maestros mediante la identificación de áreas de habilidades o metas para mejorar.

Según un estudio del Minedu (2007), los criterios de evaluación utilizados en este estudio son tres criterios: el primer criterio es que definen los estándares de contenido a través del trabajo de enseñanza y comunicación a través de estándares de medición que describen la responsabilidad, habilidad y actitud para lograr una enseñanza eficaz, describir los conocimientos y acciones requeridas por los docentes. El segundo es el estándar de demostración, que, de acuerdo con el contenido definido en el estándar de contenido, recopila información sobre el desempeño del docente a través del trabajo necesario y brinda una forma de evaluar el proceso de enseñanza sobre el tema. la evaluación. El tercero se refiere a los estándares de desempeño. Estos estándares utilizan escalas que representan el desempeño y establecen estándares para evaluar el desempeño por medio de ciertos criterios de evaluación: aceptable o inaceptable. Indican cómo se evaluará la instrucción descrita. Buscan aclarar ciertas características que guardan relación con el desempeño excelente, bueno, regular o pobre (p.11).

En cuanto a ¹ las dimensiones del desempeño docente, Vera (2017), considera cuatro dimensiones. En primer lugar, tenemos a la dimensión de preparar a los estudiantes para el aprendizaje y se trata de dar ocasión para que los docentes promuevan sus currículos y la gestión pedagógica desde el inicio de sus estudios, en la forma de su propio aprendizaje del alumno. Asimismo, utiliza métodos y recursos de la pedagogía pertinentes, así como métodos extracurriculares y un proceso de evaluación del aprendizaje (Minedu, 2014). La segunda dimensión, es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y vincula el proceso de enseñar y aprender, mediante las actividades docentes y el entorno para ejercer la motivación y orientar el aprendizaje, la práctica, el contenido de las actividades, la motivación, el aprendizaje de evaluación moderna e innovadora y estrategias de aplicación. Las herramientas y aspectos relacionados con el aprendizaje también son relevantes (Minedu, 2014). La tercera dimensión es ¹ la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y propicia la intervención democrática de los profesores que implementan estrategias de aprendizaje efectivas. Por lo tanto, tiene como objetivo mejorar la comunicación y el adecuado manejo para planificar y aplicar instrumentos de gestión (PEI, PAT, PCIE) orientados por contextos relacionados con el contexto donde se desenvuelve la comunidad escolar (Minedu 2014). Y la cuarta dimensión es del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y está directamente relacionado con la experiencia profesional de un docente pedagógico. Éste dominio revela la labor docente, así como sus actividades en el aula. Intervienen las siguientes competencias: Competencia 8: reconocer el desempeño de los docentes ante los problemas de IE, para construir sus identidades competitivas, individuales y colectivas. Competencia 9: Realizar adecuadamente su trabajo, ser responsable de sus obligaciones y derechos fundamentales y reconocer su trabajo para la promoción social.

Por otro lado, es importante tener claro el marco conceptual de algunos conceptos fundamentales relacionados directamente con el estudio de las variables de investigación con el propósito de comprender claramente los conceptos ² de gestión del talento humano y desempeño docente. El desarrollo del talento humano ha sido analizado e identificado por muchos autores en diversas etapas de desarrollo, se menciona el concepto de gestión de personas, como referencia en Los estudios que

dieron origen a este artículo García, Sánchez y Zapata (2008, p.16) designan el desarrollo humano como una actividad que sirve de estrategia, apoyo y apoyo a la gestión que comprende un conjunto de programas, planes y actividades políticas cuya misión es lograr, construir, motivar, contribuir y desarrollar actividades para el personal designado capaz de mejorar la cultura de la organización y el capital de la sociedad. Su misión es equilibrar los beneficios que fluyen hacia la organización para lograr sus objetivos de manera directa y efectiva. La importancia de este campo radica principalmente en posibilitar la ganancia personal de los trabajadores y de las organizaciones (Riascos, 2011). Mientras que el desempeño docente, está referido a los niveles óptimos de desempeños de todo docente que maneja competencias que permiten una buena enseñanza y dominio de la didáctica exigible para todo docente de la EBR del país. Está relacionado con aspectos sociales y técnicos propuestos por el estado en pleno acuerdo con los docentes en sus distintas etapas de la carrera profesional docente y que persigue los niveles de logros de los aprendizajes en los alumnos. Básicamente es una estrategia de desarrollo docente (Minedu, 2017).

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio:

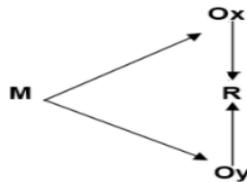
El objeto de estudio fue ² determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022. Así también se estableció ² la operacionalización de las variables de estudio. Respecto a la definición conceptual ² de la gestión del talento humano se define como actividades estratégicas para apoyar y dar soporte a la gestión directiva, constituida por planes, políticas, actividades y programas, ¹⁰ con el propósito de conseguir, estimular, motivar, reconocer y desarrollar a las personas requeridas para crear y potencializar, la cultura de la organización, la gestión y el capital social, en equilibrio con diversos intereses de la organización con el fin de alcanzar objetivos de modo efectivo (García, Sánchez y Zapata, 2008). Y en cuanto a su definición operacional el desempeño docente es la variable 1 cuantitativa que se midió mediante un cuestionario en escala Likert; encaminada a establecer el nivel desarrollo del talento humano en la institución educativa y compuesto por tres dimensiones: Planificación, integración y desarrollo (Chiavenato, 2009 adaptado por Gil, 2017).

