



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión del talento humano y la práctica docente en  
instituciones educativas privadas del distrito de Lince,  
Lima 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Ruth Katherine Sanéz Ordaya

**ASESOR:**

Mg Santiago Aquiles Gallarday Morales

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

---

Dr. Angel Salvatierra Melgar  
Presidente

---

M. Sc. Abner Chávez Leandro  
Secretario

---

Mgtr. Santiago Gallarday Morales  
Vocal

**Dedicatoria**

Dedico este gran logro a todas aquellas personas tan valiosas para mí que con su apoyo incondicional ya sea de alguna u otra forma siempre estuvieron dándome aliento y fuerza para cumplirlo, es por ello que con todo el amor del mundo dedico a ellos este trabajo de investigación.

### **Agradecimientos**

En primer lugar, siempre a Dios, por permitir que cada día pueda respirar, por tener salud, fortaleza y sabiduría en cada instante.

A mi familia, quienes con su apoyo me ayudaron todo este tiempo a no retroceder y a animarme a concluir con este sueño.

A mis maestros y amigos, quienes con sus conocimientos y sugerencias me ayudaron a emprender y entender el camino de la superación y mirar siempre hacia arriba.

A los docentes y al personal administrativo de las instituciones educativas evaluadas, quienes me apoyaron brindándome todas las facilidades para hacer de esta investigación, una realidad.

## Declaración jurada

Yo, Ruth Katherine Sanéz Ordaya, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “La gestión del talento humano y la práctica docente en instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017”, presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de setiembre del 2017

---

Ruth Katherine Sanéz Ordaya

DNI: 46520889

## Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “La Gestión del talento humano y la práctica docente en instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos, en el primero, como Introducción, se expone la realidad problemática, los trabajos previos respecto al tema de investigación, las teorías relacionadas a las dos variables y sus dimensiones, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos; en el capítulo dos se presenta el Método de Investigación y lo que este concierne, que es el diseño de investigación, las variables en estudio, la operacionalización, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos, en el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados, el quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas, finalmente se presenta los Anexos correspondientes .

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación del estudio	41
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	46
<b>II Marco Metodológico</b>	
2.1 Variables	48
2.2 Operacionalización de variables	49
2.3 Metodología	50
2.4 Tipo de Estudio	50
2.5 Diseño	51
2.6 Población, muestra y muestreo	52
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad	53
2.8 Método de análisis de datos	55
2.9 Aspectos éticos	56

<b>III RESULTADOS</b>	<b>58</b>
<b>IV DISCUSIÓN</b>	<b>82</b>
<b>V CONCLUSIONES</b>	<b>86</b>
<b>VI RECOMENDACIONES</b>	<b>89</b>
<b>VII REFERENCIAS</b>	<b>91</b>
<b>Anexo</b>	<b>97</b>
Anexo 1. Matriz de Consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	



## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 2 Operacionalización de la variable práctica docente	50
Tabla 3 División de docentes de las instituciones educativas evaluadas	52
Tabla 4 Estadística de la fiabilidad de la gestión del talento humano	55
Tabla 5 Estadística de la fiabilidad de la práctica docente	55
Tabla 6 Distribución de los niveles de gestión del talento humano	59
Tabla 7 Distribución de los niveles de práctica de docente	60
Tabla 8 Distribución de niveles de Admisión	61
Tabla 9 Distribución de los niveles de Aplicación	62
Tabla 10 Distribución de los niveles de Comprensión	63
Tabla 11 Distribución de los niveles de Desarrollo	64
Tabla 12 Distribución de los niveles de Mantenimiento	65
Tabla 13 Distribución de los niveles de Monitoreo	66
Tabla 14 Tabla cruzada gestión del talento humano y práctica docente	67
Tabla 15 Tabla cruzada de práctica docente y admisión	68
Tabla 16 Tabla cruzada práctica docente y Aplicación	69
Tabla 17 Tabla cruzada práctica docente y Comprensión	70
Tabla 18 Tabla cruzada práctica docente y Desarrollo	71
Tabla 19 Tabla cruzada práctica docente y mantenimiento	72
Tabla 20 Tabla cruzada práctica docente y Monitoreo	73
Tabla 21 Correlación de gestión del talento humano y la práctica docente	74
Tabla 22 Correlación de Admisión y Práctica Docente	75
Tabla 23 Correlación de Aplicación y Práctica Docente	76
Tabla 24 Correlación de Comprensión y Práctica Docente	77
Tabla 25 Correlación de Desarrollo y Práctica Docente	78
Tabla 26 Correlación de aplicación y práctica docente	78
Tabla 27 Correlación de compensación y práctica docente	79
Tabla 28 Correlación de desarrollo y práctica docente	80
Tabla 29 Correlación de mantenimiento y práctica docente	80
Tabla 30 Correlación de monitoreo y Práctica Docente	81

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Diagrama del diseño correlacional	51
Figura 2 Prueba de coeficiente de correlación de Spearman	56
Figura 3 Niveles de gestión del talento humano	59
Figura 4 Niveles de práctica de docente	60
Figura 5 Distribución de niveles de Admisión	61
Figura 6 Distribución de los niveles de Aplicación	62
Figura 7 Distribución de los niveles de Comprensión	63
Figura 8 Distribución de los niveles de Desarrollo	64
Figura 9 Distribución de los niveles de Mantenimiento	65
Figura 10 Distribución de los niveles de Monitoreo	66
Figura 11 Cruce de gestión del talento humano y práctica docente	67
Figura 12 Cruce de práctica docente y admisión	68
Figura 13 Cruce de práctica docente y Aplicación	69
Figura 14 Cruce de práctica docente y Comprensión	70
Figura 15 Cruce de práctica docente y Desarrollo	71
Figura 16 Cruce de práctica docente y mantenimiento	72
Figura 17 Cruce de práctica docente y Monitoreo	73
Figura 18. Cruce de desarrollo y práctica docente	74
Figura 19. Cruce de mantenimiento y práctica docente	75
Figura 20. Cruce de monitoreo y práctica docente	76

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “la gestión del talento humano y la práctica docente en instituciones educativas privadas del distrito de Lince”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas del distrito de Lince.

Esta investigación es de tipo básica y diseño no experimental correlacional, de enfoque cuantitativo y cuyo método es el hipotético – deductivo, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos los cuestionarios tipo Likert a una muestra comprendida por 70 docentes.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince, con un coeficiente de correlación de Spearman  $r_s=0,802$

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, práctica docente

## Abstract

The present research work entitled "the management of human talent and teaching practice in private educational institutions in the district of Lince", aimed to determine the relationship between human talent management and teaching practice in the district educational institutions of Lince.

This research is of a basic type and a non - experimental correlational design, with a quantitative approach. The hypothetical - deductive method is used, using as a technique the survey and as a data collection instrument the Likert questionnaires to a sample comprised of 70 teachers.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the test of the hypothesis using the Spearman correlation coefficient, the following conclusion was reached: There is a high positive relation between the human talent management and the teaching practice in the private educational institutions of the district of Lince, with a correlation coefficient of Spearman  $r_s = 0.802$

Keywords: Human talent management, teaching practice

# **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes internacionales

Prieto (2013) realizó su investigación titulada: *“Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”*, el trabajo explica como la gestión estratégica del talento humano incide en la mejora de los objetivos de la organización, y el efecto que tiene en la capacidad de cada trabajador y los resultados en la organización y la competitividad. La gestión estratégica del capital humano en la organización hace propuestas sobre como al aplicar una serie de procesos influyen en el comportamiento y desempeño de los empleados lo cual surte efecto en diversas variables tales como productividad, desempeño laboral, y eventualmente los resultados de la organización. La relación entre la administración del capital humano y los resultados de la entidad, es influenciada por las prácticas de administración y aspectos claves tales como la contratación, la retención y promoción para contribuir con la organización. El trabajo se centra en la retención de empleados y como ésta facilita la gestión del talento humano y el bienestar laboral.

Hualpa (2011) en su trabajo de investigación: *“La incidencia que tiene la gestión de talento humano en la ejecución de los procesos administrativos de las Escuelas de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi”* determina que la problemática principal del objeto de estudio se centra principalmente en el análisis de las condiciones en las cuales el talento humano fue contratado y si existen las herramientas e instrumentos técnicos para su gestión; lo cual incide de forma directa en que los procesos administrativos se ejecuten eficazmente. Una vez realizado la investigación de campo se pudo evidenciar con los resultados estadísticos que la gestión de talento humano en la Escuelas de la Institución se maneja de forma empírica, limitando a que el personal pueda poner en práctica sus conocimientos, habilidades, actitudes, comportamientos a lo que se conoce como competencias, por lo tanto este se convierte en el potencial activo de una organización, por lo que se propone el diseño de un sistema de gestión de talento

humano basado en competencias que contribuya con mecanismos, herramientas técnicas e instrumentos administrativos que genere eficiencia en la ejecución de los procesos administrativos de las unidades académicas, esta propuesta permitirá mejorar el nivel de desempeño y entregar un servicio de educación superior diferenciado con un capital humano eficiente; siendo esencial generar ambientes favorables de compromiso y productividad, identificando las necesidades primordiales del personal para encaminar programas de capacitación y desarrollo para lograr el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo.

Orizaga (2011) realizó la tesis: "*Gestión del talento humano en las escuelas públicas*", en las universidades publicas la gestión del talento humano inicia en el reclutamiento de los docentes, es así que el proceso de selección del personal académico de una universidad pública debe ser optimo y coherente con el modelo académico propuesta lo cual repercutirá en la calidad de la educación que se impartirá a los alumnos. El estudio se aplicó en Universidad Autónoma de México, de tipo descriptivo y diseño simple, utilizando una encuesta en donde concluye que el 45% del personal directivo de las escuelas públicas no realiza una gestión de buen nivel de talento humano, el 34 % un nivel regular, y sólo el 21% un buen nivel en la gestión, por lo tanto se concluye que los directivos no utilizan estrategias adecuadas para una buena gestión del talento humano.

Guerrero (2014) realizó el trabajo: "*Gestión del Talento Humano basado en competencias*" para optar el grado de magíster en psicología del trabajo en la universidad Autónoma de Querétaro. El principal objetivo de este trabajo fue identificar los factores claves para elaborar un planeamiento de la gestión humana basado en las competencias .La muestra estuvo conformada por 27 gestores del talento humano. La herramienta utilizada es la encuesta. Los resultados obtenidos consideran que los factores a tener en cuenta son: el ámbito laboral, las condiciones organizacionales, la gestión del recurso humano y el modelo de competencias. Las conclusiones principales son: la gestión del talento humano es afectada por la realidad global en términos comerciales y por las condiciones sociales que presenta una serie de amenazas y oportunidades y de otro lado las

organizaciones empresariales necesitan profesionales capaces de mantener relaciones optimas con las personas en el ambiente en el que se desarrollan.

Gonzales (2011), en su tesis; *“La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto superior tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011”* en la Universidad Estatal de Bolívar, desarrolló su investigación cuyo tipo fue correlacional - no experimental de corte transversal, en donde se utilizó cuestionarios con la escala de Likert, aplicados a una muestra de 254 docentes, habiendo obtenido un  $r=0,765$ , concluyendo que Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la motivación del personal docente en la instituciones educativas estatales de Bolívar.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

De la Cruz (2009), presentó la tesis: *“La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas”*, en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, de tipo aplicada y diseño correlacional, aplicó una lista de cotejo a una muestra de 46 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Se demostró estadísticamente que el desempeño laboral de los docentes de Huamanga son influidos por la motivación y los incentivos en diversas formas tales como la transparencia de las decisiones en el ámbito laboral de la empresa, reconocimiento de los empleados y los bonos por productividad o algún otro incentivo. Diversas habilidades generan un adecuado clima organizacional para lograr el máximo rendimiento laboral e influye de manera importante en el rendimiento de los trabajadores.

Cisneros (2007), presentó su tesis titulada: *“Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones Educativas Estatales del colegio primario de Santa Luzmila Comas”*, esta es de tipo aplicada y diseño pre experimental, en estas instituciones se aplicó un cuestionario con la escala de Likert, por lo cual se llega a concluir que La gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de los docentes de las



instituciones educativas estatales del nivel primario de Santa Luzmila Comas, al igual que influye en el diseño de cargos, la creación de horarios de trabajo alternativo de los docentes y el manejo de estrés laboral de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel primario de Santa Luzmila Comas.

Sayre (2014), realizó la tesis titulada: *“Percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013”* en la cual se buscaba determinar la relación existente entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, esta investigación es de tipo básica y diseño no experimental correlacional, se usaron cuestionarios tipo Likert que se aplicaron a una muestra de 236 estudiantes, esta tesis arrojó como conclusión que existe relación baja directa entre la percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, con un coeficiente de correlación de Spearman  $r=0.232$

Ponce (2013), en su tesis: *“Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04 – Comas, 2012”*, tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente. Esta investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, la muestra estuvo conformada por 166 docentes del nivel secundaria, se aplicó la técnica de la encuesta con instrumentos tipo cuestionario bajo la escala de Likert, esto se aplicó en ambas variables, se llegó a concluir que se ha encontrado que existe una correlación baja de  $r=0,342$  entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Instituciones Educativas de la Red N° 13, UGEL N° 04 – Comas

Chiuche (2015) realizó la investigación: *“Liderazgo Transformacional y la gestión del talento humano en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2015”* en donde se tuvo como objetivo determinar de qué manera hay una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano, empleando el método hipotético deductivo, usando un diseño no experimental con

nivel correlacional y en donde se aplicó la técnica del cuestionario (escala de Likert) en donde se brinda información acerca del liderazgo y de la gestión del talento humano del director en sus distintas dimensiones. Se concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2015.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

La fundamentación científica de nuestra investigación se basa en dos variables, gestión del talento humano y práctica docente:

### **1.2.1 Bases teóricas de la gestión del talento humano**

Para llegar a conocer nuestra variable, primero debemos de tener en cuenta algunos conceptos fundamentales que se dieron previamente y que contribuyeron a la formación de nuestra variable en sí:

#### **Administración científica**

Taylor (1856 -1915), es considerado padre de los principios de la organización científica del trabajo, pues se preocupa por aumentar la eficiencia de la empresa a través de la racionalización del trabajo del obrero, ya que afirmaba que el objetivo de la administración es el de asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para el obrero, haciendo notar que la máxima prosperidad de ambos constituye el objetivo básico de la administración de cualquier empresa.

Según Montes & Gonzáles (2006) el Taylorismo es un sistema que tiende a aumentar la productividad del trabajo en las fábricas, mediante la simplificación de los procesos, la eliminación de los tiempos, mediante un cronometraje riguroso y una selección de personal adecuada

El taylorismo se preocupó también por el ambiente laboral; donde se consideraba aspectos como la luz, grado de iluminación, la humedad, temperatura y otros aspectos del ambiente, los cuales pudieran influir en la productividad de las personas.

### **Gestión administrativa**

El autor Anzola (2002) mencionó que gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control.

Al respecto se considera que la gestión administrativa es una de las actividades más importantes en una organización, ya que mediante esta se puede lograr el cumplimiento y el logro de los objetivos mediante la unión de esfuerzos coordinados de todo el personal que labora dentro de la misma. Toda empresa persigue un fin, el mismo que se puede alcanzar mediante un proceso ordenado

### **Proceso administrativo**

Según el autor Amador (2003) estableció que el proceso administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades.

El proceso administrativo permite a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control. De los mismos incluyendo un adecuado desempeño de sus administradores, así como también nos permitirá medir el grado en que los gerentes realizan su función y si realizan debidamente su trabajo.

### **Recursos humanos**

El recurso humano es considerado el factor más importante en una organización, ya que de ellos depende el funcionamiento y desarrollo de la misma para poder 7

alcanzar los objetivos y metas propuestas, a través de un esfuerzo coordinado entre todo el personal que labora en la empresa.

Para Caldera (2007) se denominó recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.

### **Definición gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano está definida como aquel conjunto de reglamentos y prácticas necesarias para manejar adecuadamente la dirección en las empresas con referencia a cargos gerenciales relacionados con las personas y/o recursos, incluyendo los procesos que estos requieren, tales como reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Para Eslava (2004) se trató de un enfoque estratégico también de dirección, que tiene como objetivo principal obtener la máxima creación de valor para la organización, y esto se logra por medio de un conjunto de acciones que se dirigen a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades para obtener resultados que son necesarios para lograr la competitividad en el entorno actual y a su vez impactar en el futuro.

Gestión del Talento Humano para Dessler (2006) son las prácticas y políticas que se incluyen para manejar de manera óptima aquellos aspectos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de saber manejar lo que implica el reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los trabajadores de la empresa.

Lledo (2011) afirmó que la Gestión del talento humano es un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, esto debido a que los

recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresa, siendo los colaboradores, los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos, por ello la importancia de que este pilar fundamental esté bien fortalecido considerando todos los aspectos concernientes a favorecer a los trabajadores.

En este sentido y en concordancia con las definiciones de los acápites anteriores, la gestión del talento humano ha tomado una importancia fundamental en las organizaciones, y cada componente debe ser moldeado o adaptado de manera eficiente para el logro de los objetivos; esta gestión persigue elevar las aptitudes y capacidades del individuo para que se encuentre capaz de valerse por sí mismo y entregar lo mejor de su trabajo, y elevar sus niveles de satisfacción en todas las dimensiones, tanto internas como externas.