Respecto a la definición conceptual de la variable de desempeño docente, se ² define como un pacto técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad basados en dominios, competencias y desempeños ² que deben lograr el profesorado del Perú, de manera continua durante el ejercicio de su profesión, con la finalidad de consolidar ¹ los aprendizajes de todo el estudiantado (Ministerio de Educación del Perú, 2017. p 24.). En cuanto a la definición operacional, es el proceso de actuación del profesor en el salón y el centro educativo. Es la variable 2 de tipo cuantitativo que se midió ⁸ mediante la ficha de autoevaluación del desempeño del profesor. Comprende ⁸ dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institución vinculada a la comunidad, desarrollo de la profesión y la identidad del profesor (Juárez, 2012).

Por otro lado, la presente investigación es básica con enfoque cuantitativo, según Hernández (2006) estos tipos de investigación permiten el recojo de datos con la finalidad de contrastar hipótesis, por medio de una evaluación basada en números y procesamientos estadísticos, para plantear criterios de comportamiento y comprobación de teorías. Según su nivel, el estudio es descriptivo, correlacional

(Hernández, 2006, p.p.100-110) porque se buscó en todo momento medir la correlación que **entre la gestión del talento humano y el desempeño docente**. Según el tiempo **en** que duró **la** indagación **de** los datos, es transversal porque se tomó solo una medición de los datos. Así también, se hizo uso del método inductivo-deductivo, según Rodríguez y Pérez (2017), estos métodos están conformados por la inducción y deducción. Por medio de la inducción la forma de razonar pasa del conocimiento de ciertos conocimientos particulares para luego pasar a conocimientos generales, los cuales reflejan en común el estudio de ciertos fenómenos individuales. Utilizas como procesos: la observación, el enunciado de hipótesis, la verificación, la formulación de tesis, leyes y teorías. Por medio de la deducción se introducen hechos destacados y se concluye mediante una serie de enunciados. Este método reestructura o reajusta la teoría, los conceptos y la metodología que busca dar solución a la problemática en estudio y de cada una de las variables. Asimismo, se usó el método descriptivo; el cual toma en cuenta la observación, específica de la realidad y que implica los procesos de atención, sensación, percepción y reflexión. El propósito del método descriptivo es mostrar la realidad, tal y como se encuentra de forma natural, en un determinado momento y lugar con la finalidad de **establecer las causas o efectos de las mismas en un momento de tiempo específico**. **El diseño de investigación fue el descriptivo correlacional**. Estos tipos de diseño no tienen un control exclusivo de las variables y no presentan un trabajo aleatorio de los participantes de la investigación, son de un solo grupo por lo que carecen de grupo control (Bernal, 2010). Su gráfica es:

Diagrama:



Donde:

M : Muestra (n=29 docentes)

Ox : Cuestionario de la gestión del talento humano (Variable 1)

Oy : Cuestionario del desempeño docente (variable 2)

R : Correlación entre ambas variables.

Para el presente estudio, la población la constituyó 29 profesores de la I. E. 80006 Nuevo Perú de Trujillo, 2022. El acumulado de participantes (unidades de análisis) son parte del contexto donde se realiza el estudio y proviene el problema (Carrasco, 2017).

Tabla 1

Población de docentes de la I. E. 80006 Nuevo Perú de Trujillo, 2022

Nivel	N° docentes	%
Inicial	4	13.8
Primaria	25	86.2
Total	29	100

Nota. Proyecto Educativo Institucional de la I.E. 80006 Nuevo Perú, 2022.

2.2.2. Muestra

Por la cantidad reducida de la población, la muestra la conformó los mismos docentes que conforman la población; que estuvo integrada por un número de 29 docentes de los niveles inicial y primaria de la I. E. 80006 Nuevo Perú.

2.2. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta. Ávila, (2006), señala que esta técnica es apropiada para analizar muestras, haciendo posible explicar ciertas características de las variables en estudio y sus frecuencias. La técnica aplicada fue organizada por dimensiones e indicadores y cuyos resultados determinaron los niveles de relación de las variables. Los instrumentos fueron los cuestionarios aplicados para medir cada una de las variables. Bernal (2010), determina a este instrumento como el listado de un conjunto de ítems direccionadas a recopilar la información de las variables tomando en cuenta ciertos indicadores que persiguen brindar cierta información y que orientaron esta investigación. Los cuestionarios aplicados fueron los siguientes: Primero, el instrumento aplicado fue el cuestionario de gestión del talento humano, cuya autoría pertenece a Chiavenato (2009) citada en la tesis de maestría y sustentada por el Br. Gil Altivez, José Jaime para la UCV en el año 2018. El objetivo de este instrumento fue determinar la gestión del talento humano en la I.E. Nuevo Perú 80006, 2022. Su aplicación fue individual

y se le aplicó a cada docente de la institución educativa durante media hora. El cuestionario contuvo 36 preguntas estructurados en sus 3 dimensiones: planificación (12 preguntas), integración (12 preguntas) y desarrollo (12 preguntas). La escala para medir la respuesta de cada pregunta fue de Likert; con valoraciones del 1 al 5. La escala de medida de la variable de estudio fue del tipo ordinal distribuida en los siguientes niveles y puntajes de valoración: Deficiente (1-60), Regular (61-120) y Bueno (121-130). Para su validez el cuestionario fue evaluado por criterio de 5 docentes expertos con doctorado en administración. La validez se logra mediante la calificación promedio según la matriz de calificación de cada experto. La prueba V de Aiken se utilizó para determinar el valor del contenido del cuestionario, en la que 5 expertos dieron su evaluación de la claridad, la consistencia y el nivel de ajuste de una herramienta de gestión del talento humano, haciendo posible la aceptación de sus 3 dimensiones y 36 entradas con V de 1.00, siendo su valor significativo estadísticamente. Para medir su confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 15 profesores de semejantes cualidades que la muestra de la presente investigación. Los puntajes que se arrojaron de la prueba piloto fueron evaluados y analizados mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, la cual determina puntajes que varían de acuerdo al valor cercano a 1 y en donde “0” determina que presenta una fiabilidad nula y “1” representa una fiabilidad alta o total (Frías, 2019). Para el caso de esta investigación, la tabla 2 detalla los hallazgos encontrados en la prueba piloto.

Tabla 2.

Prueba piloto del cuestionario gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	15

Nota: Prueba piloto obtenido en SPSS V, 25.

La tabla registra un puntaje obtenido de 0.968 según Alfa de Cronbach, con dichos resultados se determina una gran fiabilidad del instrumento debido a que sus puntajes se acercan a la unidad.

El segundo cuestionario aplicado fue el cuestionario de desempeño docente perteneciente al Minedu; tomado de la tesis titulada: Programa “School Life” en el desempeño docente, Trujillo 2019. Y que fuera sustentado por la Mg. León Pretel, Rossmery para la UCV de Trujillo, 2022. El objetivo fue medir el desempeño docente a nivel general y por dimensiones. Se aplicó dicho cuestionario durante media hora, el instrumento contiene 40 preguntas estructuradas en 4 dimensiones: Primera dimensión (10 preguntas), segunda dimensión (19 preguntas), tercera dimensión (6 preguntas) y cuarta dimensión (5 preguntas). Su escala valorativa fue de Likert con valoraciones del 1 al 4. La escala para medir la variable de estudio fue tipo ordinal con sus respectivos niveles y puntajes de valoración: Deficiente (1 – 40), en proceso (41 – 80), esperado (81 – 120) y destacado (121 – 160). El cuestionario paso por una evaluación previa a cargo del juicio de expertos, quienes comprobaron la validez de cada ítem contrastando las opiniones de investigadores expertos en la medición de instrumentos en concordancia a criterios anticipadamente establecidos (Hernández, et. Al, 2010). La valoración de cada ítem se hizo mediante juicio de 5 especialistas doctores en educación. Par dicha validación se aplica nuevamente la V de Aiken que analizó el cuestionario de desempeño docente y en donde 5 expertos emitieron su validación con criterios que determinaban su claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de desempeño docente, permitiendo aceptar cada una de su 3 dimensiones y 40 ítems. Para medir su confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 15 profesores de semejantes cualidades que la población de la presente investigación. La siguiente tabla 3, muestra los resultados de la prueba piloto los cuales fueron evaluados y analizados por medio de la prueba del alfa de Cronbach, la cual determina puntajes que varían de acuerdo al valor cercano a 1 y en donde “0” determina que presenta una fiabilidad nula y “1” representa una fiabilidad alta o total (Frías, 2019).

Tabla 3.

Estadístico de fiabilidad prueba piloto del desempeño docente.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	40

Nota: Prueba piloto obtenidos en SPSS V, 25.

⁶ 2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas:

- Existe relación entre la gestión del talento humano con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.
- Existe relación entre la gestión del talento humano con la enseñanza para el aprendizaje en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.
- Existe relación entre la gestión del talento humano con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.
- Existe relación entre la gestión del talento humano con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I.E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

2.4. Análisis de la información

¹ Los datos obtenidos, como producto de la aplicación de los cuestionarios aplicados y resueltos por los docentes, se analizaron con el programa SPSS versión 25; haciendo uso de la estadística descriptiva para analizar los datos en tablas cruzadas y tablas de frecuencia y la estadística inferencial para corroborar la hipótesis. Asimismo, se hizo uso de dicho programa estadístico para aplicar a los datos recogidos la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (muestra menor a 50 participantes). Los hallazgos de la prueba en este estudio determinaron que existe una distribución no paramétrica de los resultados por lo que ¹ para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman (Martínez, et al., 2009).