La gestión del talento humano va desde el conocimiento pleno de las fortalezas y debilidades de los individuos, (conocimiento académico, habilidades, salud, hábitos de trabajo, etc) para cohesionarlas con la organización y/o empresas, asumiendo que las economías modernas se basan en la creación, difusión y utilización del conocimiento, bajo los nuevos paradigmas del desarrollo económico que reconocen la vinculación directa del conocimiento para el logro de los objetivos, asumiendo que la capacidad del individuo que le permita resolver distintas situaciones de acuerdo a sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, adquiridas con el entrenamiento constante, la educación permanente y la experiencia que lo hacen potencialmente productivo.

De esta manera el compromiso de la empresa u organización es el de asumir el entrenamiento constante y permanente del personal como medios para lograr el objetivo general de incrementar la productividad y satisfacer las necesidades de superación del talento humano haciendo cada vez más competitivo en el mercado laboral.

Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico hoy es diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. La importancia creciente del talento humano se ha convertido en una estrategia para las empresas.

## **Elementos para lograr una adecuada gestión del talento humano**

### **Clima organizacional**

Luego de compilar distintas definiciones, el clima organizacional se concibe como el ambiente que se percibe en toda organización, el cual dependerá de diversos factores tanto internos como externos, que determina el desempeño del personal que labora dentro de la organización.

De esta manera para Ivancevich (2001), indicó que el “Clima Organizacional es un grupo de características que describen una organización y que las distinguen de otras organizaciones” (p.117). Concibiendo en esta definición, la individualidad de cada organización con características y condiciones únicas que determina el clima organizacional de acuerdo a las mismas, por lo que cada organización es un caso único, por el factor humano inmerso en ellas que imprime al trabajo de la gerencia dedicación y el pleno conocimiento de su personal para idear estrategias que satisfagan plenamente sus necesidades, acoplados con las visión y misión de la empresa, conllevando a una toma de decisión correcta y acertada.

En este orden de ideas, Dessler, (2001), planteó que “no hay un consenso en cuanto el significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructuras políticas y reglas hasta los atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p.180). Esta aseveración es fundamental para la investigación debido a que para determinar cómo es el clima organizacional. Ante lo expuesto por los autores, el Clima Organizacional se refiere a las características del ambiente de las organizaciones en que se desempeñan los miembros de esta, así como también la percepción personal de cada empleado sobre la organización para la que

trabaja, la motivación que este siente por las actividades que realiza y el reconocimiento que percibe por elaborarlas.

Todas estas premisas conllevan al estudio planteado para medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente en los resultados, el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño.

### **Ciclo motivacional**

El comportamiento humano puede explicarse mediante el ciclo motivacional, donde Chiavenato (2009) consideró que este comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento.

Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquella.

### **Desempeño laboral**

Considerando la relevancia que posee el clima organizacional para la consecución de los objetivos organizacionales, el trabajo desempeñado por el personal que conforma toda organización es fundamental para obtener resultados satisfactorios, pero cómo se mide este desempeño en términos de resultados, inicialmente se debe conceptualizar, tal como lo hizo García (2001) como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”. (p.205)

Considerando la conceptualización antes descrita, se podría entender que de acuerdo al desenvolvimiento del empleado en sus labores, depende el éxito de una organización, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

En la actualidad las compañías monitorean sus procesos de cambio y medición del desempeño del empleado a través de la inclusión de diversos software especializados. La evaluación del desempeño es un concepto dinámico. Además constituye una herramienta de dirección imprescindible en la actividad administrativa, es un medio a través del cual es posible localizar problemas tales como: de integración de los trabajadores a la organización o al cargo que ocupa, de desacuerdos, de desaprovechamiento de potencialidades y de motivación.

De ahí que la evaluación del desempeño puede ayudar a determinar la falta de desarrollo de una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización. Es decisivo considerar que el eslabón entre la estrategia de una organización y el comportamiento individual es la evaluación del desempeño, por lo que es de vital importancia prever, entre los aspectos a evaluar, aquellos que en mayor medida resultan aportes individuales al logro de la estrategia organizacional.

### **La Gestión del talento humano en las instituciones educativas**

En concordancia con las definiciones antes planteadas la gestión del talento humano en las instituciones educativas; radica principalmente en propiciar todas las herramientas necesarias para que los docentes o talento humano que conforman la institución logren ser lo suficientemente competentes en el desempeño de sus funciones, con el fin último y principal de ofrecer una educación de calidad.

Es así como Veras & Cuello (2005), aseguraron que “la gestión humana es dinámica, interactiva e integral, de manera que permite tanto a la organización



como a sus colaboradores crecer juntos y desarrollar al máximo sus potencialidades”, para generar mecanismos efectivos que devienen en el cambio de las organizaciones y la demanda imperante.

Las instituciones educativas de calidad en los países desarrollados, son una muestra de la aplicación de la gestión del talento humano para redundar en la calidad de la educación de la su población estudiantil y el buen manejo del personal docente, todo esto se ve reflejado en la inversión que realiza la gerencia y la administración de los recursos, asegurándose que sea posible el desarrollo de las capacidades de las personas que hacen parte de la institución, diseñando estrategias continuas para el mejoramiento y la renovación sistemática del conocimiento, teniendo en cuenta que estas instituciones en sí son generadoras de conocimientos y son el elemento fundamental para el desarrollo de las sociedades.

En sintonía con estas premisas la actividad educativa no escapa de estos procesos y gestión del talento humano para el buen desempeño o desenvolvimiento de la práctica docente, en esta investigación se pretende evaluar la gestión del talento humano en las prácticas docentes en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima, Perú.

La gestión del talento humano en las instituciones educativas está a cargo de los directivos de alto nivel y nivel medio, desafortunadamente para el sector las personas que ocupan estos puestos, en su gran mayoría no cuentan con la debida preparación para generar estrategias que le permitan gestionar de manera eficiente y eficaz el desarrollo, de su personal, administrar los recursos o incluso llevar una operatividad efectiva. En si la gestión educativa exige como cualquier otra gestión administrativa diferentes procesos para la consecución de los objetivos tales como: procesos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y de reconocimiento

La gestión educativa se compone de acuerdo al Foro de Gestión Educativa 2007, en cuatro áreas principales: “1) Directiva; 2) Pedagógica y académica; 3)

Gestión a la comunidad y; 4) Gestión administrativa y financiera”; En esta última se concentra el manejo de la información y registro de estudiantes, y se encarga del manejo de los recursos financieros, administrando a su vez los recursos humanos y físicos, y todo lo que tiene relación con la prestación de los servicios complementarios por conceptos de certificados y constancias de estudio, credencial de alumno, entre otros.

Convirtiéndose en el área de perfeccionamiento de la misión institucional, promoviendo el uso efectivo de los recursos y la implementación de estrategias y procesos que garanticen la mejora continua del sistema. Es de suma importancia que el personal a cargo de este proceso posea conocimientos sólidos en el área de gestión de talento humano

### **Dimensiones de la gestión del talento humano**

Sobre la gestión del talento humano, Chiavenato (2009), la resume en seis procesos básicos:

#### **Primera dimensión: Admisión de personas**

Según Chiavenato (2009), cuando hablamos de la admisión de personas, nos referimos al proceso de atracción de candidatos calificados para un cargo, esto está relacionado con dos aspectos que son fundamentales: reclutamiento y selección del personal.

En este sentido, representa una metodología con características importantes centradas en la conducta humana y el concepto cualitativo bien podría centrarse en aspectos fundamentales para garantizar toda la pertinencia o concordancia a las metas organizacionales, mostrando un proceso complejo que debe acoplar las necesidades de la organización con las necesidades del aspirante o el talento, que involucra profesionales de la psicología, sociología y del área específica que requiera la organización que establezcan que las competencias, actitudes, aptitudes y conocimientos académicos, técnicos y existenciales del candidato y sus requerimientos financieros, profesionales, para el logro de objetivos comunes y particulares, que corrobora que la gestión del

talento humano en estos tiempos ya no solo es un tema de productividad financiera de las organizaciones, es más complejo que eso, abarcando las diferencias áreas de la conducta humana, obligando a las empresas a desarrollar programas amplios de satisfacción laboral y clima organizacional.

Es importante acotar que los procesos de admisión de personal varían en las organizaciones, algunas utilizan procesos tradicionales ya superados, mientras otras recurren a procesos avanzados y sofisticados, para escoger y traer personas que formen parte del personal que la integra, cumpliendo con el proceso según Chiavenato (2009) de reclutamiento (interno o externo) y selección (a través de entrevistas, pruebas de conocimiento y capacidades, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad o técnicas de simulación)

### **Segunda dimensión: Aplicación de personas**

Según Chiavenato (2009), la aplicación de personas se define como aquellos “procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas designadas van a realizar en la empresa, orientar y acompañar su desempeño. Aquí se incluyen el diseño de cargos y evaluación del desempeño.”

Esto presume para la organización un reto, que conlleva un proceso para diseñar las actividades, funciones a desarrollar por el talento humano, enmarcados en programas laborales y profesionales lo suficientemente atractivos que coadyuven tanto en el desarrollo de la organización a la par del desarrollo profesional y humano del individuo, con el diseño, análisis y descripción de cargos y funciones, incluyendo el análisis del desempeño en todo su dimensión, debido a que ya no es sola la producción lo que importa a las empresas en la actualidad los individuos deben demostrar su interés en mejorar constantemente para beneficio propio y de la organización, en los nuevos procesos de gestión de talento humano se desarrollan estimaciones cuantitativas y cualitativa del grado de eficacia y eficiencia estrechamente ligados a los distintos procesos de la gestión del talento humano y su desarrollo integral, por ende están involucrados profesionales estadísticos, administradores y especialistas en el áreas involucradas de desarrollo.

Es así que tanto Dolan y Cabrera (2007), como Robbins y Coulter (2004), el talento humano en la actualidad tiene poder de decisión dentro de las organizaciones tienen influencia y poder de decisión sobre su puestos de trabajo, al ejercer sus funciones de manera independiente mas no disociada de la organización, es por ello que los procesos y sistemas de evaluación y desempeño deben presentarse prácticos y confiables, que muestran a un empleado totalmente involucrado, comprometido y satisfecho con la organización, con altos estándares de participación, porque el crecimiento o desarrollo de la organización va estrechamente ligado a su crecimiento y desarrollo personal y profesional.

### **Tercera dimensión: Compensación de personas**

Chiavenato (2009), destaca “la compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales.”

En tal sentido, los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales es por ello que el capital humano es el recurso más importante para las organizaciones, para lograr los objetivos, de esta manera los programas de incentivos y motivación laboral persiguen atraer, retener y motivar al talento humano.

El reto del administrador de compensaciones es crear un sistema de prestaciones que presenta el equilibrio que debe existir entre la satisfacción del trabajador con la compensación o incentivo recibido, y la obtención de los objetivos de la organización o empresa, de la mano de la productividad.

Las personas requieren de motivación laboral que es la fuerza que los impulsa a realizar de mejor manera su trabajo y por consecuencia a tener un mejor desempeño. De igual manera el colaborador espera que ese esfuerzo que está brindando a la empresa le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo.

La administración de las compensaciones y prestaciones es una de las herramientas de gestión que las empresas utilizan para este propósito, la cual permite desarrollar el talento y contribuye a crear una cultura con orientación al alto desempeño creando un impacto positivo en la vida personal y laboral de tus colaboradores.

Para Galicia (2010), un sistema de compensación e incentivos “es una herramienta de gestión que, como muchas otras, pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción”. Por tanto, es importante que, los incentivos y compensaciones se diseñan en la empresa, para estimular desempeños y comportamientos deseados.

Según Chiavenato, las recompensas que se dan en una organización deben entregarse para reforzar actividades que aumenten la conciencia del trabajador dentro de la organización, y así potenciar el aumento de su responsabilidad frente al puesto designado, es decir, dar aportes positivos como motivación para el espíritu de misión como empresa; esto a su vez generará la interdependencia del individuo hacia el grupo y del grupo hacia toda la organización, además de destacar en la constante creación de valor dentro de la organización, y por lo tanto, a su vez, al cliente y a las propias personas

En resumen, tradicionalmente la compensación de personas como proceso básico de la gestión del talento humano, se basa en criterios contractuales y en subjetividades de la empresa; mientras que en la actualidad, parte del análisis del desempeño del puesto, características personales de la persona trabajadora, reduciendo en todo caso la subjetividad de estos criterios, priorizando la equidad interna, esto es, igualdad entre todas las personas trabajadoras.

#### **Cuarta dimensión: Desarrollo de las personas**

Es indiscutible que las personas son el recurso más importante de las organizaciones, es así que las empresas deben invertir en planes de Desarrollo de Personal, que concentren actividades de Formación y Capacitación que

fortalezcan al individuo profesionalmente hablando, así como las actitudes que se requieren para el desempeño exitoso dentro de la organización.

De acuerdo a Chiavenato (2009), desarrollar personas no solo es llenar de conocimientos o información a los integrantes de la empresa, va más allá de eso, se refiere también a capacitarlo y ayudar a fomentar sus propias destrezas y habilidades para lograr una mayor eficiencia, es aquí donde radica la importancia de que las personas aprendan nuevas actitudes, ideas y sean capaces de brindar soluciones que ayuden a enriquecer a la empresa.

De esta manera la gestión de talento humano persigue el perfeccionamiento integral del ser humano, a fin de desarrollar la capacidad, el compromiso y la acción para posicionarse, en los mercados laborales coadyuvando en la productividad de las empresas y en el crecimiento personal y profesional de los individuos, tal como lo asegura Dolan y Cabrera (2007), como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, potenciando los conocimientos, habilidades y actitudes, para lograr un desempeño eficaz, eficiente y sobresaliente enfocado en el logro de objetivos planteados en los distintos niveles de alcance.

#### **Quinta dimensión: Mantenimiento de personas**

En el quinto proceso de la gestión del talento humano se encuentra el mantenimiento de personas, según Chiavenato (2009) es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.

Esto implica garantizar a todos los individuos que conforman el equipo de trabajo un clima organizacional óptimo, condiciones laborales tanto económicas, como de profesionales, gestión de cargos y funciones establecidas para el logro de objetivos comunes y particulares, alcanzando la motivación, a afiliación, el poder, la productividad, la integración, retener los talentos, mejorar sustancialmente la imagen de la empresa, integrando y comprendiendo que los factores internos y externos influyen directamente en el mantenimiento del talento

humano y su bienestar a largo plazo; es por ello que es necesario proporcionar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo agradable.

### **Sexta dimensión: Monitoreo de personas**

El último proceso de la gestión de talento humano es el monitoreo de las personas que según Chiavenato (2009), tiene un significado especial para verificar que la gestión del talento humano y los diferentes programas establecidos previamente se estén aplicando y/o cumpliendo tal como se establecieron, realizar una evaluación constante de sus impacto en ambos actores de la empresa y en los resultados esperados, si es o no efectivo y de esta manera reformular, modificar, reforzar o replantar la planificación y gestión, de acuerdo a los resultados.

Según Donnelly y Ivancevich (2006), los procesos de monitorear están relacionados con la manera de alcanzar los objetivos a través de la actividad de las personas que conforman la organización, de esta forma es preponderante que se diseñen sistemas de recolección y obtención de datos para abastecer el sistema de información gerencial que sirve de soporte a las decisiones gerenciales de línea.

En esta dimensión coinciden con Chiavenato (2009), al asegurar que el monitoreo de las personas se fundamenta esencialmente en el banco de base de datos y en el uso de un sistema de información adecuado, que abarca desde el registro de personal, registro de cargos, registro de remuneraciones, registro de beneficios, registro de entrenamiento ,registro de candidatos y otros registros según las necesidades de la organización.

En general, la gestión de talento humano es una herramienta indispensable para enfrentar este desafío y la gestión el talento humano profundiza en el desarrollo e involucramiento del capital humano, puesto que ayuda a elevar a un grado de excelencia las competencias de cada uno de los individuos envueltos en el que hacer de la empresa.

La gestión del talento humano cambia el enfoque de las tareas a los procesos, no en los medios, sino en los fines y resultados, no en cargos individuales, separados y aislados, sino en el trabajo conjunto realizado en equipos autónomos y multidisciplinarios, en las Influencias ambientales externas (leyes y reglamentos, sindicatos, condiciones económicas, competitividad, condiciones sociales y culturales), las influencias ambientales internas (misión organizacional, visión, objetivos y estrategias, cultura organizacional, naturaleza de las tareas, estilo de liderazgo), todo esto para generar resultados óptimos y elevar el nivel de satisfacción de los recursos involucrados en los procesos modernos de gestión del talento humano.

### **1.2.2 Bases Teóricas de la práctica docente**

Para llegar a conocer nuestra variable, primero debemos de tener en cuenta que durante mucho tiempo la educación centró su atención en el desarrollo de la inteligencia desde la perspectiva tradicional del coeficiente intelectual (CI) y en los resultados académicos de los estudiantes, por eso, la acción pedagógica se basó únicamente en la transmisión de los conocimientos, sin embargo, en la década de los noventa los sistemas educativos entraron en crisis porque la educación ya no proporcionaba respuestas a las demandas y exigencias de la sociedad contemporánea.