2.5. Aspectos éticos investigativos

Los datos recogidos se cautelaron bajo criterios de anonimato y confidencialidad, y solamente los autores de la investigación accedieron a ellos; respetando la confidencialidad de los docentes y su derecho a la libertad de expresarse. Además, se les explicó el propósito de la investigación, el objetivo y se pidió su consentimiento para realizarlo.

También, se garantizaron los derechos fundamentales del anonimato de los datos de las personas encuestadas, respetando a los demás derechos esenciales que ella reconoce (Ministerio de Justicia, 2011). Los datos obtenidos no se usarán en ninguna otra acción ajena al estudio.

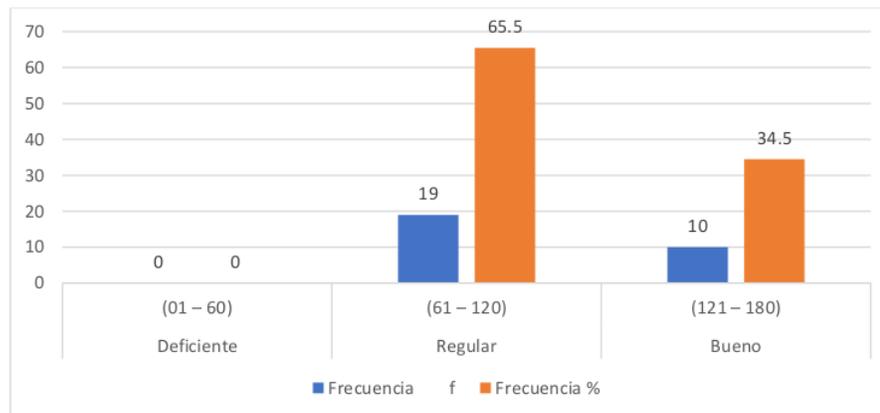
III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 4
Niveles de la gestión del talento humano en docentes de la I. E. 80006 Nuevo Perú de Trujillo, 2022

Niveles	Rangos de la gestión del talento humano	Frecuencia	
		f	%
Deficiente	(01 – 60)	0	0
Regular	(61 – 120)	19	65.5
Bueno	(121 – 180)	10	34.5
TOTAL	-----	29	100.0

Nota. Cuestionario desarrollado por Docentes de la I.E. 80064 Nuevo Perú, Trujillo, 2022.



Nota. Distribución de los Niveles de la Variable Gestión del Talento Humano.

Interpretación:

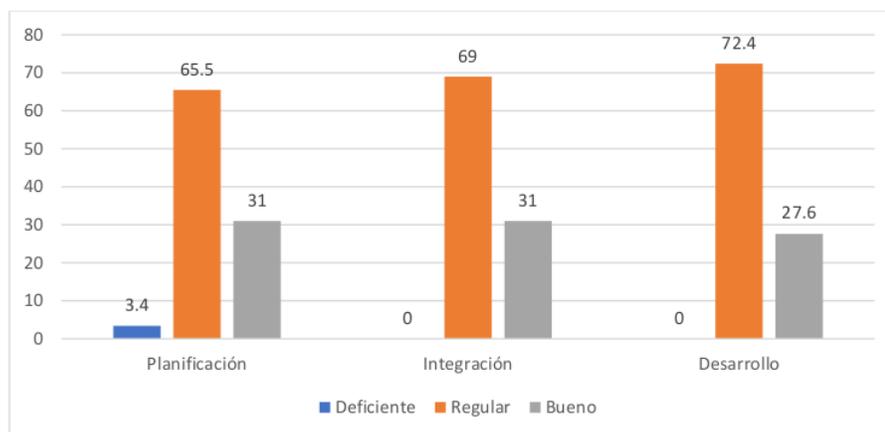
En la tabla 4, detalla los niveles alcanzados en el nivel de gestión del talento humano en los profesores de la muestra, siendo su mayor nivel el regular con el 65.5% (19 docentes), continuando con el nivel bueno representado en un 34.5% (10 docentes). No se registran puntajes en el nivel deficiente.

1
Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano en los docentes de la Institución Educativa 8006 Nuevo Perú de Trujillo, 2022

Dimensión	Dimensión Planificación		Dimensión Integración		Dimensión Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	3.4	0	0	0	0
Regular	19	65.5	20	69.0	21	72.4
Bueno	9	31.0	9	31.0	8	27.6
TOTAL	29	100.0	29	100.0	29	100.0

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 80064 Nuevo Perú, Trujillo, 2022.



2
Nota: Distribución de los Niveles de las Dimensiones de la Variable Gestión del Talento Humano.

Interpretación

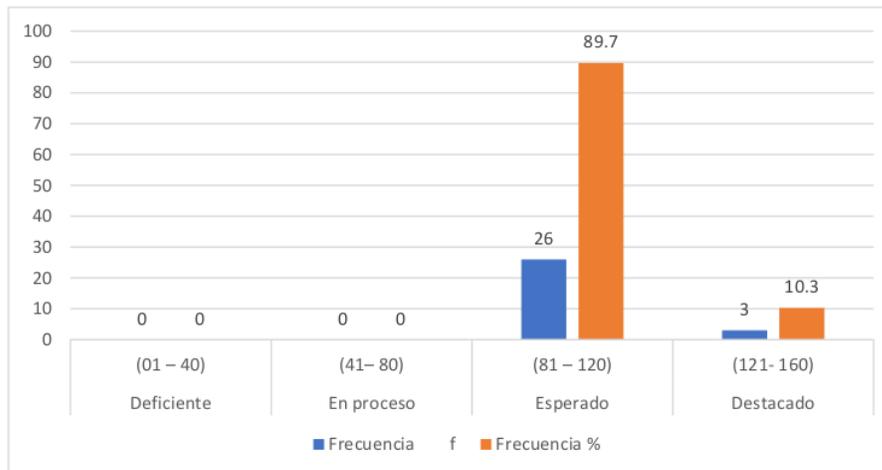
La tabla 5, registra los niveles de cada dimensión de la gestión del talento humano, siendo los siguientes: La dimensión planificación con un 3.4% alcanza el nivel deficiente, 65.5% el regular y el 31% el bueno. La dimensión integración, el nivel deficiente 0.0 %, el nivel regular un 69% y el nivel bueno el 31%. Por último, la dimensión desarrollo, no alcanza algún puntaje en el nivel deficiente, el nivel regular logró el 72.4% y el nivel bueno el 27.6%.

Tabla 6

Niveles de la variable Desempeño Docente en la Institución Educativa 80006 Nuevo Perú de Trujillo, 2022

Niveles	Intervalos del nivel de autoestima	Frecuencia	
		f	%
Deficiente	(01 – 40)	0	0
En proceso	(41– 80)	0	0
Esperado	(81 – 120)	26	89.7
Destacado	(121- 160)	3	10.3
TOTAL	-----	29	100.0

Nota: Cuestionario Aplicado a Docentes de la I.E. 80064 Nuevo Perú, Trujillo, 2022.



Nota: Distribución de los niveles de la variable desempeño docente

Interpretación

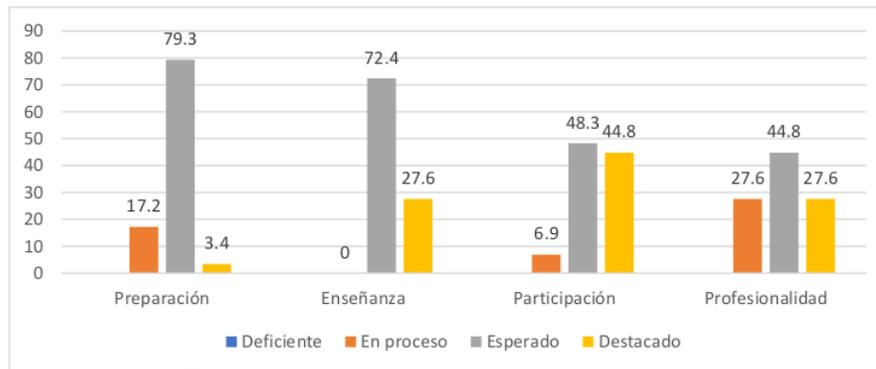
En la tabla 6, se registra los puntajes alcanzados en el desempeño docente, no registrándose puntajes en los niveles deficiente y en proceso. El nivel esperado registra el 89.7% (25 docentes), seguida del nivel destacado correspondiente a un 10.3% (3 docentes).

Tabla 7

Niveles por dimensiones de la variable Desempeño docente en la Institución Educativa 80006 Nuevo Perú de Trujillo, 2022

Dimensión	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la escuela articulada		Desarrollo de la profesionalidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente								
En proceso	5	17,2			2	6,9	8	27,6
Esperado	23	79,3	21	72,4	14	48,3	13	44,8
Destacado	1	3,4	8	27,6	13	44,8	8	27,6
TOTAL	29	100,0	29	100,0	29	100,0	29	100,0

Nota: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 80064 Nuevo Perú, Trujillo, 2022.



Nota. Distribución de los Niveles de las Dimensiones del Desempeño Docente.

Interpretación:

La tabla 7, la preparación para el aprendizaje no registra puntajes en el nivel deficiente, el nivel en proceso logra el 17.2%, el nivel esperado el 79.3% y el destacado solo un 3.4%. La dimensión enseñanza para el aprendizaje no registra porcentajes en sus niveles deficiente y en proceso, su nivel esperado logra el 72.4% y el nivel destacado el 27.6%. La dimensión participación en la gestión a el nivel deficiente es cero, el nivel en proceso logra el 6.9%, el nivel esperado alcanza el 48.3% y el nivel destacado logra un 44.8%. La dimensión desarrollo de la profesionalidad, no registra porcentaje en el nivel deficiente, el nivel en proceso logra el 27.6%, el nivel esperado el 44.8 y el nivel destacado el 27.6%.