#### **Pedagogía**

Según Díaz (2005) nos refiere que para que el docente pueda desarrollar habilidades cognitivas, de actitudes, de valores en sus estudiantes y lograr una formación integral, es necesario que el docente se detenga a reflexionar sobre su quehacer pedagógico, generalmente, la mayoría de los docentes, desarrolla su práctica de forma intuitiva, sin analizar si los métodos y los recursos didácticos que utiliza contribuyen al aprendizaje autónomo de los estudiantes, es más, tampoco medita si la evaluación que emplea con sus estudiantes desarrolla la autorregulación del aprendizaje y la reflexión acerca de sus fortalezas y deficiencias.



No hay duda, que para lograr la formación integral en los estudiantes se requiere que el docente tenga claro cuál es su papel como formador, a su vez, necesita dejar las prácticas tradicionales de enseñanza, ceder el papel protagónico y centrar sus estrategias de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes para que sean protagonistas de su propio aprendizaje.

La pedagogía de acuerdo a Bedoya (1987) es una disciplina específica en la práctica educativa a la que correspondería reflexionar el proceso educativo considerado como un proceso social complejo, el cual a su vez se relaciona con el conocimiento científico, en otras palabras, la pedagogía permite que el docente cuestione su práctica pedagógica.

### **Práctica pedagógica**

Según Díaz (2004) la actividad diaria que desarrollamos en las aulas, laboratorios u otros espacios, orientada por un currículo y que tiene como propósito la formación de nuestros alumnos es la práctica pedagógica. Esta entidad tiene varios componentes que es necesario examinar: los docentes, el currículo, los alumnos, y el proceso formativo.

Huberman (1988), por su parte, lo define como un proceso consciente, deliberado, participativo implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de mejorar desempeños y resultados, estimular el desarrollo para la renovación en campos académicos, profesionales o laborales y formar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y particularmente para con la comunidad en la cual se desenvuelve.

### **Saber pedagógico**

Según Díaz (2001) El saber pedagógico son los conocimientos, construidos de manera formal e informal por los docentes; valores, ideologías, actitudes, prácticas; es decir, creaciones del docente, en un contexto histórico cultural, que son producto de las interacciones personales e institucionales, que evolucionan, se reestructuran, se reconocen y permanecen en la vida del docente.

Los docentes generamos teorías, como fundamento consciente o inconsciente de nuestra práctica pedagógica, que pueden contribuir a la constitución de una base de conocimientos sobre los procesos que explican nuestra actuación profesional. Este reconocimiento constituye un nuevo referente, desde el cual se replantea el problema de la formación permanente del docente, como opción de su desarrollo personal y profesional; genera, además, un proceso reflexivo importante que, desde una postura crítica en relación con sus actuaciones, inicia una búsqueda de fundamentos para que las prácticas pedagógicas de los docentes tengan sentido y con ese proceso contribuyan a producir teorías que fortalezcan su ejercicio docente.

### **Definición de práctica docente**

Para Achilli (2000), la práctica docente es “Un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas”.

Es llevar a la realidad el conocimiento académico del docente, desarrollándolo cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; siendo una labor significativa para la sociedad y el maestro, permitiendo al docente iniciarse profesionalmente, para perfeccionar y/o actualizarse en la práctica de enseñanza, este proceso debe estar enmarcado en todos las dimensiones de la Gestión del Talento humano antes mencionado para que pueda ser efectivo y eficiente para ambos actores de las institución educativa.

En este marco, la institución escolar debe concebirse como un escenario complejo, en múltiples dimensiones de la vida social, influenciadas con las diferentes variables internas (los recursos, infraestructura educativa, actores escolares, etc.).

Para Dewey (1989) hablar de la formación de los profesores implica reconocer una serie de factores tanto de índole personal como de los contextos en el que se desarrollan sus prácticas, su historia, la construcción de una significación subjetiva, el valor social y su orientación ética. La acción humana

implica incertidumbre porque es compleja y está contextualizada en un sin fin de interrelaciones. Pero la acción supone no sólo conocimientos, sino motivos para actuar, es decir, intencionalidad y proyectos, y estos en la práctica educativa son fundamentales.

Según Gimeno y Pérez (1996) la práctica docente es el resultado de situaciones históricas y opciones diversas, pues la historia de cada sistema educativo condiciona una tradición para el profesorado, unos márgenes de autonomía, un peso en la toma de decisiones muy particulares en cada caso, que suele diferir en los diferentes niveles del sistema.

Según Fierro, Fortoul & Rosas (1999) la práctica docente consta de una combinación compleja de relaciones entre personas, en donde la relación educativa con los alumnos es el vínculo fundamental, de allí parten otros vínculos con los demás agentes educativos, tales como los padres de familia, los demás maestros, las autoridades escolares y también la comunidad.

En este sentido la práctica docente implica el vínculo con los diferentes ámbitos internos (otros docentes, gremios y colectivos) que permita el desarrollo de sus condiciones laborales y profesionales óptimas sectores de la sociedad, correlacionándolos para el satisfactorio desarrollo del docente y sus alumnos, con los padres de familia, con las autoridades, con la comunidad y directamente con la institución quienes representan el escenario de formación continuo del maestro y recrea el marco normativo y la regulación administrativa del sistema, todos estos sectores conforman una sociedad en marcha, habida de conocimiento, es decir que el docente es un actor que debe interrelacionarse y comunicarse en medio de un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos que permitan la perfecta comprensión de sus alumnos, padres y representantes, para encaminarlo en la propia reflexión de su aprendizaje.

La preparación constante y la vocación son aspectos importantes en la buena práctica docente, al impartir su conocimiento de manera responsable, entusiasta e involucrado con su enseñanza y entorno, es así como según

Alezones (2004) el docente es: un eje entre los educandos y el contexto, como un líder entre los alumnos que facilita nuevos aprendizajes.

El profesional de estos tiempos, en cualquier ámbito de acción de la llamada sociedad del conocimiento, requiere desenvolverse con eficacia, eficiencia, creatividad y con una alta capacidad para la transformación y perfeccionamiento del individuo, que le permita adaptarse rápidamente, en este mundo tan competitivo donde la gerencia moderna, centra su atención en la creación y distribución del conocimiento que las estimule a ser más competitivas en el entorno en que se desenvuelven, de esto no escapa la actividad educativa que tiene una alta repercusión en los individuos y la sociedad por su labor académica.

### **Diferencia entre práctica docente y desempeño docente**

Hablar de práctica docente es entrar en una serie de posibilidades que emergen a partir de diversas construcciones epistemológicas (como se ha venido analizando), sociales, temporales y políticas. La formación se encuentra vinculada con los elementos estructurales de la cultura, la sociedad y la personalidad. Dichos elementos se entrelazan a lo largo de la vida de los sujetos, al constituirse como portadores y constructores de saberes, valores, creencias, normas e instituciones, entre otros. En este proceso, la educación juega un papel importante en la enculturación y socialización de las personas, en la preservación y transformación de los hombres y de las sociedades, es decir la práctica docente se refiere a la formación integral.

Al referirnos a desempeño docente, según el Marco del buen desempeño docente (2012) nos referimos a los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país.

Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras

y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

El tratamiento del desempeño docente implica considerar cómo este es descrito en el sistema educativo nacional, teniendo en cuenta las disposiciones específicas del marco normativo y los planteamientos del Proyecto Educativo Nacional (aprobado por RS N° 001-2007-ED), plantea “transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica” (política 7), y señala algunos criterios de buenas prácticas (política 7.1).

También propone asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como una formación continua e integral (objetivo estratégico 3: “maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”).

Las prácticas pedagógicas que influyen en el aprendizaje de los estudiantes se consideran un factor clave de la labor profesional del maestro y revaloran la función social que cumple la enseñanza. Sin embargo, las mencionadas prácticas no han ocupado un lugar central en los procesos formativos ni en la evaluación docente.

### **Dimensiones de la práctica docente**

Al considerar la práctica docente como una trama compleja de relaciones, según Fierro, Fortoul & Rosas (1999) se hace necesario distinguir algunas dimensiones para un mejor análisis y reflexión sobre ésta:

#### **Primera dimensión: Personal**

Fierro, Fortoul & Rosas (1999) nos explicó que el docente como ser humano, posee cualidades, características y dificultades individuales, es decir imprime a sus decisiones, a su quehacer personal un sello propio que determina la toma de decisiones, es por ello que la motivación y los objetivos personales deben estar

relacionados con las de la institución y a su vez con las necesidades de sus alumnos, para que sea posible y se logre la satisfacción común y el cumplimiento de objetivos establecidos.

Es así que se debe considerar al docente como una persona con historia propia actual y con visión, capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro. Es importante mirar la propia historia personal, la experiencia profesional, la vida cotidiana y el trabajo, las razones que motivaron su elección vocacional, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro.

### **Segunda dimensión: Institucional**

Para Fierro, Fortoul & Rosas (1999) es en la escuela donde se constituye una organización en la que despliegan las prácticas docentes. Es la institución educativa el escenario más importante de socialización tanto personal como profesional, pues es allí donde se aprenden los conocimientos, reglamentos y costumbres de la profesión.. En este sentido, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común”.

Las características de la institución influyen directamente en el desarrollo de las prácticas docentes, desde las normativas internas hasta la comunicación entre los colegas y autoridades, quienes son los encargados de establecer las; políticas de la gestión del talento humano, las condiciones laborales y en si el clima organizacional imperante para las practicas.

### **Tercera dimensión: Interpersonal**

Según Fierro, Fortoul & Rosas (1999) La práctica docente tiene mucho que ver con las relaciones de los agentes que intervienen en el quehacer educativo, es decir alumnos, docentes, directores y padres de familia. Las relaciones que se dan entre estos miembros son complejas, pues cada uno de ellos es diferente, cada quien posee una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se anidan y se

construyen, constituyendo un ambiente de trabajo, representa el clima institucional que cada día se va construyendo dentro del establecimiento educativo.

Esta dimensión está relacionada con el clima organizacional y los estilos de comunicación; para la resolución de conflictos y sus implicaciones y la satisfacción de todos los actores en la práctica docente, que permita la consecución de los objetivos académicos, institucionales e individuales de los profesionales de la enseñanza.

#### **Cuarta dimensión: Social**

Fierro, Fortoul & Rosas (1999) nos señala que la dimensión social de la práctica docente se refiere al conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales.

Esta dimensión implica el análisis de la realidad histórica y el contexto social donde el docente está realizando su profesionalización o práctica docente, de ello dependerá su desempeño y reflexionar sobre sus propias expectativas, aunado a las exigencias del sistema y la sociedad como tal., la equidad de las oportunidades dentro del aula y lo que ofrece la institución para el mejoramiento profesional del individuo, que repercute en su propio desempeño y la toma de decisiones. En este punto podemos hablar también de la percepción del docente sobre la gestión humana que desempeña la institución con la planificación realizada hacia las prácticas docentes.

#### **Quinta dimensión: Didáctica**

Para Fierro, Fortoul & Rosas (1999) Esta dimensión se refiere a cómo el docente es un agente de guía para cumplir su rol de facilitador por medio del proceso de enseñanza – aprendizaje, aquí también se considera la interacción del docente hacia los alumnos, logrando así que todos estos métodos se unan y logren en el alumno la construcción de su propio conocimiento.

En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. El docente tiene una gran responsabilidad al ser encargado de idear el método adecuado de presentar el conocimiento y el aprendizaje, en este aspecto o dimensión, el profesional debe contar con suficientes herramientas académicas que le permitan el buen desempeño de sus funciones como educador, su planificación y control del proceso educativo., y se podrá evaluar el grado de conocimiento la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos.

### **Sexta dimensión: Valoral (Valórica)**

Fierro, Fortoul & Rosas (1999) nos hace referencia a que la práctica docente no es neutra, ni mucho menos vacía, es inevitable que dentro de esta práctica hayan un conjunto de valores implícitos también. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. Es decir, en definitiva, el maestro va a mostrar a sus alumnos sus concepciones del mundo, su forma de valorar las relaciones humanas, el aprendizaje, el conocimiento y también sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa.

En este estadio es importante la escala de valores personales que posee el docente, la normativa de la institución (reglas, sanciones, etc), todo esto conjugado conforma la escala de formación valórica,

El análisis de esta dimensión enfatiza en la reflexión sobre los valores y conductas, las maneras de resolver conflictos, y las opiniones sobre diversos temas; elementos que el maestro de algún modo transmite a los estudiantes. Implica reflexionar sobre los valores personales, especialmente sobre aquellos relacionados con la profesión docente, y analizar como la propia práctica da cuenta de esos valores. Por otro lado, es importante reflexionar sobre la vida



cotidiana de la escuela y acerca de los valores que mueven las actuaciones y relaciones, los cuales se constituyen en instrumentos de formación.

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

El talento humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas o conocimientos informales, que da la experiencia, es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las organizaciones.

La presente investigación será necesaria porque se quiere dar a conocer a las Instituciones Educativas la importancia de mantener un buen manejo del talento humano con el objeto de obtener una mayor eficacia y desempeño del personal docente en su práctica educativa. El correcto manejo del talento humano permite mantener una mejor relación con el personal, ya que de esta manera se mejoran las actitudes y las habilidades de las mismas, incrementando la productividad de cada uno en su puesto de trabajo y por ende la productividad de la Institución.

#### **1.3.2 Justificación metodológica**

La investigación será pertinente porque se elaborarán instrumentos para la recolección de datos de la gestión del talento humano y la práctica docente, y esto será una fuente valiosa para proponer estrategias adecuadas para mejorar la gestión de las Instituciones Educativas y por ende mejorar la calidad educativa.

#### **1.3.3 Justificación epistemológica**

Se fundamenta en la filosofía humanista que implica la construcción del conocimiento ya que tiene bases teóricas en la administración y en un enfoque social donde se busca la satisfacción del cliente y se basa en la participación de todos los integrantes de una organización para lograr la calidad.

Al afirmar que se busca la satisfacción, en el ámbito educativo, se busca esto tanto en el personal administrativo, docente y estudiantil, no solo en cumplir con las demandas de los padres de familia, he aquí la importancia de manejar adecuadamente todos los componentes que integran este ámbito.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Planteamiento del problema**

Está claro que hoy en día, nuestra sociedad está dominada por el uso de las nuevas tecnologías tanto informativas como comunicativas, y esto se da en absolutamente todos los ámbitos, por ello el sistema educativo no es la excepción, nuestro sistema educativo actual no solo ha mostrado cambios altamente significativos en cuanto a este tema, sino también al referirnos del sistema educativo, debemos considerar al igual los cambios que se han presentado tanto didáctica como pedagógicamente.

Estos cambios que hemos mencionado líneas arriba, ha generado también diversos cambios en los procesos organizacionales, por ello el desafío en el que nos encontramos, nos conlleva a manejar dichos cambios con una nueva mentalidad, prácticamente estamos obligados a entender que actualmente las personas deben formarse con un nuevo tipo de preparación, prestos a adquirir nuevos conocimientos y así lograr un desarrollo integral, y no solo cognitivo o mecánico como se estaba acostumbrado a manejar antes a las personas.

Al mencionar el término desarrollo integral de la persona, viene a tallar un nuevo término que hoy se está tratando mucho en las empresas, instituciones educativas, consorcios, etc. para lograr formar colaboradores exitosos, estamos hablando del famoso término: desarrollo de su talento humano.

La correcta gestión del talento humano, es decir la correcta interacción entre personas y organizaciones, garantiza una práctica docente eficiente,

productiva y de alta calidad, por ello nuestro mayor reto está en centrar nuestra atención, nuestros recursos y nuestros medios en esta variable de vital importancia, solo así podremos tomar consciencia de la importancia que tiene cada colaborador considerando sus particularidades y sus competencias personales para poder desarrollarlas y potenciarlas.

En la Ley General de Educación (Ley 28044, título IV, art. 55) y la Ley de Carrera Pública Magisterial (Ley 29062, cap. V, art. 18) que rige nuestro país se establece que la máxima autoridad de una Institución Educativa es el director, y a su vez es el representante legal de la misma, por ello, es el líder responsable de todos los procesos de gestión, tanto educativa, como pedagógica y administrativa, teniendo como finalidad lograr las mejores condiciones para un adecuado desempeño profesional de los docentes y estudiantes, a fin de que estos últimos obtengan las competencias necesarias, de acuerdo a su grado y conforme a su edad.

Una efectiva gestión del talento humano involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control de personal. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñarse adecuadamente en los mismos

En las instituciones educativas privadas del distrito de Lince se percibe que hay cierto descontento por parte de los docentes con respecto al manejo del ámbito administrativo pues se observa una cierta carga de improvisación y empirismo en la dirección, y de igual manera las actividades educativas no son sometidas a una investigación sistemática que permita evaluar permanentemente los resultados con el fin de proponer las formas más adecuadas para resolver algunos inconvenientes que aun existan.

También se puede ver que el control administrativo de dichas instituciones están enmarcado en patrones tradicionales, recursos humanos poco capacitados,

la mayoría del personal gerencial no conoce a fondo los principios del proyecto de administración y Educación Básica, y creemos que esto puede afectar altamente en la Práctica Docente de esta Institución.

#### **1.4.2 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?

#### **1.4.3 Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Existe relación entre la admisión de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?

##### **Problema específico 2**

¿Existe relación entre la aplicación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?

##### **Problema específico 3**

¿Existe relación entre la compensación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?