3.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad para una muestra

Por tratarse de un tamaño de muestra inferior a 50 docentes se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

Tabla 8

Prueba de normalidad de los niveles de Gestión Talento Humano y desempeño docente en la I.E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL GESTI	,083	29	,005
TOTAL DESEMPEÑO DOCENTES	,694	29	,005

Nota: Base de Datos de las Variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente.

Descripción

La tabla 8, evidencia que los datos no difieren en su normalidad y son paramétricos, siendo sus niveles de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$).

4.2.2. Prueba de hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona de modo significativo con el desempeño de los profesores en la I.E. N° 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

La hipótesis general se contrastó utilizando el estadígrafo, “r” de Pearson, porque las variables no se diferencian en su normalidad o son paramétricos con niveles de significancia > 0.05 .

Tabla 9

Niveles de correlación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022

		Desempeño
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,649**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	29

“r” de Pearson = 0,649

El p-valor obtenido fue de $0,000 < 0,05$ (5% de probabilidad de error), entonces se aceptó la hipótesis alterna. Además, el coeficiente $r = 0,649$, se ubica entre el rango de (0,50 y 0,74) correspondiente a una correlación directamente proporcional y media entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la I. E. No 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

Tabla 10

Niveles de correlación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,419*
	Sig. (bilateral)	,024
	N	29

Interpretación:

La tabla 10 determina el coeficiente de correlación de Person entre las variables, siendo su puntaje de 0,419 que significa un nivel de correlación positiva débil en la escala de Pearson, con un nivel de significancia de 0,024 menor que 0,05 ($p < 0,05$). Entonces, se acepta la hipótesis alterna, puesto que, $r (0,419) > 0,10$; $sig. 0,024 < 5\%$ concluyéndose que la dimensión preparación para el aprendizaje se relaciona de modo significativo con la gestión del talento humano.

Tabla 11

Niveles de correlación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	-,054
	Sig. (bilateral)	,781
	N	29

Interpretación:

La tabla 11 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje, siendo su puntaje igual a -0,054 determinándose un nivel de correlación negativa nula, con significancia de 0,781 ($p > 0,05$). Por consiguiente, la enseñanza para el aprendizaje no se relaciona de modo significativo con la gestión del talento humano.

Tabla 12

Niveles de correlación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

		Participación en la gestión de la escuela articulada
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,738**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	29

Interpretación:

La tabla 12 muestra el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, registrando un puntaje de 0,738 equivalente a un nivel de correlación positiva fuerte en la escala de Pearson, con una significancia de 0,000 menor que 5% ($p < 0,05$). Se rechaza la hipótesis nula, siendo su $r(0,738) > 0,10$; $sig. 0,000 < 5\%$, evidenciándose que la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada se relaciona significativamente con la variable gestión del talento humano.

Tabla 13

¹ Niveles de correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la I. E. 80006 Nuevo Perú. Trujillo, 2022.

		² Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,586**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	29

Interpretación:

La tabla 13 se evidencia el valor de r de Pearson = 0,586 equivalente a un nivel de correlación directamente proporcional y media en la escala de Pearson, con significancia de 0,001 inferior a 0,05. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula, debido a que, $r (0,586) > 0,10$; $sig. 0,001 < 0,05$ y evidenciándose que el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente ¹ se relaciona significativamente con la gestión del talento humano.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día en el mundo entero las entidades educativas públicas y privadas requieren de nuevas estructuras organizativas y planes que se operen en función a las mejoras de los docentes y de la gestión de sus talentos. Al respecto, Bedoya (2013), señala que, en casi todas las entidades u organizaciones, aún se sigue seleccionando al personal humano de manera tradicional o por el acomodo y no se toma en cuenta las potencialidades humanas, y su buen trato en condiciones de remuneración, beneficios, estímulos, etc. De allí, que Oscoco (2015), manifestara que el óptimo desempeño de los docentes es un desafío urgente y pesado para los directores de las instituciones educativas, siendo ellos los diseñan las estrategias adecuadas para que su personal esté satisfecho con la labor que desempeñan, brindando las posibilidades de desarrollo para que el personal que labora sienta que es un ser fundamental de crecimiento, para sí mismo y para la institución donde labora.

Toda esta situación influye para la gestión del talento humano, sea un elemento interno valioso que mejora el desempeño docente y marcar la diferencia entre una institución y otra. Son estos los motivos que influyeron para realizar la presente investigación.

El análisis de los hallazgos, en la tabla 4, muestran los porcentajes logrados por los docentes de la muestra para cada uno de los niveles de la gestión del talento humano, resultando que su mayor nivel es regular con el 65.5% (19 docentes), continuando con el nivel bueno representado en un 34.5% (10 docentes). No registrándose puntajes en el nivel deficiente. Dichos resultados se corroboran con los hallazgos de Solórzano y Yauri (2014), quienes investigaron la relación de las mismas variables de la presente investigación, registra que el nivel de mayor preponderancia obtenido en la gestión del talento humano, es el regular con el 49%.

Conde (2010), define a la gestión del talento como el acto ligado a la parte administrativa que toma en cuenta el recurso humano y que utiliza nuevos conceptos metodológicos basadas en paradigmas de calidad a través del recurso humano en diferentes niveles de competitividad. Para Mora (2012) el talento humano ayuda a enfrentar los nuevos cambios que el mundo actual impone en correspondencia con los niveles de competitividad de cada individuo.

Al determinar los hallazgos de cada dimensión ¹ de la gestión del talento humano, en la tabla 5, se registran los siguientes niveles obtenidos por cada dimensión. En la dimensión planificación 3.4% alcanza el nivel deficientemente, el 65.5% el nivel regularmente y el 31% el nivel bueno. La dimensión integración, el nivel deficiente no registra puntaje, el nivel regular alcanza un 69% y el nivel bueno el 31%. Y en la dimensión desarrollo, el nivel deficiente 0,0 %, el nivel regular logró el 72.4% y el nivel bueno el 27.6%.

Chiavenato (2009), sostiene que la dimensión de planificación tiene por finalidad predecir las necesidades de recursos humanos de una entidad la cual cuenta con personal idóneo. Para ello, la organización coordina acciones encaminadas a: evitar costes innecesarios, concienciar sobre la importancia de captar el talento de forma efectiva y proporcionar herramientas para el seguimiento de las políticas de talento humano. La dimensión de integración es aquella que integra o dota a la organización de los talentos necesarios según las necesidades de la organización. Esto requiere un plan bien ejecutado para estimular a los trabajadores, nada es improvisado, para que los trabajadores se muestren orgullosos con su nuevo cargo y muestren buenas relaciones con sus demás colaboradores. Y la dimensión de desarrollo se refiere a todas las estrategias de apoyo a los empleados, incluyendo la formación, el desarrollo organizacional; considera todo lo que la empresa invertirá para apoyar a sus empleados, para hacerlos cada vez más competitivos y, por lo tanto, más efectivos dentro y fuera de la empresa.

Continuando con el análisis de los hallazgos, la tabla 6, registra los niveles alcanzados en el ⁵ nivel de desempeño docente y en donde los docentes de la muestra, no registran puntajes en los niveles deficiente y en proceso, pero sí en el nivel esperado donde se obtiene a un 89.7% (25 docentes), seguida del nivel destacado con el 10.3% (3 docentes). Solórzano y Yauri (2014) en su investigación registran similares resultados a los obtenidos en la presente investigación, corroborando un nivel regular en gestión del talento humano de 49%, el nivel de mayor preponderancia de desempeño docente fue el nivel bueno con el 33%.

Para el Minedu (2016), el desempeño docente es la interrelación entre docente y alumno, mediante procesos de planeación, evaluación y reflexión pedagógica. También, es intencional y cumple con la función de enseñar. Asimismo, Zarate (2011), afirma que la función docente implica reflexionar acerca de su quehacer

pedagógico, a partir de los diversos niveles de instancias institucionales, así como también desde la perspectiva sociocultural y ambiental.

Al realizar un análisis de las dimensiones del desempeño docente, la tabla 7, muestra lo siguiente: La dimensión 1 no registra puntajes en el nivel deficiente, el nivel en proceso alcanza el 17.2%, el nivel esperado el 79.3% y en el destacado solo un 3.4%. La dimensión 2 no registra porcentajes en sus niveles deficiente y en proceso, su nivel esperado logra el 72.4% y el nivel destacado el 27.6%. La dimensión 3, el nivel deficiente es cero, el nivel en proceso logra el 6.9%, el nivel esperado el 48.3% y el nivel destacado logra un 44.8%. La dimensión 4 no registra porcentaje en el nivel deficiente, su nivel en proceso es del 27.6%, el nivel esperado el 44.8% y el nivel destacado con el 27.6%.

Los hallazgos antes descritos se relacionan con la investigación de Guevara, (2019), quién en un estudio sobre **inteligencia emocional y desempeño docente en una I. E. de Ascope – 2019**, obtiene en sus conclusiones que la preparación para el aprendizaje, presenta un nivel alto del 73.3%. La enseñanza para el aprendizaje, ostenta un nivel predominante alto con el 64.4%. La participación en la gestión el nivel alto con un 75.6%. Y el desarrollo profesional e identidad docente, alcanza en su nivel predominante alto el 68.9%

Por otra parte, el Minedu (2014), refiere que la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es una oportunidad que se otorga al profesor para ejecutar satisfactoriamente su labor curricular y de gestión a nivel pedagógico. Respecto aprendizaje de los alumnos, se relaciona con la labor didáctica del profesor y la creación de mantener la motivación durante el desarrollo de la clase y direccionar el aprendizaje. **La dimensión participación en la gestión de la institución educativa vinculada a la comunidad**, es definida como **la participación democrática del profesor para comunicarse de modo efectivo, saber planificar y aplicar las herramientas de la gestión de la escuela**. Respecto a la dimensión desarrollo de la profesión y la identidad del profesor, se trata que el docente mejore su quehacer pedagógico o actividad de aprendizaje en el espacio educativo donde desarrolla su labor.