##### **Problema específico 4**

¿Existe relación entre el desarrollo de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?

##### **Problema específico 5**

¿Existe relación entre el mantenimiento de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?

##### **Problema específico 6**

¿Existe relación entre el monitoreo de personas y la práctica docente en las Instituciones Educativas Privadas del distrito de Lince?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona con la práctica docente de las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la admisión y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la aplicación y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la compensación y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre el desarrollo y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Hipótesis específica 5**

Existe relación entre el mantenimiento y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Hipótesis específica 6**

Existe relación entre el monitoreo y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Establecer la relación que existe entre la admisión de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Objetivo específico 2**

Establecer la relación que existe entre la aplicación de personas y la práctica docente en las Instituciones Educativas Privadas del distrito de Lince.

#### **Objetivo específico 3**

Establecer la relación que existe entre la compensación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Objetivo Específico 4**

Establecer la relación que existe entre el desarrollo de personas y la práctica docente en las Instituciones Educativas Privadas del distrito de Lince.

#### **Objetivo específico 5**

Establecer la relación que existe entre el mantenimiento de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

#### **Objetivo específico 6**

Establecer la relación que existe entre el monitoreo de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

## **II. Marco Metodológico**

## 2.1 Variables

### **Definición Conceptual de gestión del talento humano**

La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente, esto busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad.

### **Definición Operacional de gestión del talento humano**

La gestión del talento humano debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos, antes solo tenían acceso solo la gente de buena posición económica, esto ha cambiado por los adelantos tecnológicos, por ello la gestión del talento humano requiere romper con los actuales esquemas del sistema educativo y reformularlos de acuerdo a los nuevos paradigmas educativos.

### **Definición Conceptual de práctica docente**

Se refiere a la actividad social que ejerce un maestro o un profesor al dar clase. 'Puede decirse que la práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase y esta se compone de la formación académica, la bibliografía adoptada, la capacidad de socialización, el talento pedagógico, la experiencia y el medio externo.

### **Definición Operacional de práctica docente**

La práctica docente trasciende una concepción técnica del rol del profesor, y esta es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo, a su vez intervienen los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos, que en virtud del proyecto educativo de cada país, delimitan el rol del maestro, es así como maestros y estudiantes se constituyen en sujetos que participan en el proceso (no son objetos ni meros productos).



## 2.2 Operacionalización de variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre la definición operacional refieren: "Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable" (p. 111).

Soto (2015) manifestó que la definición operacional es la estrategia que utiliza el investigador con el propósito de medir las variables de estudio organizándola en una matriz de operacionalización. La variable se mide a través de sus dimensiones y cada dimensión por medio de indicadores, que serán medidos por ítems o reactivos que se encuentran en el instrumento de recolección de datos.

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel o rango
Admisión	Utiliza las estrategias de reclutamiento para captar a su nuevo personal.		
Aplicación	Evalúa el desempeño del personal a su cargo trimestralmente.	Siempre	
Compensación	Ofrece beneficios al personal si este le genera buenos resultados	Casi Siempre	Nada Adecuado= 25 - 58
Desarrollo	Capacita a los docentes según su especialidad por lo menos dos veces al año.	A veces Casi nunca	Poco Adecuado= 59 - 91
Mantenimiento	Realiza actividades de integración, salidas, reuniones, entre el personal a su cargo.	Nunca	Adecuado= 92 – 125
Monitoreo	Mantiene actualizada la base de datos de sus trabajadores anualmente.		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable práctica docente*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel o rango
Personal	Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas		
Institucional	Toma en cuenta el reglamento interno en la IIEE	Siempre	Mala= 20 - 47
Interpersonal	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumnos para la toma de decisiones.	Casi Siempre	Regular= 48 - 74
Social	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos.	A veces	Buena= 75 – 100
Didáctica	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	Casi nunca	
Valoral	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos.	Nunca	

**2.3 Metodología**

Tamayo (1990) sostiene que la metodología se podría considerar como la columna vertebral de una investigación, pues aquí se describen las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos, procedimientos y técnicas de análisis. (p.91)

**2.4 Tipo de Estudio**

Valderrama (2013) nos dice que cuando nos referimos a los tipos de investigación, hablamos netamente de la clasificación de la investigación, y que esta se presenta normalmente en tres tipos: básica, aplicada y tecnológica u operativa (p. 164)

Nuestra investigación es una investigación de tipo básica, o conocida también como una investigación teórica pues aporta conocimientos científicos y se preocupa por recoger información de la realidad.

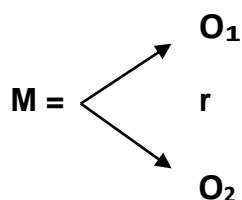
## 2.5 Diseño

Latorre (1996, p. 54) consideró que el diseño describe con detalle qué se debe hacer y cómo realizarlo, plasma las actividades, incluye los grupos de sujetos, las variables implicadas.

Nuestra investigación es no experimental por qué se lleva a cabo sin manipular las variables independientes, toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación.

También se le denomina estudio retrospectivo, porque se trabajará con hechos que se dieron en la realidad. (Valderrama, 2013, p. 178) y transversal correlacional - causal porque tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Valderrama, 2013, p. 179)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



*Figura 1. Diagrama del diseño correlacional*

Donde:

M : Muestra

O1 : Observación de la variable 1

R : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación de la variable 2

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### 2.6.1 Población

Según Carrasco (2013) la población es el “Conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (p. 238)

Para este estudio la población está constituida por el personal docente de 3 Instituciones educativa pertenecientes al Distrito de Lince, los cuáles son un total de 70 personas, divididos de la siguiente manera:

Tabla 3

#### *División de docentes de las Instituciones Educativas evaluadas*

Nº	Institución educativa	Nº docentes	Total
1	I.E.P. “Micaela Bastidas de Condorcanqui”	28	
2	I.E.P. “Gotita de Cielo”:	17	70
3	I.E.P. “La Alborada”:	25	

### 2.6.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.235).

Para nuestra investigación se tomó como muestra al total de docentes de las 3 instituciones educativas mencionadas pertenecientes al distrito de Lince.

### 2.6.3 Muestreo

Carrasco (2009) menciona que existen dos tipos de muestras: la muestra probabilística y la no probabilística; para la presente investigación se usará la

primera, ya que en las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser seleccionados (p. 241).

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad**

Las técnicas de recolección de datos que utilizaremos serán:

### **2.7.1 Técnica**

La técnica que usaremos será la encuesta. “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ello se obtienen” (Carrasco, 2013, p. 314)

En nuestra encuesta se recogió información de la porción de la población de interés, esto dependiendo del tamaño de la muestra y en este caso los 70 integrantes del personal docente.

### **2.7.2 Instrumento**

El instrumento que utilizaremos para recoger datos acorde al presente estudio investigativo consta de tres partes: En la primer parte hacemos una breve introducción y definimos cuál es objetivo de dicho cuestionario; la segunda parte incluye las instrucciones generales y la tercera parte los ítems que miden la variable correspondiente.

### **Ficha Técnica del Instrumento de gestión del talento humano**

Nombre del instrumento	Gestión del talento humano
Autor y Año	Ruth Katherine Sanéz Ordaya
Adaptado si fuera el caso	
Universo de estudio	70 docentes
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	70 docentes

Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	Julio - Setiembre
Escala de medición	Escala de Likert
Tiempo utilizado	30 minutos

### **Ficha Técnica del Instrumento de práctica docente**

Nombre del instrumento	Práctica Docente
Autor y Año	Ruth Katherine Sanéz Ordaya
Adaptado si fuera el caso	
Universo de estudio	70 docentes
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	70 docentes
Tipo de técnica	Encuesta
Tipo de instrumento	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	Julio - Setiembre
Escala de medición	Escala de Likert
Tiempo utilizado	30 minutos

### **Validez**

La Torre (2007) menciona:

Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba” (p. 74)

La validación del instrumento se desarrolló por juicio de expertos, es decir que el diseño y elaboración fue de fuente propia con la revisión y asesoría de un experto para el desarrollo pertinente de los ítems, posteriormente fueron tres expertos quienes revisaron y elaboraron precisiones las cuales fueron levantadas.

## Fiabilidad

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, Sánchez y Guarisma (1995) plantean que una medición es confiable o segura, cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados” (p. 85)

La fiabilidad del instrumento partió de tomar instrumentos similares en tesis anteriores las cuales ya estaban validadas. El nivel de fiabilidad se midió utilizando en las pruebas piloto el Alfa de Cronbach, pues se cuenta con una escala tipo Likert (politómica).

Tabla 4

*Estadística de fiabilidad de la gestión del talento humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	25

Tabla 5

*Estadística de fiabilidad de la práctica docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	20

## 2.8. Métodos de análisis de datos

### Análisis de datos

El método a utilizar para el análisis de datos fue el de naturaleza cuantitativa a razón de la cantidad considerada como muestra, asimismo se utilizará el programa SPSS para el procesamiento de los resultados los cuales serán expresados en cuadros de datos y variables como también representados en cuadros estadísticos y su correspondiente análisis.

La recolección de datos tuvo como procedimientos dos etapas, la primera correspondiente a la visita a la Institución Educativa y la correspondiente a la coordinación con los directivos para la aplicación del instrumento en forma anónima a los docentes y la segunda etapa el dialogo con las docentes para la posterior aplicación de la encuesta sobre la investigación.

Para ello se aplicaron dos instrumentos, uno para medir la variable gestión del talento humano y otro para la práctica docente a un grupo de 70 docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.

El análisis de los datos se realizó en dos fases: para la primera se recurrió al análisis descriptivo, que consistió en el diseño de tablas de frecuencia y gráficos de barras, y la segunda fase consistió en un análisis correlacional mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis formuladas.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

*Figura 2. Prueba de coeficiente de correlación de Spearman*

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

$n$  = Número de datos

## **2.9. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación pretende identificar la relación entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las Instituciones Educativas del distrito de Lince, guiados bajo el paradigma cuantitativo. Desde la emisión de los documentos de autorización, contamos con la licencia, previo acuerdo



oral, con los directivos de la institución educativa, quienes se mostraron solícitos a nuestra petición.

También lo anteriormente expuesto se sustenta en el consentimiento para la aplicación de los instrumentos que nos permitirán recoger la información que necesitamos. Además, no se pretende ejercer presión sobre los objetos investigados, por ello se les informará de la finalidad de la aplicación de los instrumentos y sólo se procederá cuando las personas elegidas para formar parte de nuestra muestra, acepten.

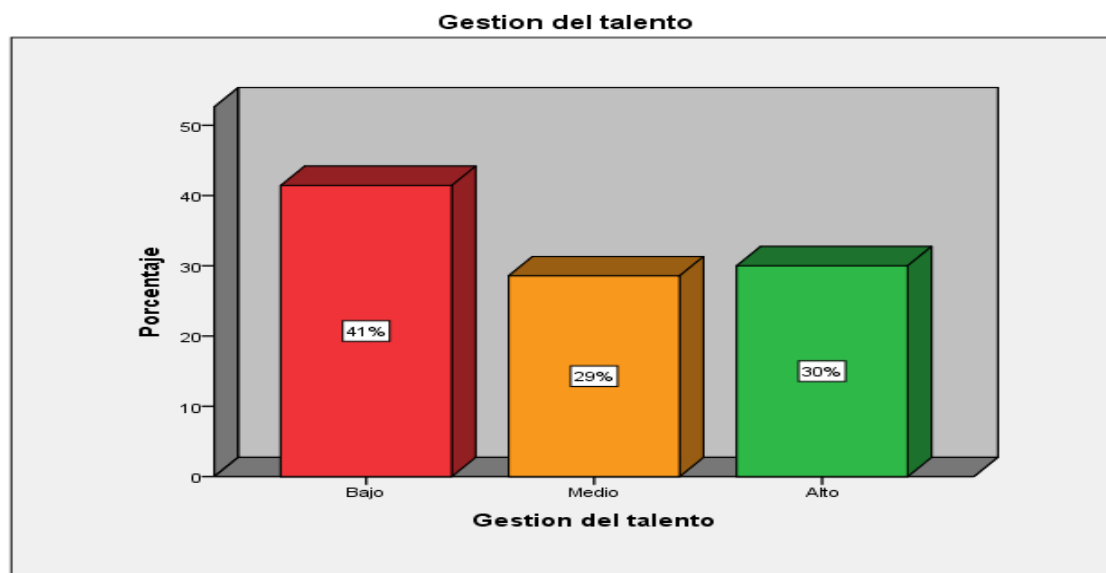
### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivo de las variables

Tabla 6

*Tabla de distribución de los niveles de gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada Adecuado	29	41%
	Poco Adecuado	20	29%
	Adecuado	21	30%
	Total	70	100%



*Figura 3. Niveles de gestión del talento humano*

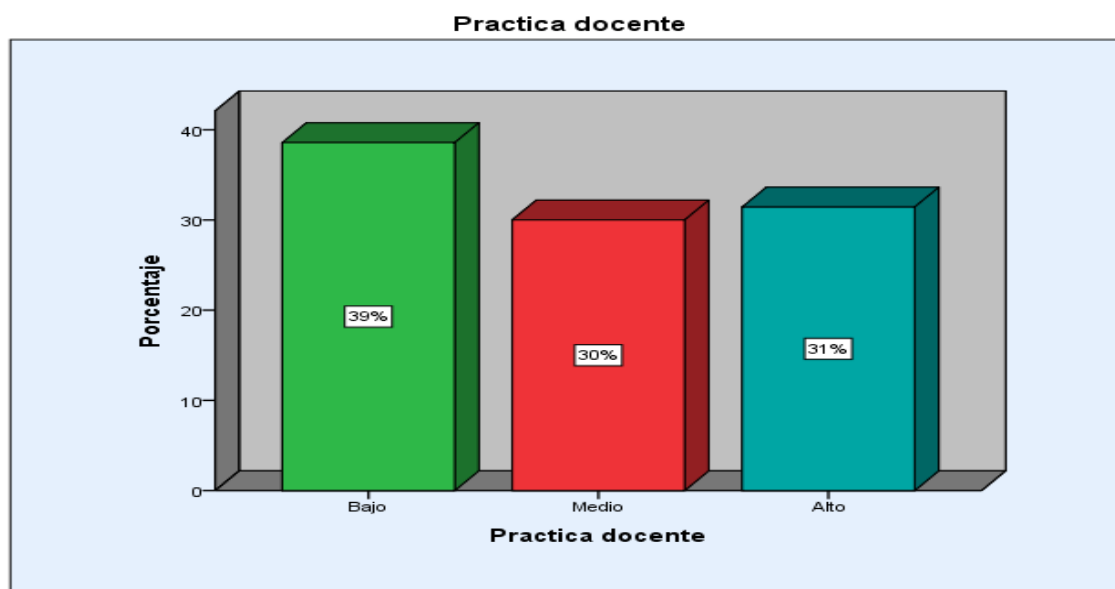
#### Interpretación

El 41 % de maestros presentan considera que existe un nivel nada adecuado en cuanto a la gestión del talento humano, 29% de maestros presenta considera que existe un nivel poco adecuado en gestión del talento humano mientras un 30% de maestros presentan considera que existe un nivel adecuado en gestión del talento humano.

Tabla 7

*Tabla de distribución de los niveles de práctica de docente de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada Adecuado	27	37%
	Poco Adecuado	21	30%
	Adecuado	22	31%
	Total	70	100%



*Figura 4. Niveles de práctica de docente*

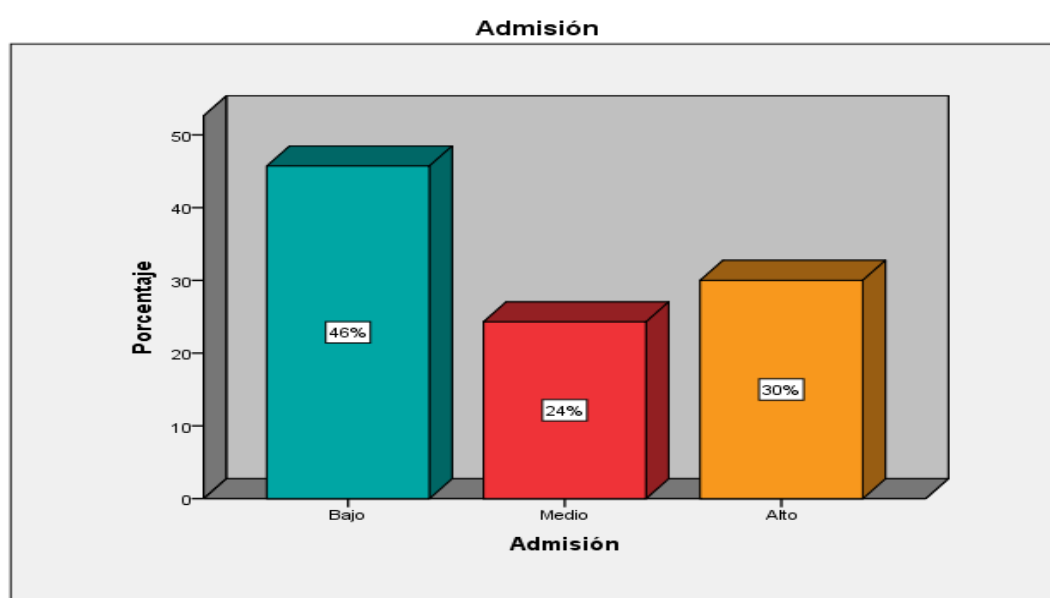
### **Interpretación**

El 37 % de maestros presentan considera que existe un nivel nada adecuado en cuanto a la práctica docente, 30% de maestros presenta considera que existe un nivel poco adecuado en cuanto a la práctica docente mientras un 31% de maestros presentan considera que existe un nivel adecuado en cuanto la práctica docente.

Tabla 8

*Tabla de distribución de niveles de admisión de la gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada Adecuado	32	46%
	Poco Adecuado	17	24%
	Adecuado	21	30%
	Total	70	100%



*Figura 5. Distribución de niveles de admisión de la gestión del talento humano*

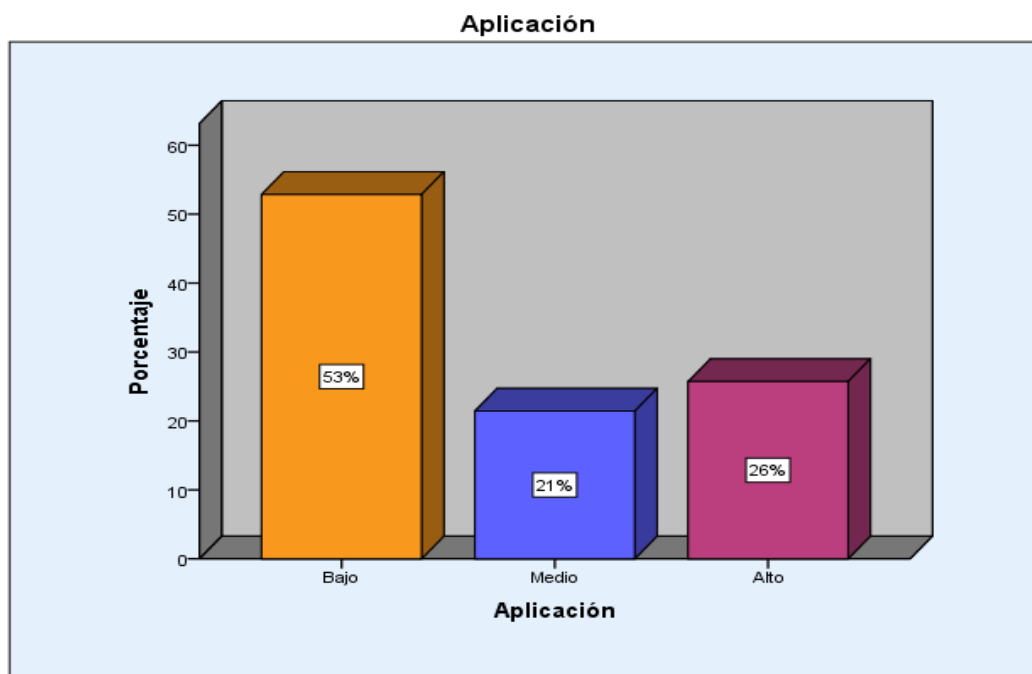
### **Interpretación**

El 46 % de maestros presenta un nivel bajo en cuanto a la distribución de niveles de admisión, 24 % de maestros presenta un nivel medio en distribución de niveles de admisión mientras que un 30% de maestros presenta un nivel alto distribución de niveles de admisión.

Tabla 9

*Tabla de distribución de los niveles de aplicación de la gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nada Adecuado	37	53%
	Poco Adecuado	15	21%
	Adecuado	18	26%
	Total	70	100%



*Figura 6. Distribución de niveles de aplicación de la gestión del talento humano*

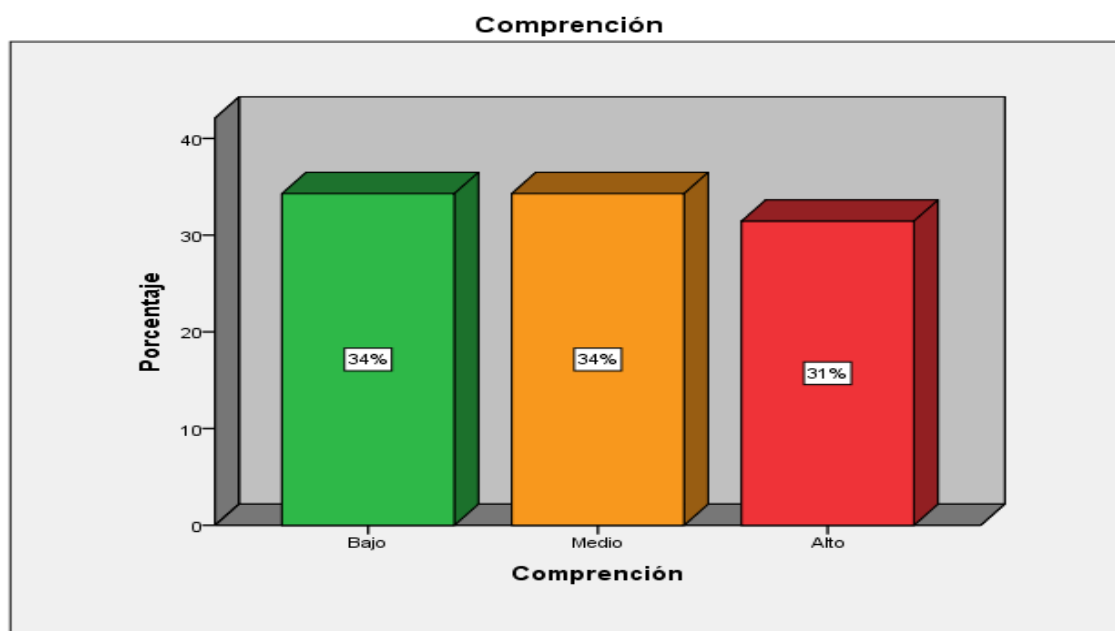
### **Interpretación**

El 53 % de maestros presenta un nivel bajo en distribución de los niveles de aplicación, el 21 % de maestros presenta un nivel medio en cuanto distribución de los niveles de aplicación mientras un 26% de maestros presenta un nivel alto distribución de los niveles de aplicación.

Tabla 10

*Tabla de distribución de los niveles de compensación de la gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada Adecuado	24	34%
	Poco Adecuado	24	34%
	Adecuado	22	31%
Total		70	100%



*Figura 7. Distribución de niveles de compensación de la gestión del talento humano*

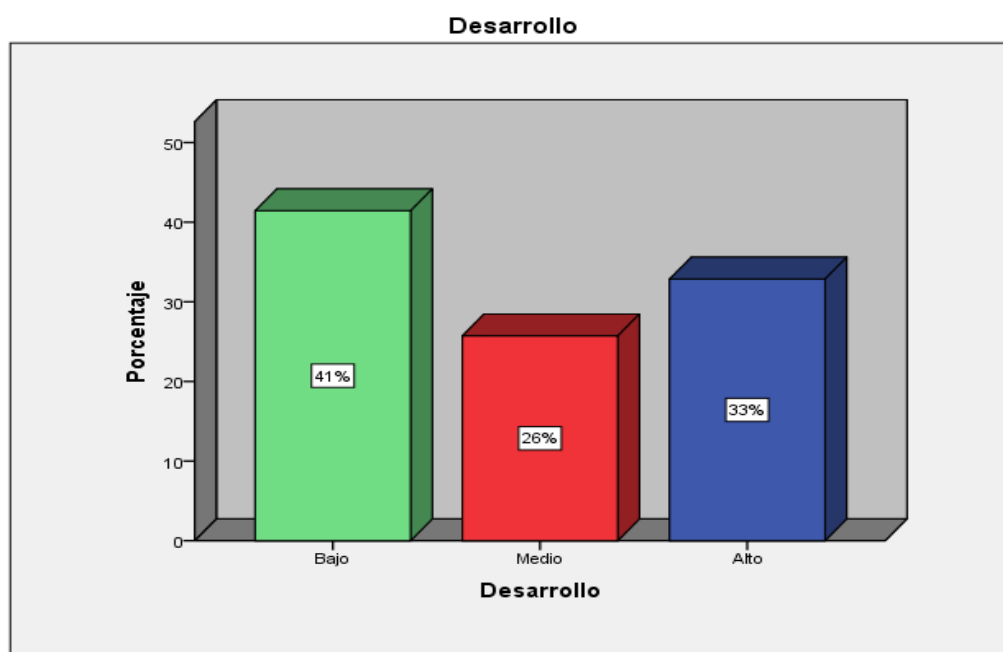
### **Interpretación**

El 34 % de maestro presenta un nivel bajo en distribución de los niveles de comprensión, 34 % de maestro presenta un nivel medio en cuanto distribución de los niveles de comprensión mientras un 31% de maestros presenta un nivel alto distribución de los niveles de comprensión.

Tabla 11

*Tabla de distribución de los niveles de desarrollo de la gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nada Adecuado	29	41%
	Poco Adecuado	18	26%
	Adecuado	23	33%
Total		70	100%



*Figura 8. Distribución de niveles de desarrollo de la gestión del talento humano*

### **Interpretación**

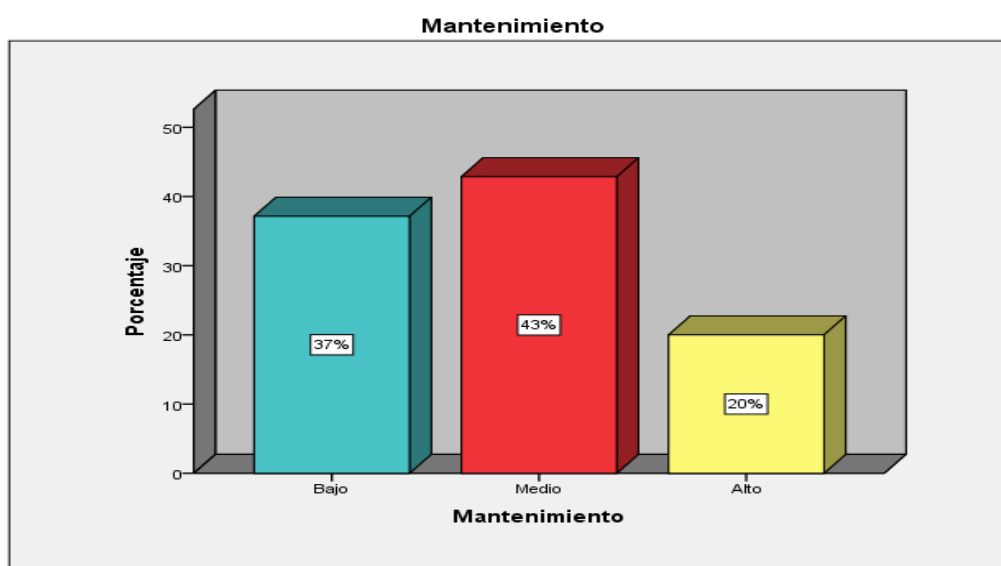
El 41 % de maestros presenta un nivel bajo en distribución de los niveles de desarrollo, 26% de maestros presenta un nivel medio en cuanto distribución de los niveles de desarrollo mientras un 33% de maestros presenta un nivel alto distribución de los niveles de desarrollo.



Tabla 12

*Tabla de distribución de los niveles de mantenimiento de la gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada Adecuado	26	37%
	Poco Adecuado	30	43%
	Adecuado	14	20%
	Total	70	100%



*Figura 9. Distribución de niveles de mantenimiento de la gestión del talento humano*

### **Interpretación**

El 37 % de maestros presenta un nivel bajo en distribución de los niveles de mantenimiento, el 43 % de maestros presenta un nivel medio en cuanto distribución de los niveles de mantenimiento mientras un 20% de maestros presenta un nivel alto distribución de los niveles de mantenimiento.

Tabla 13

Tabla de distribución de los niveles de monitoreo de la gestión del talento humano de las instituciones educativas privadas de Lince.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada Adecuado	20	29%
	Poco Adecuado	36	51%
	Adecuado	14	20%
Total		70	100%

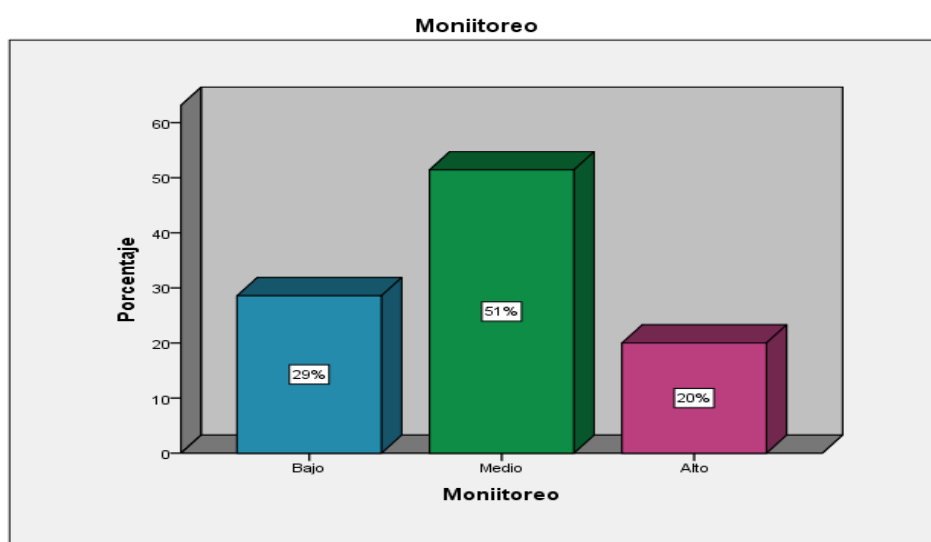


Figura 10. Distribución de niveles de monitoreo de la gestión del talento humano

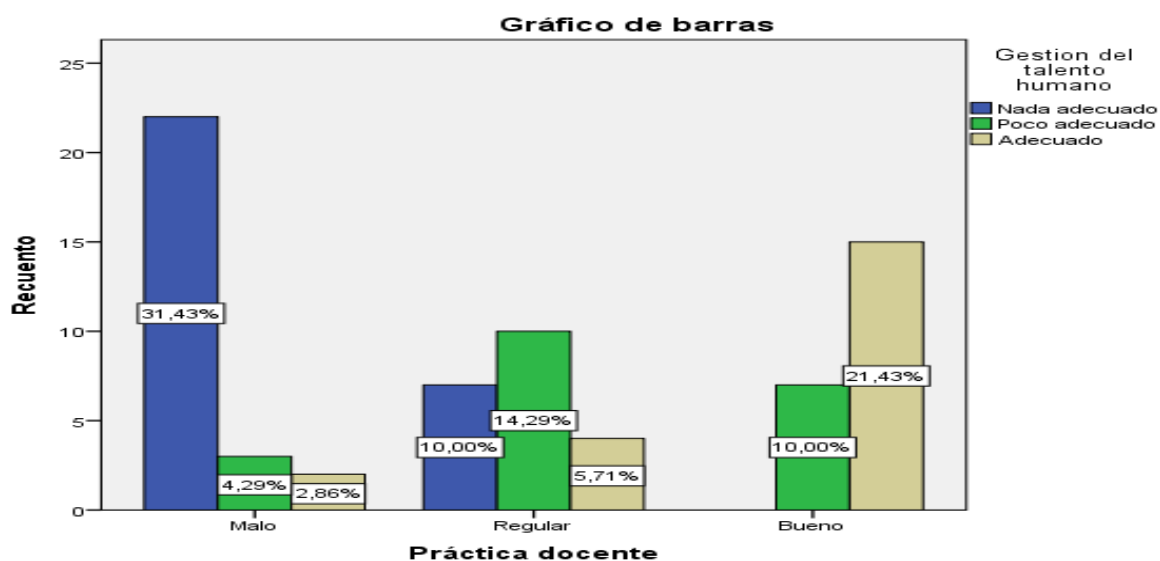
### Interpretación

El 29 % de maestros presenta un nivel bajo en distribución de los niveles de monitoreo, el 51 % de maestro presenta un nivel medio en cuanto distribución de los niveles de monitoreo mientras un 20% de maestros presenta un nivel alto distribución de los niveles de monitoreo.

Tabla 14

*Tabla cruzada gestión del talento humano y práctica docente de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Gestión del talento humano			Total	
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Malo	Recuento	22	3	2	27
		% del total	31,4%	4,3%	2,9%	38,6%
	Regular	Recuento	7	10	4	21
		% del total	10,0%	14,3%	5,7%	30,0%
	Bueno	Recuento	0	7	15	22
		% del total	0,0%	10,0%	21,4%	31,4%
Total	Recuento	29	20	21	70	
	% del total	41,4%	28,6%	30,0%	100,0%	



*Figura 11. Cruce de gestión del talento humano y práctica docente*

### Interpretación

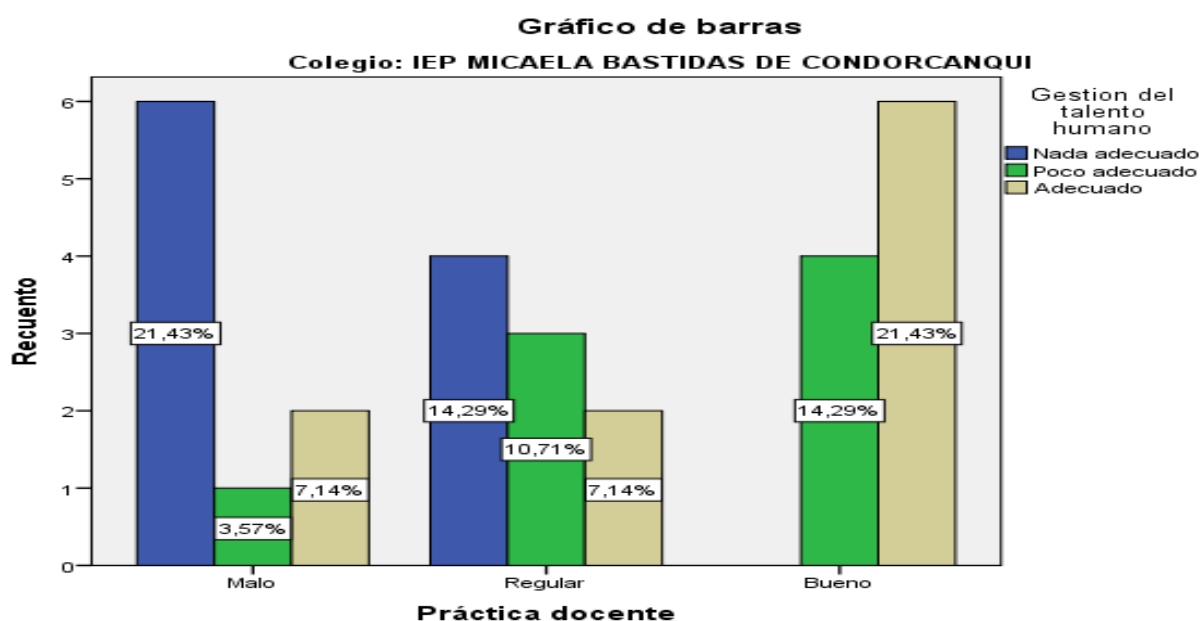
El 31% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una gestión del talento humano nada adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente mala, el 14% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una gestión del talento humano poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 21% de encuestados considera que las instituciones

educativas privadas de Lince presenta una gestión del talento humano adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 15

*Tabla cruzada gestión del talento humano y práctica docente de la institución educativa privada Micaela Bastidas de Condorcanqui*

		Gestión del talento humano			Total	
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Malo	Recuento	6	1	2	9
		% del total	21,4%	3,6%	7,1%	32,1%
	Regular	Recuento	4	3	2	9
		% del total	14,3%	10,7%	7,1%	32,1%
	Bueno	Recuento	0	4	6	10
		% del total	0,0%	14,3%	21,4%	35,7%
Total		Recuento	10	8	10	28
		% del total	35,7%	28,6%	35,7%	100,0%



*Figura 12. Cruce de gestión del talento humano y práctica docente en la I.E.P. Micaela Bastidas de Condorcanqui*

### Interpretación

El 21% de encuestados considera que la institución educativa Micaela Bastidas de Condorcanqui presenta una gestión del talento humano nada adecuada el

mismo porcentaje presenta una práctica docente mala, el 11% de encuestados considera que la institución educativa Micaela Bastidas de Condorcanqui presenta una gestión del talento humano poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 21% de encuestados considera que la institución educativa Micaela Bastidas de Condorcanqui presenta una gestión del talento humano adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 16

Tabla cruzada gestión del talento humano y práctica docente de la institución educativa privada Gotita de cielo

		Gestión del talento humano			Total	
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Malo	Recuento	3	2	0	5
		% del total	17,6%	11,8%	0,0%	29,4%
	Regular	Recuento	1	5	0	6
		% del total	5,9%	29,4%	0,0%	35,3%
	Bueno	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	5,9%	29,4%	35,3%
Total	Recuento	4	8	5	17	
	% del total	23,5%	47,1%	29,4%	100,0%	

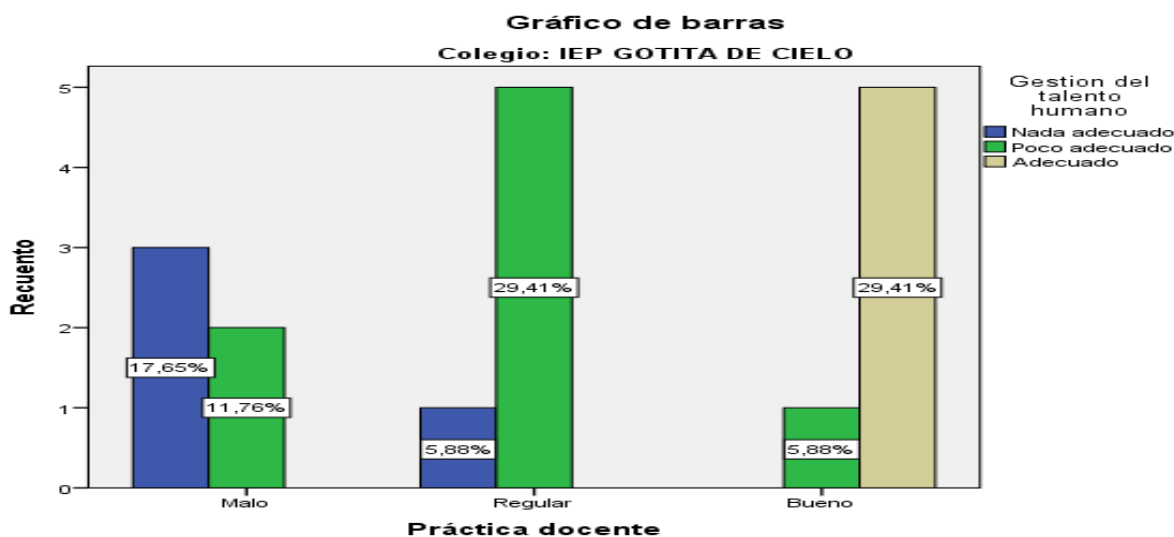


Figura 13. Cruce de gestión del talento humano y práctica docente en la I.E.P. Gotita de cielo  
**Interpretación**

El 18% de encuestados considera que la institución educativa Gotita de cielo presenta una gestión del talento humano nada adecuada el mismo porcentaje

presenta una práctica docente mala, el 30% de encuestados considera que la institución educativa Gotita de cielo presenta una gestión del talento humano poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 29% de encuestados considera que la institución educativa Gotita de cielo presenta una gestión del talento humano adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 17

*Tabla cruzada gestión del talento humano y práctica docente de la institución educativa privada La Alborada*

		Gestión del talento humano			Total	
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Malo	Recuento	13	0	0	13
		% del total	52,0%	0,0%	0,0%	52,0%
	Regular	Recuento	2	2	2	6
		% del total	8,0%	8,0%	8,0%	24,0%
	Bueno	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	8,0%	16,0%	24,0%
Total	Recuento	15	4	6	25	
	% del total	60,0%	16,0%	24,0%	100,0%	



*Figura 14.* Cruce de gestión del talento humano y práctica docente en la I.EP. Gotita de cielo

### Interpretación

El 52% de encuestados considera que la institución educativa La Alborada presenta una gestión del talento humano nada adecuada el mismo porcentaje

presenta una práctica docente mala, el 8% de encuestados considera que la institución educativa La Alborada presenta una gestión del talento humano poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 16% de encuestados considera que la institución educativa La Alborada presenta una gestión del talento humano adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 18

*Tabla cruzada de práctica docente y admisión de las instituciones educativas privadas de Lince*

		Admisión			Total	
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Malo	Recuento	20	3	4	27
		% del total	28,6%	4,3%	5,7%	38,6%
	Regular	Recuento	10	10	1	21
		% del total	14,3%	14,3%	1,4%	30,0%
	Bueno	Recuento	2	4	16	22
		% del total	2,9%	5,7%	22,9%	31,4%
Total		Recuento	32	17	21	70
		% del total	45,7%	24,3%	30,0%	100,0%

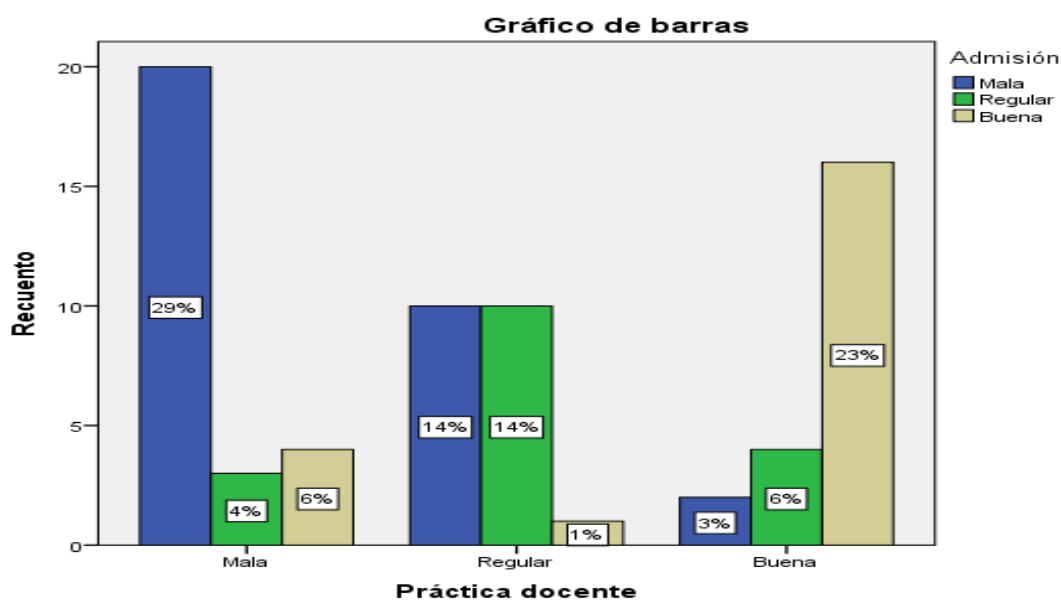


Figura 15. Cruce de admisión y práctica docente

### Interpretación

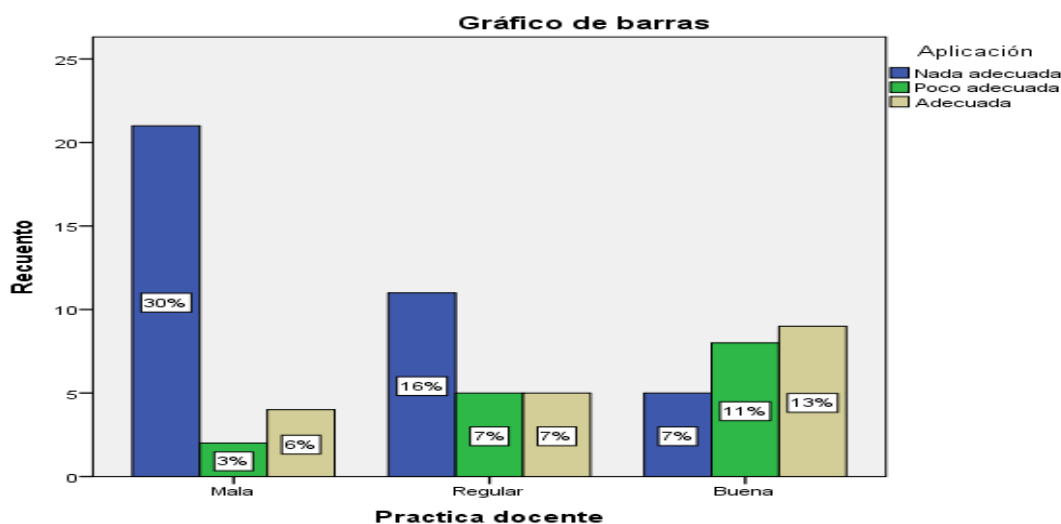
El 29% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una admisión nada adecuada el mismo porcentaje presenta una

práctica docente mala, el 14% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una admisión poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 23% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una admisión adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 19

*Tabla cruzada práctica docente y aplicación de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Aplicación			Total	
		Nada adecuada	Poco adecuada	Adecuada		
Práctica docente	Mala	Recuento	21	2	4	27
		% del total	30,0%	2,9%	5,7%	38,6%
	Regular	Recuento	11	5	5	21
		% del total	15,7%	7,1%	7,1%	30,0%
	Buena	Recuento	5	8	9	22
		% del total	7,1%	11,4%	12,9%	31,4%
Total	Recuento	37	15	18	70	
	% del total	52,9%	21,4%	25,7%	100,0%	



*Figura 16. Cruce de aplicación y práctica docente*

### **Interpretación:**

El 30% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una aplicación nada adecuada el mismo porcentaje presenta una

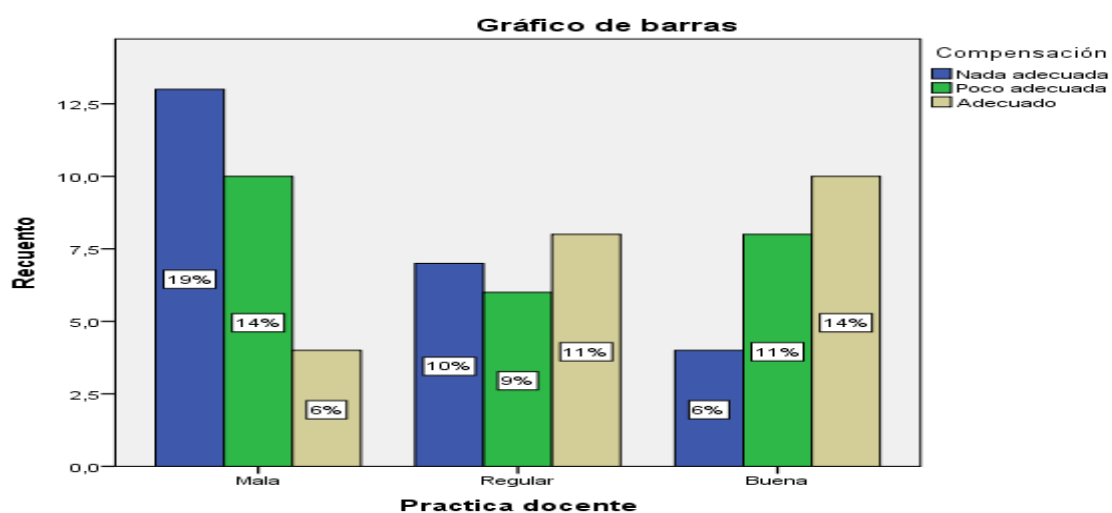


práctica docente mala, el 7% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una aplicación poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 13% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una aplicación adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 20

*Tabla cruzada práctica docente y compensación de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Compensación			Total	
		Nada adecuada	Poco adecuada	Adecuado		
Práctica docente	Mala	Recuento	13	10	4	27
		% del total	18,6%	14,3%	5,7%	38,6%
	Regular	Recuento	7	6	8	21
		% del total	10,0%	8,6%	11,4%	30,0%
	Buena	Recuento	4	8	10	22
		% del total	5,7%	11,4%	14,3%	31,4%
Total		Recuento	24	24	22	70
		% del total	34,3%	34,3%	31,4%	100,0%



*Figura 17. Cruce de compensación y práctica docente*

### Interpretación

El 19% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una compensación nada adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente mala, el 14% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una compensación poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 6% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una compensación adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

una práctica docente mala, el 9% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una compensación poco adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 14% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta una compensación adecuada el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 21

*Tabla cruzada práctica docente y desarrollo de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Desarrollo				
			Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
Práctica docente	Mala	Recuento	15	7	5	27
		% del total	21,4%	10,0%	7,1%	38,6%
	Regular	Recuento	10	3	8	21
		% del total	14,3%	4,3%	11,4%	30,0%
	Buena	Recuento	4	8	10	22
		% del total	5,7%	11,4%	14,3%	31,4%
Total	Recuento	29	18	23	70	
	% del total	41,4%	25,7%	32,9%	100,0%	

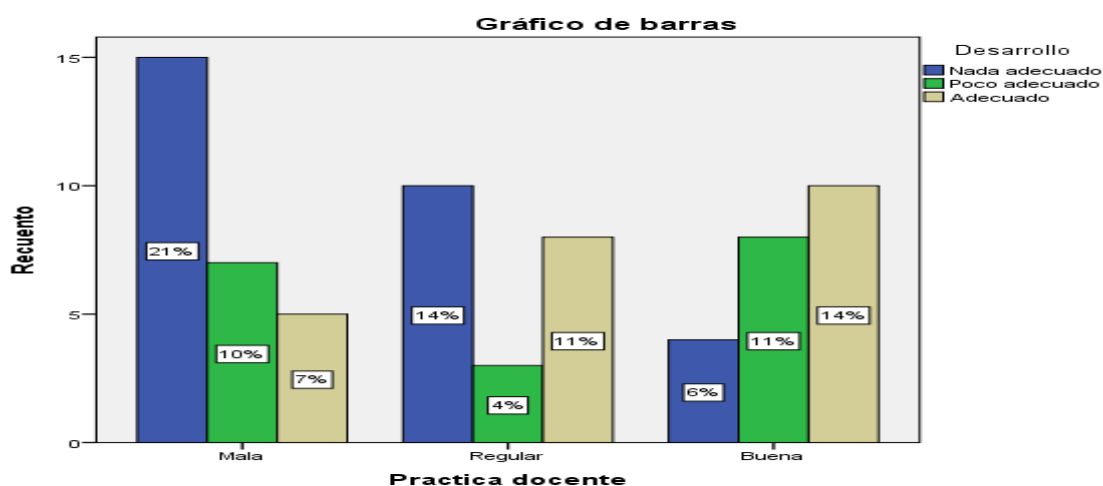


Figura 18. Cruce de desarrollo y práctica docente

### Interpretación

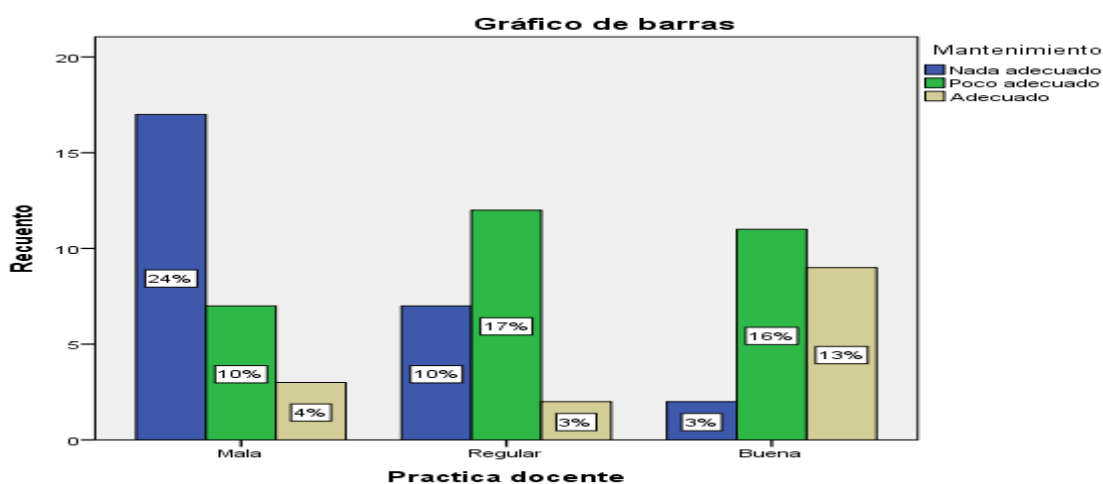
El 21% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un desarrollo nada adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente mala, el 4% de encuestados considera que las instituciones

educativas privadas de Lince presenta un desarrollo poco adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 14% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un desarrollo adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 22

*Tabla cruzada práctica docente y mantenimiento de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Mantenimiento			Total	
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Mala	Recuento	17	7	3	27
		% del total	24,3%	10,0%	4,3%	38,6%
	Regular	Recuento	7	12	2	21
		% del total	10,0%	17,1%	2,9%	30,0%
	Buena	Recuento	2	11	9	22
		% del total	2,9%	15,7%	12,9%	31,4%
Total	Recuento	26	30	14	70	
	% del total	37,1%	42,9%	20,0%	100,0%	



*Figura 19. Cruce de mantenimiento y práctica docente*

### Interpretación

El 24% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un mantenimiento nada adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente mala, el 17% de encuestados considera que las instituciones

educativas privadas de Lince presenta un mantenimiento poco adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 13% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un mantenimiento adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

Tabla 23

*Tabla cruzada práctica docente y monitoreo de las instituciones educativas privadas de Lince.*

		Monitoreo			Total	
		Nada adecuado	Poco Adecuado	Adecuado		
Práctica docente	Mala	Recuento	10	12	5	27
		% del total	14,3%	17,1%	7,1%	38,6%
	Regular	Recuento	6	13	2	21
		% del total	8,6%	18,6%	2,9%	30,0%
	Buena	Recuento	4	11	7	22
		% del total	5,7%	15,7%	10,0%	31,4%
Total	Recuento	20	36	14	70	
	% del total	28,6%	51,4%	20,0%	100,0%	



*Figura 20. Cruce de monitoreo y práctica docente*

### Interpretación

El 14% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un monitoreo nada adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente mala, el 19% de encuestados considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un monitoreo poco adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente regular, el 10% de encuestados

considera que las instituciones educativas privadas de Lince presenta un monitoreo adecuado el mismo porcentaje presenta una práctica docente buena.

### 3.2 Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre la gestión de talento humano y la práctica docente

H1: Existe relación entre la gestión de talento humano y la práctica docente

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la investigación

Tabla 24

*Correlación de gestión del talento humano y la práctica docente*

Correlaciones				
		G. del talento humano		
			G. del talento humano	Práctica docente
Rho de Spearman	G. del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,802
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coefficiente de correlación	,802	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

#### Interpretación:

Se observa que existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,802, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

#### Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre admisión y la práctica docente

H1: Existe relación entre admisión y la práctica docente

Tabla 25

*Correlación de admisión y práctica docente*

<b>Correlaciones</b>			Admisión	Práctica .D
Rho de Spearman	Admisión	Coeficiente de correlación	1,000	,615
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,615	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:**

Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre la admisión y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,615, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

**Prueba de hipótesis específica 2**

H0: No existe relación entre aplicación y práctica docente

H1: Existe relación entre aplicación y práctica docente

Tabla 26

*Correlación de aplicación y práctica docente*

<b>Correlaciones</b>			Aplicación	Práctica. D
Rho de Spearman	Aplicación	Coeficiente de correlación	1,000	,587
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,587	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:**

Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre la aplicación y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,587, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

**Prueba de hipótesis específica 3**

H0: No existe relación entre compensación y práctica docente

H1: Existe relación entre compensación y práctica docente

Tabla 27

*Correlación de compensación y práctica docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Comprensión	Práctica docente
Rho de Spearman	Compensación	Coeficiente de correlación	1,000	,638
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,638	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación**

Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre la compensación y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,638, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

**Prueba de hipótesis específica 4**

H0: No existe relación entre desarrollo y práctica docente

H1: Existe relación entre desarrollo y práctica docente

Tabla 28

*Correlación de desarrollo y práctica docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Desarrollo	Práctica docente
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,674
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,674	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:**

Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre el desarrollo y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,674, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

**Prueba de hipótesis específica 5**

H0: No existe relación entre mantenimiento y práctica docente

H1: Existe relación entre mantenimiento y práctica docente

Tabla 29

*Correlación de mantenimiento y práctica docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Mantenimiento	Práctica docente
Rho de Spearman	Mantenimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,584
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,584	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70



**Interpretación:**

Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre el mantenimiento y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,584, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

**Prueba de hipótesis específica 6**

H0: No existe relación entre monitoreo y práctica docente

H1: Existe relación entre monitoreo y práctica docente

Tabla 30

*Correlación de monitoreo y Práctica Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Monitoreo	Práctica docente
Rho de Spearman	Monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,524
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,524	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:**

Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre el monitoreo y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,524, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

## **IV. Discusión**

En este capítulo se presentan los principales hallazgos de esta investigación y se comparan los mismos con los obtenidos por diversos autores, en estudios anteriores, incluidos en las referencias revisadas a lo largo del desarrollo el trabajo.

Los resultados del Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal nos muestra como esta gestión estratégica del talento humano incide en la mejora de los objetivos de la organización, y por lo tanto tiene en una mayor capacidad de cada trabajador y los resultados en la organización y la competitividad, a su vez se nos dice también que la relación entre la administración del capital humano y los resultados de la entidad, es influenciada por las prácticas de administración, estos resultados evidencian la afirmación de la hipótesis que nosotros planteamos en la cual afirmamos que la gestión del talento humano tiene una relación positiva alta con respecto a la práctica del capital humano.

Sobre la Gestión del talento humano en las escuelas públicas en donde se concluye que el 45% del personal directivo de las escuelas públicas no realiza una gestión de buen nivel de talento humano, el 34 % un nivel regular, y sólo el 21% un buen nivel en la gestión, por lo tanto se concluye que los directivos no utilizan estrategias adecuadas para una buena gestión del talento humano, comparando con nuestra investigación, se considera que los directivos aun están en proceso de implementar una buena gestión del talento humano pues el 41 % de maestros considera que existe un nivel nada adecuado en cuanto a la gestión del talento humano, 29% de maestros considera que existe un nivel poco adecuado en gestión del talento humano mientras que un 30% de maestros considera que existe un nivel adecuado en gestión del talento humano.

En la Gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto superior tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011 en donde se utilizó cuestionarios con la escala de Likert, aplicados a una muestra de 254 docentes, y en donde se obtuvo un  $r=0,765$ , concluyendo que existe relación significativa entre gestión del talento humano y la motivación del personal docente en la

instituciones educativas estatales de Bolívar, podemos contrastar a diferencia en nuestra investigación gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas de distrito de Lince, Lima 2017 que existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de 0,802.

Con respecto a La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas, en donde se aplicó una lista de cotejo a una muestra de 46 docentes, se demostró estadísticamente que el desempeño laboral de los docentes de Huamanga son influidos por la motivación y los incentivos de los directivos, al igual que en nuestra investigación en donde se considera que manejando adecuadamente las diversas dimensiones de la gestión del talento humano obtendremos una mayor calidad en la práctica docente de nuestros profesores.

En cuanto a La Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones Educativas Estatales del colegio primario de Santa Luzmila Comas, se llegó a concluir que la gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel primario de Santa Luzmila Comas, corroborando así nuestra hipótesis planteada en donde afirmamos que la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas de distrito de Lince se relacionan de manera positiva alta.

En la Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04 – Comas, 2012, en donde se aplicó la técnica de la encuesta con instrumentos tipo cuestionario bajo la escala de Likert, se llegó a concluir que se ha encontrado que existe una correlación baja de  $r=0,342$  entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Instituciones Educativas de la Red N° 13, UGEL N° 04 – Comas. Podemos percatarnos que estos resultados difieren con los resultados de nuestra

investigación, a pesar de ser el mismo tipo de investigación, con los mismos tipos de cuestionario y aún bajo la misma escala, resumiendo que los resultados difieren por ser aplicado en otro distrito, y por lo tanto en otro contexto, arrojando así resultados completamente distintos.

## **V. Conclusiones**

- Primera: Se observa que existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,802, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación.
- Segunda: Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre la admisión y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,615, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación.
- Tercera: Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre la aplicación y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,587, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación.
- Cuarta. Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre la compensación y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,638, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación.
- Quinta: Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre el desarrollo y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,674, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación
- Sexta. Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre el mantenimiento y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,584, además observamos que el nivel de

significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación

Séptima : Se observa que existe una correlación positiva moderada, entre el monitoreo y la práctica docente ya que el coeficiente de correlación es de ,524, además observamos que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula aceptando así la hipótesis de la presente investigación



## **VI. Recomendaciones**

En base a los resultados obtenidos y la posibilidad de ampliar los métodos de estudio para los datos obtenidos de acuerdo a la definición operacional de las variables incluidas en la investigación, se establecen las siguientes recomendaciones:

- Primera. Se recomienda a futuros autores a realizar investigaciones similares en más instituciones educativa, trabajando de ser posible, con una población de carácter local, regional o inclusive, nacional.
- Segunda. Con la finalidad de poder realizar inferencias válidas para la población objeto de estudio, se recomienda a futuros investigadores a usar muestras aleatorias o probabilísticas en futuras investigaciones.
- Tercera. Al personal directivo de las Instituciones educativas a seguir manteniendo una adecuada gestión del talento humano dentro de su personal docente para seguir afectando favorablemente en su práctica docente.
- Cuarta: Al Ministerio de educación a través de la UGEL a implementar políticas educativas de capacitación que enriquezcan las actividades administrativas y de gestión en las instituciones educativas con el fin de implementar estas capacitaciones a un mayor nivel, no solo local, sino también regional y por qué no, nacional.
- Quinta. A los directivos de los Colegios de educación básica regular a seguir prestando atención a las necesidades de los docentes, con la finalidad de contribuir al en su formación integral para así mejorar el rendimiento de los mismos.

## **VII. Referencias**

- Achilli, E. (1996). *Práctica docente y diversidad sociocultural*. Argentina: Homo Sapiens
- Achilli, E. (2000) *Investigación y formación docente*. Argentina: Laborde Editor
- Alies, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Argentina: Granica
- Amador, J. (2003). *Proceso Administrativo*, Recuperado el 24 de julio de 2017, de [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/procesoadministrativo/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadministrativo/)
- Antúñez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y Propuestas*. México: Mc Graw-Hill
- Anzola, S. (2002) *Administración De Pequeñas Empresas*, (2° Edición), México: McGraw Hill
- Bedoya, J. (1987). *Epistemología y Pedagogía: Ensayo histórico crítico sobre el objeto y métodos pedagógicos*. Bogotá: Eco Ediciones
- Caldera, R. (2007) *El Recurso humano en las empresas*, Consultado el 05 de Setiembre de 2017, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos\\_humanos](http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos)
- Carrasco, S.(2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw-Hill
- Chiuche (2015) *Liderazgo Transformacional y la gestión del talento humano en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2015*. Tesis para obtener el grado de Magister desarrollado en la universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cisneros (2007). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas Estatales del primario de Santa Luzmila Comas*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Perú

- Córdova (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Perú: San Marcos
- De la Cruz (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Perú
- Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. España: Paidós
- Díaz B, & F; Rigo, A. (2003). *Formación Docente y Educación Basada en Competencias*. México: Facultad de Psicología, UNAM
- Díaz, V. (2004). *Currículum, investigación y enseñanza*. Venezuela: Litoformas
- Díaz, V. (2001). *Construcción del saber pedagógico*. Venezuela: Sinopsis Educativa,
- Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). *Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*. México: Paidós.
- Gimeno, J. y Pérez, A. (1996). *Comprender y transformar la enseñanza*. España: Morata
- Gonzales (2011) *.La Gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda en el primer semestre del 2011.*
- Guerrero (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. México
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.
- Hualpa (2011). *Incidencia que tiene la gestión del talento humano en la ejecución de los procesos administrativos de las escuelas de la Universidad Politécnica estatal del Carchi*.
- Huberman, S. (1999) *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*. Barcelona: Editorial Paidós.

- MINEDU (2012) *Marco del buen desempeño docente*. Perú: Corporación Gráfica Navarrete
- Montes, M, & Gonzáles, P. (2006). *Selección de Personal*. España: Ideas Propias
- Orizaga (2011). *Gestión del talento humano en las escuelas públicas*. México
- Ponce (2013). *Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04 – Comas, 2012*. Tesis para obtener el grado de Magister desarrollado en la universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Prieto (2013). *Modelo de Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Colombia
- Sayre (2014). *Percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*, Tesis para obtener el grado de Magister desarrollado en la universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Tamayo, Mario (1990). *Diccionario de la investigación científica*. México DF.: Limusa
- Valderrama (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Perú: San Marcos.

## **Anexos**

### Matriz de consistencia

**Título: La Gestión del talento humano y la práctica docente en instituciones educativas privadas del distrito de Lince**

**Autor: Ruth Katherine Sanéz Ordaya**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Existe relación entre la admisión de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p> <p>¿Existe relación entre la aplicación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p> <p>¿Existe relación entre la compensación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p> <p>¿Existe relación entre el desarrollo de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p> <p>¿Existe relación entre el mantenimiento de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p> <p>¿Existe relación entre el monitoreo de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> establecer la relación que existe entre la admisión de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la aplicación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la compensación de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el desarrollo de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el mantenimiento de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el monitoreo de personas y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La gestión del talento humano se relaciona con la práctica docente de las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre la admisión y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Existe relación entre la aplicación y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Existe relación entre la compensación y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Existe relación entre el desarrollo y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Existe relación entre el mantenimiento y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p> <p>Existe relación entre el monitoreo y la práctica docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Lince.</p>	<b>Variable 1: Gestión del Talento Humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Admisión	<b>Reclutamiento</b>	25		Bajo= 25 - 58
			Aplicación	<b>Desempeño</b>			Medio= 59 - 91
			Compensación	<b>Beneficios</b>			Alto= 92 – 125
			Desarrollo	<b>Capacitación</b>			
			Mantenimiento	<b>Integración</b>			
			Monitoreo	<b>Seguimiento</b>			
			<b>Variable 2: Práctica Docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Personal	<b>Imagen profesional</b>	20		Bajo= 20 - 47			
Institucional	<b>Normas</b>			Medio= 48 - 74			
Interpersonal	<b>Relación comunidad educativa</b>			Alto= 75 – 100			
Social							
Didáctica							
Valoral							



Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> <b>Hipotético - Deductivo</b></p>	<p><b>Población:</b> 70 docentes de Instituciones Educativas Privadas del Distrito de Lince</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Intencional probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 70 docentes de Instituciones Educativas Privadas del Distrito de Lince</p>	<p><b>Variable 1: Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Técnicas Encuesta.</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Autor: Ruth Katherine Sanéz Ordaya Año: 2017 Monitoreo: Ruth Katherine Sanéz Ordaya Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Práctica Docente</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Autor: Ruth Katherine Sanéz Ordaya Año: 2017 Monitoreo: Ruth Katherine Sanéz Ordaya Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis correlacional mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman</b></p>

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**Cuestionario para determinar la gestión del talento humano**

**FINALIDAD:**

El instrumento tiene la finalidad de conocer la gestión del talento humano del personal directivo de la Institución Educativa designada a evaluar.

**INSTRUCCIONES:**

Estimados Docentes, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión del talento humano del personal directivo. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	<b>ADMISIÓN</b>					
01	Se elaboran criterios de selección de personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo					
02	Se evalúa la oferta del mercado laboral docente					
03	Se selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos.					
04	Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente.					
	<b>APLICACIÓN</b>					
05	Se organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.					
06	Se fomenta un clima de trabajo abierto					
07	Se optimiza la participación para el logro de las competencias					

08	Se coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización.					
	<b>COMPENSACIÓN</b>					
09	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.					
10	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.					
11	El trabajo es evaluado de forma justa.					
12	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencias.					
13	Se compensa la labor realizada por los docentes fuera de su horario asignado					
	<b>DESARROLLO</b>					
14	Se utiliza un estilo democrático en la gestión educativa.					
15	Participa en equipos de investigación.					
16	Se promueve el desarrollo integral de los docentes.					
17	Se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes					
	<b>MANTENIMIENTO</b>					
18	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización..					
19	Se solucionan los conflictos personales que se presentan en la I.E. de manera pronta y amigable.					
20	Se respetan las diferencias existentes entre docentes.					
21	Se logra la identificación del docente con la Institución Educativa					
22	Se logra que los docentes se sientan satisfechos con la labor realizada					
23	Se cumple con el horario asignado en su jornada pedagógica.					
	<b>MONITOREO</b>					
24	Se preocupan por el bienestar del personal docente					
25	Se organizan mesas de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización					

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****ESCUELA DE POSTGRADO****Cuestionario para determinar la práctica docente****FINALIDAD:**

El instrumento tiene la finalidad de conocer la práctica docente de la Institución Educativa designada a evaluar.

**INSTRUCCIONES:**

Estimados Docentes, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para determinar el desempeño docente. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	<b>PERSONAL</b>					
01	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.					
02	Su aspecto personal inspira respeto y agrado debido a su presentación y uso de lenguaje adecuado.					
03	Busca oportunidades de capacitación de manera constante.					
04	Brinda importancia a sus capacidades como facilitador del aprendizaje.					
	<b>INSTITUCIONAL</b>					
05	Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa					
	<b>INTERPERSONAL</b>					

06	Se relaciona adecuadamente con las personas con quienes interactúa a diario.					
07	Realiza talleres para los padres de familia.					
08	Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.					
	<b>SOCIAL</b>					
09	Aporta con ideas, proyectos en beneficio de la comunidad educativa.					
10	Realiza una comunicación directa y horizontal con la comunidad					
	<b>DIDÁCTICA</b>					
11	Documenta su experiencia docente.					
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje.					
13	Orienta metodológicamente a sus estudiantes en todo tipo de actividades de aprendizaje.					
14	Realiza la evaluación de manera permanente.					
15	Selecciona material didáctico de fácil manipulación.					
16	Planifica los tipos de evaluación a utilizar durante la clase.					
17	Utiliza estrategias participativas durante el desarrollo de la clase					
	<b>VALORAL</b>					
18	Estimula a los estudiantes para el logro de aprendizajes.					
19	Cumple con sus funciones de manera motivada					
20	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>ADMISIÓN</b>							
1	Se elaboran criterios de selección de personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo	✓		✓		✓		
2	Se evalúa la oferta del mercado laboral docente	✓		✓		✓		
3	Se selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos.	✓		✓		✓		
4	Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>APLICACIÓN</b>							
5	Se organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se fomenta un clima de trabajo abierto	✓		✓		✓		
7	Se optimiza la participación para el logro de las competencias	✓		✓		✓		
8	Se coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización.	✓		✓		✓		
	<b>COMPENSACIÓN</b>							
9	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	✓		✓		✓		
10	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es evaluado de forma justa.	✓		✓		✓		
12	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencias.	✓		✓		✓		
13	Se compensa la labor realizada por los docentes fuera de su horario asignado	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO</b>							
14	Se utiliza un estilo democrático en la gestión educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa en equipos de investigación.	✓		✓		✓		
16	Se promueve el desarrollo integral de los docentes.	✓		✓		✓		
17	Se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	✓		✓		✓		
	<b>MANTENIMIENTO</b>							
18	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización..	✓		✓		✓		
19	Se solucionan los conflictos personales que se presentan en la I.E. de manera pronta y amigable.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se respetan las diferencias existentes entre docentes.	✓		✓		✓		
21	Se logra la identificación del docente con la Institución Educativa	✓		✓		✓		
22	Se logra que los docentes se sientan satisfechos con la labor realizada	✓		✓		✓		
23	Se cumple con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓		
	<b>MONITOREO</b>							
24	Se preocupan por el bienestar del personal docente	✓		✓		✓		
25	Se organizan mesas de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guizado Oscar Felipe ..... DNI: 31164557 .....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo .....

.....de.....del 20.....

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

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRACTICA DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>a2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>PERSONAL</b>							
1	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	✓		✓		✓		
2	Su aspecto personal inspira respeto y agrado debido a su presentación y uso de lenguaje adecuado.	✓		✓		✓		
3	Busca oportunidades de capacitación de manera constante.	✓		✓		✓		
4	Brinda importancia a sus capacidades como facilitador del aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>INSTITUCIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>INTERPERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se relaciona adecuadamente con las personas con quienes interactúa a diario.	✓		✓		✓		
7	Realiza talleres para los padres de familia.	✓		✓		✓		
8	Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.	✓		✓		✓		
	<b>SOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Aporta con ideas, proyectos en beneficio de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	Realiza una comunicación directa y horizontal con la comunidad	✓		✓		✓		
	<b>DIDÁCTICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Documenta su experiencia docente.	✓		✓		✓		
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Orienta metodológicamente a sus estudiantes en todo tipo de actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Realiza la evaluación de manera permanente.	✓		✓		✓		
15	Selecciona material didáctico de fácil manipulación.	✓		✓		✓		
16	Planifica los tipos de evaluación a utilizar durante la clase.	✓		✓		✓		
17	Utiliza estrategias participativas durante el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
	<b>VALORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Estimula a los estudiantes para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
19	Cumple con sus funciones de manera motivada	✓		✓		✓		
20	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Quirado Osorio Felipe ..... DNI: 31169557 .....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo .....

.....de.....del 20.....

  
-----  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ADMISIÓN</b>								
1	Se elaboran criterios de selección de personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo	✓		✓		✓		
2	Se evalúa la oferta del mercado laboral docente	✓		✓		✓		
3	Se selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos.	✓		✓		✓		
4	Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>APLICACIÓN</b>								
5	Se organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se fomenta un clima de trabajo abierto	✓		✓		✓		
7	Se optimiza la participación para el logro de las competencias	✓		✓		✓		
8	Se coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización.	✓		✓		✓		
<b>COMPENSACIÓN</b>								
9	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	✓		✓		✓		
10	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es evaluado de forma justa.	✓		✓		✓		
12	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencias.	✓		✓		✓		
13	Se compensa la labor realizada por los docentes fuera de su horario asignado	✓		✓		✓		
<b>DESARROLLO</b>								
14	Se utiliza un estilo democrático en la gestión educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa en equipos de investigación.	✓		✓		✓		
16	Se promueve el desarrollo integral de los docentes.	✓		✓		✓		
17	Se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	✓		✓		✓		
<b>MANTENIMIENTO</b>								
18	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización..	✓		✓		✓		
19	Se solucionan los conflictos personales que se presentan en la I.E. de manera pronta y amigable.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se respetan las diferencias existentes entre docentes.	✓		✓		✓		
21	Se logra la identificación del docente con la Institución Educativa	✓		✓		✓		
22	Se logra que los docentes se sientan satisfechos con la labor realizada	✓		✓		✓		
23	Se cumple con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓		
<b>MONITOREO</b>								
24	Se preocupan por el bienestar del personal docente	✓		✓		✓		
25	Se organizan mesas de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEIREZ SHAVENIRA, SEGUNDA    DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>ADMISIÓN</b>							
1	Se elaboran criterios de selección de personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo	✓		✓		✓		
2	Se evalúa la oferta del mercado laboral docente	✓		✓		✓		
3	Se selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos.	✓		✓		✓		
4	Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>APLICACIÓN</b>	✓		✓		✓		
5	Se organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se fomenta un clima de trabajo abierto	✓		✓		✓		
7	Se optimiza la participación para el logro de las competencias	✓		✓		✓		
8	Se coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización.	✓		✓		✓		
	<b>COMPENSACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe flexibilidad para pedir permiso y faltar a trabajar.	✓		✓		✓		
10	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	✓		✓		✓		
11	El trabajo es evaluado de forma justa.	✓		✓		✓		
12	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencias.	✓		✓		✓		
13	Se compensa la labor realizada por los docentes fuera de su horario asignado	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO</b>	✓		✓		✓		
14	Se utiliza un estilo democrático en la gestión educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Participa en equipos de investigación.	✓		✓		✓		
16	Se promueve el desarrollo integral de los docentes.	✓		✓		✓		
17	Se logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	✓		✓		✓		
	<b>MANTENIMIENTO</b>	✓		✓		✓		
18	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización..	✓		✓		✓		
19	Se solucionan los conflictos personales que se presentan en la I.E. de manera pronta y amigable.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se respetan las diferencias existentes entre docentes.	✓		✓		✓		
21	Se logra la identificación del docente con la Institución Educativa	✓		✓		✓		
22	Se logra que los docentes se sientan satisfechos con la labor realizada	✓		✓		✓		
23	Se cumple con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓		
	<b>MONITOREO</b>	✓		✓		✓		
24	Se preocupan por el bienestar del personal docente	✓		✓		✓		
25	Se organizan mesas de trabajo sobre la necesidad de capacitación y/o actualización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEIREZ SHAVEIRA, SEGUNDO        DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRACTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>				
	<b>PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	✓		✓		✓		
2	Su aspecto personal inspira respeto y agrado debido a su presentación y uso de lenguaje adecuado.	✓		✓		✓		
3	Busca oportunidades de capacitación de manera constante.	✓		✓		✓		
4	Brinda importancia a sus capacidades como facilitador del aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	<b>INTERPERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Se relaciona adecuadamente con las personas con quienes interactúa a diario.	✓		✓		✓		
7	Realiza talleres para los padres de familia.	✓		✓		✓		
8	Comparte actividades con los demás docentes en la búsqueda de un adecuado clima institucional.	✓		✓		✓		
	<b>SOCIAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Aporta con ideas, proyectos en beneficio de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	Realiza una comunicación directa y horizontal con la comunidad	✓		✓		✓		
	<b>DIDÁCTICA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Documenta su experiencia docente.	✓		✓		✓		
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Orienta metodológicamente a sus estudiantes en todo tipo de actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Realiza la evaluación de manera permanente.	✓		✓		✓		
15	Selecciona material didáctico de fácil manipulación.	✓		✓		✓		
16	Planifica los tipos de evaluación a utilizar durante la clase.	✓		✓		✓		
17	Utiliza estrategias participativas durante el desarrollo de la clase	✓		✓		✓		
	<b>VALORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Estimula a los estudiantes para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
19	Cumple con sus funciones de manera motivada	✓		✓		✓		
20	Fomenta la autoevaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... PÉREZ SALVEDOR, Segundo ..... DNI: 25601051 .....

Especialidad del validador: ..... GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

RESULTADOS GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

profesor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	suma
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3 85,00
2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3 87,00
3	3	2	3	3	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3 76,00
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4 94,00
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3 90,00
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4 95,00
7	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3 94,00
8	4	5	5	4	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3 80,00
9	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 99,00
10	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4 92,00
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4 89,00
12	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3 79,00
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3 85,00
14	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3 90,00
15	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3 90,00
16	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 94,00
17	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3 91,00
18	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3 93,00
19	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3 91,00
20	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3 93,00
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4 98,00
22	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3 85,00
23	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4 77,00
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2 94,00
25	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3 84,00
26	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4 81,00
27	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3 85,00
28	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	3 91,00
29	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4 80,00
30	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4 86,00
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3 95,00
32	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 97,00
33	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4 88,00
34	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3 93,00
35	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 89,00
36	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4 87,00
37	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3 88,00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4 91,00
39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4 76,00
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4 95,00
41	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4 92,00
42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3 90,00
43	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3 76,00
44	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2 84,00
45	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3 86,00
46	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3 84,00
47	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3 72,00
48	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2 94,00
49	4	4	4	3	2	5	5	4	3	5	5	1	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3 90,00
50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4 95,00
51	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3 83,00
52	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3 72,00
53	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3 88,00
54	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4 91,00
55	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4 84,00
56	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3 83,00
57	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4 92,00
58	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3 85,00
59	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3 92,00
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3 95,00
61	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3 91,00
62	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3 82,00
63	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3 85,00
64	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3 74,00
65	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4 75,00
66	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3 72,00
67	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4 75,00
68	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4 94,00
69	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3 82,00
70	3	2	3	2	2	3	2	3	2																	



RESULTADOS PRÁCTICA DOCENTE

profesor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	suma
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	90,00
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92,00
3	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	76,00
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	83,00
5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	90,00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	83,00
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	83,00
9	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95,00
10	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	94,00
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98,00
12	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	72,00
13	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83,00
14	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	91,00
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89,00
16	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	93,00
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	93,00
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91,00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80,00
20	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	91,00
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99,00
22	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	84,00
23	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	71,00
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97,00
25	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78,00
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85,00
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87,00
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95,00
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	82,00
30	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84,00
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97,00
32	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92,00
33	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85,00
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95,00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80,00
36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	88,00
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	92,00
38	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	82,00
39	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	72,00
40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97,00
41	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	93,00
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91,00
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	75,00
44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	87,00
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90,00
46	5	4	5	5	5	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83,00
47	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	70,00
48	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	95,00
49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	88,00
50	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93,00
51	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83,00
52	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73,00
53	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	81,00
54	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	92,00
55	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	83,00
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80,00
57	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	91,00
58	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	88,00
59	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	89,00
60	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	92,00
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	95,00
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80,00
63	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84,00
64	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72,00
65	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	84,00
66	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	73,00
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	79,00
68	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	92,00
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	82,00
70	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	75,00

IEP MICAELA BASTIDAS DE CONDORCANQUI			
IEP GOTITA DE CIELO			
IEP LA ALBORADA			



## Escuela de Posgrado

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 28 de setiembre de 2017

Carta P. 1001-2017-EPG-UCV-LNP

**Lic. Lucrecia Mancilla Baglietto**

Directora de la I.E.P. "Micaela Bastidas de Condorcanqui"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Ruth Katherine Sanez Ordaya** identificada con DNI N.º **46520889** y código de matrícula N.º **7001030965**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 28 de setiembre de 2017

Carta P. 1002-2017-EPG-UCV-LNP

**Lic. Pilar Saco Hernandez**  
Directora de la I.E.P. "Gotita de Cielo"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Ruth Katherine Sanez Ordaya** identificada con DNI N.º **46520889** y código de matrícula N.º **7001030965**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM



*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 28 de setiembre de 2017

Carta P. 1003-2017-EPG-UCV-LNP

**Lic. Gloria la Torre Parodi**  
Directora de la I.E.P. "Alborada"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Ruth Katherine Sanez Ordaya** identificada con DNI N.º **46520889** y código de matrícula N.º **7001030965**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2017**, de la estudiante Ruth Katherine Sanz Ordaya; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 23 de setiembre del 2017



---

Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954

Feedback Studio - Google Chrome  
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1049816763&o=851312709&lang=es

feedback studio | La Gestión del talento humano y la práctica docente en instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017

**La Gestión del talento humano y la práctica docente en instituciones educativas privadas del distrito de Lince, Lima 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**  
Bach. Ruth Katherine Sanchez Ordaya

**ASESOR:**  
Mg Santiago Aquiles Gallarday Morales

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**Resumen de coincidencias**

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	www.ilvem.com	Fuente de Internet	1 %
2	ri.ues.edu.sv	Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucsg.edu.ec	Fuente de Internet	1 %
4	brillantesenrhh.blogspot...	Fuente de Internet	1 %
5	id.scribd.com	Fuente de Internet	1 %
6	repository.unilibre.edu...	Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 72 | Número de palabras: 12983

11:00 a. m. 3/10/2017

647-78

Angel Salazar



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Ruth Katherine Sanchez Orelana con DNI N° 21520049  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)  
domiciliado (a) en Urb. Coopiv Mz S Lr 4 S.H.P.  
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)  
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:  
Que en mi condición de alumno de la promoción: Maestría en  
(Promoción) (Nombre del programa)  
Administración de la Educ. identificado con el código de matrícula N° 7001030965  
(Código de alumno)



de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:  
Visto bueno para empastado

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.  
Lima, 21 de Julio de 2018

(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Tesis amillada corregida
  - b. Copia de resolución Directoral de Sust.
  - c. Copia de Dictamen de la Sustentación
  - d. Copia de Acta de afijación de originalidad de tesis y puntaje Tomitín
- Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: 929299149  
Email: katty\_3343@katma1.com





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SANEZ ORDAYA RUTH KATHERINE  
D.N.I. : 46520889  
Domicilio : Urb. Cooper. Mz. S. Lt. 7 S.M.P.  
Teléfono : Fijo : 5747687 Móvil : 979379743  
E-mail : katty\_7347@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA  
Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SANEZ ORDAYA RUTH KATHERINE

Título de la tesis:

LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA PRACTICA DOCENTE EN  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2017

Año de publicación : .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 01/09/18