En lo correspondiente al análisis de correlación de las hipótesis, de manera general se registró en la tabla 9 un puntaje de correlación de $r=0,649$, situándose en el rango de 0,50 y 0,74, que se interpreta como una correlación directa y de significatividad media de la gestión del talento humano con el desempeño docente.

Para contrastar la hipótesis se obtuvo una t calculada mayor a la “ t ” teórica ($4.431 > 1,96$), $r (0,649) > 0,10$; $sig. 0,000 < 0,05$; concluyéndose que hay **relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la I. E.** de la muestra; es decir $x = t_c (4.431) > t (1,96)$.

Dichos resultados los podemos corroborar con los registrados por Luque (2018), quien también obtuvo una correlación significativa bilateral de 0,000 menor al 0,05; y una “rho” de Spearman=0,762; aceptándose que la gestión del talento y el desempeño del profesor se relacionan de modo significativo. Asimismo, Solórzano y Yauri (2014), en su investigación sobre **gestión del talento humano y el nivel de desempeño docente**, obtuvieron que **la relación entre ambas variables es significativa**; $p = 0,017 < 0,05$. Por último, Gil (2018), en su tesis **gestión del talento humano y desempeño laboral docente**, determina que **la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño** laboral de los docentes, registrando una correlación de Spearman de $Rho = 0,905$ (relación muy alta) y una significancia de $p = 0,000$ inferior al 5%, **éstos resultados permitieron aceptar la hipótesis de investigación**.

Por otro lado, **en** las tablas 10, 11,12, 13, se presentan los coeficientes de correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño docente; registrándose **una correlación directa débil entre las variables y la dimensión preparación para los aprendizajes de los alumnos**, siendo su puntaje de $r=0,419$. Correlación negativa nula entre la variable **y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, siendo su puntaje **de** $r=-0,054$. **Correlación positiva fuerte entre la variable y la participación en la gestión de la institución educativa vinculada a la comunidad, con puntaje de** $r=0,738$. **Correlación positiva media entre la variable 1 con la dimensión desarrollo de la profesión e identidad docente**, con puntaje **de** 0,586.

Para el caso de los puntajes de correlación **entre el desempeño docente y las dimensiones de la gestión del talento humano**, las tablas 14,15 y 16, muestran las siguientes: Correlación positiva media con la dimensión planificación, siendo su puntaje de $r=0,546$ Correlación positiva media con la dimensión integración con un puntaje de $r=0,600$. Y correlación positiva débil con la dimensión desarrollo de la gestión del talento, siendo su puntaje $r=0,020$.

V. CONCLUSIONES

1. En la gestión del talento humano el 65% de los docentes participantes se ubican en el nivel de regular. En sus dimensiones el nivel de preponderancia es el regular, con 65,5% en su dimensión planificación; 69% para la dimensión integración, y el 72.4% para la dimensión desarrollo.
2. En el desempeño docente el 89.7% de los profesores se ubican en el nivel esperado. Y respecto a cada dimensión; el 79.3% para preparación para el aprendizaje; 72.4% para enseñanza para el aprendizaje; 48.3% para la participación en la escuela articulada. Y 44.8% para el desarrollo de la profesión y la identidad docente.
3. La gestión del talento humano con la dimensión preparación para el aprendizaje se relacionan de modo directo y significativo ($r= 0,419$ y $p = 0,024 < 0.05$).
4. No existe relación significativa de la gestión del talento humano con la enseñanza para el aprendizaje ($r= -0,054$ y un nivel de significancia del $0,781 > 0.05$).
5. La gestión del talento humano se relaciona de forma significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada ($r= 0,738$ y un nivel de significancia del $0,000 < 0.05$).
6. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesión e identidad docente ($r= 0,586$ y un nivel de significancia del $0,001 < 0.05$).
7. El desempeño docente se relaciona de modo significativo con la planificación del talento humano ($r= 0,546$ y un nivel de significancia del $0,002 < 0.05$).
8. El desempeño docente se relaciona de forma significativa con la dimensión integración del talento humano ($r= 0,600$ y un nivel de significancia del $0,001 < 0.05$).
9. El desempeño docente se relaciona de modo significativo con el desarrollo del talento humano ($r= 0,429$ y un nivel de significancia del $0,020 < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Dado los resultados, se recomienda a las autoridades y personal directivo de las UGEL del distrito de Trujillo, implementar talleres para docentes que permitan desarrollar el talento humano, a través de la praxis y actos a favor de la labor en equipo para metas metas comunes y fortalecer el desempeño de los docentes.
2. Evaluar el desempeño de los profesores, sobre los procesos pedagógicos con la finalidad de aplicar un programa de actualización sobre la percepción y concepto de la carrera para que puedan desempeñarse de una mejor manera ante los estudiantes.
3. A los profesores incluidos en esta investigación, se les sugiere consolidar también los cambios conseguidos en los profesores, expresando **que la gestión del talento humano es un** componente clave **para** la contribución **de** la labor en equipo, asimismo para acompañar, orientar y elevar los niveles de desempeño y los altos valores de la humanidad.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 80006 NUEVO PERÚ, TRUJILLO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%

9

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

www.upo.es

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado