



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano en la educación remota de la IE José
Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021

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

AUTORA:

Candacho Geri, Rebeca Fabiana (ORCID: 0000-0003-1925-7802)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (ORCID: 0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mis padres quienes siempre fueron ejemplo de valores y esfuerzo. A mi hijo por ser mi motivo de superación personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y permitir mi superación profesional y personal, a mis familiares por apoyarme en este proceso de estudios moral y afectivamente dándome las fuerzas necesarias para poder seguir adelante. A mis maestros de la Universidad César Vallejo, especialmente al asesor Guido Bravo Huaynates y a los docentes de la IE José Abelardo Quiñones. que hicieron posible esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimiento	18
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos	19
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
4.1. Resultados	21
4.2. Discusión	29
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de categorización	15
Tabla 2	Participantes	16

Resumen

La presente investigación Gestión del Talento Humano en la educación remota de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021, tuvo como objetivo caracterizar la gestión del talento humano y los procesos de dicha gestión. La metodología utilizada en esta investigación fue descriptiva, con un enfoque cualitativo de tipo básico y de diseño fenomenológico.

En esta investigación se recogió la experiencia de 12 participantes conformado por tres directivos, ocho docentes y un padre de familia y se aplicó la técnica de la entrevista, que constó con una guía de ocho preguntas semiestructuradas para la recolección de información de los participantes. La entrevista se realizó de manera individual haciendo uso de la plataforma Zoom y en algunos casos de manera presencial tomando en cuenta las medidas de bioseguridad.

Entre los resultados descriptivos más importantes, se puede destacar que la gestión del talento humano liderada por los directivos de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate, durante el año 2021 ha tenido limitaciones muy marcada con relación a dos características, falencias de una real gestión del talento y falta de iniciativa e interés por emprender o incluir en su gestión las bondades que trae consigo este tipo de gestión.

Palabras clave: *Talento humano, Gestión del talento humano, reclutamiento y selección.*

Abstract

The present research Human Talent Management in remote education at IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021, aimed to characterize the management of human talent and the processes of said management. The methodology used in this research was descriptive, with a qualitative approach of a basic type and of phenomenological design.

In this research, the experience of 12 participants was collected, made up of three directors, eight teachers and a parent and the interview technique was applied, which consisted of a guide of eight semi-structured questions for the collection of information from the participants. The interview was conducted individually using the Zoom platform and in some cases in person, taking biosafety measures into account.

Among the most important descriptive results, it can be highlighted that the management of human talent led by the directors of IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate, during the year 2021 has had very marked limitations in relation to two characteristics, shortcomings of one real talent management and lack of initiative and interest in undertaking or including in its management the benefits that this type of management brings with it.

Keywords: *Human Talent, Human talent Management, Recruitment and selection.*

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el ser humano es considerado como el protagonista del cambio, de mejora y desarrollo de todo. Esta nueva concepción sobre el ser humano deja de lado la idea de que las personas solo son un bien útil para la producción, de este modo al virar hacia este concepto, los seres humanos se colocan en posición de seres con infinidad de talentos, necesidades e intereses y con aspiraciones los cuales empiezan a dar sentido a todos los procesos, agregando valor a las organizaciones. En vista de esto, no cabe duda que una adecuada gestión del talento humano hará que las organizaciones puedan crecer en diferentes entornos de competitividad y de variables (Vallejo y Portalanza, 2017).

Este contexto mundial atípico debido a la pandemia, permitió tanto a las personas como a las organizaciones reinventarse y poder dar continuidad a sus vidas y proyectos implementando estrategias y recursos diversos. Es así que los recursos virtuales han cobrado mayor importancia, aunque no está demás decir que estos ya eran parte de la vida cotidiana, sin embargo, es ahora que las organizaciones han visto por conveniente implementarse con estos recursos para desarrollarse en busca de sus metas y objetivos.

En un estudio y análisis sobre lo que ha sido el proceso de gestión del talento en las organizaciones de Estados Unidos y a nivel mundial, señaló que han encontrado debilidades sobre los procesos de la gestión del talento humano (Aguinis y Burgi-Tian, 2021). Estas debilidades se caracterizaron por mostrar que muchas organizaciones no implementan sistemas modernos de gestión del desempeño y, en cambio, solo tienen sistemas de evaluación del desempeño que generalmente incluyen evaluación y revisión una vez al año, con poco esfuerzo.

La falta de proporcionar retroalimentación y coaching de alguna manera también fue un vacío detectado. La alineación deficiente a largo plazo del desempeño de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, centrándose solo en el desempeño pasado y la propiedad de los recursos humanos también fueron desatendidos por falta de evaluación constante.

La Unesco (2021) por medio de un artículo informativo sobre la educación durante la Covid-19 a nivel de América Latina, hizo un análisis acerca de las condiciones de trabajo de los docentes de instituciones públicas de esta región e indicó que las condiciones salariales no han tenido variación alguna, sin embargo

se emprendieron iniciativas en varias partes del mundo en brindar formación docente para el cumplimiento de un trabajo remoto al que tuvieron que migrar millones de docentes en el mundo y que no se pudo cubrir en la totalidad pese a los esfuerzos de los implicados.

En la realidad peruana, la gestión del talento de los docentes, administrativos y directivos enmarcados dentro del campo educativo han sufrido por años cambios y adecuaciones.

La carrera profesional docente en el Perú ha presentado cambios a partir de la Ley de la Carrera Pública Magisterial (Congreso de la República, Ley 29062, 2007), seguida de la Ley de la Reforma Magisterial (Congreso de la República, Ley 29944, 2012) que consideraron diversos aspectos, entre aquellos relacionados al trabajo del personal y cómo docentes en el afán de formar parte del magisterio, se someten a diversos procesos.

Chiavenato (2009) y Alles (2013) señalaron que este tipo de acciones corresponden a estrictos procesos dentro de la gestión de recursos humanos al cual se denominó gestión del talento humano.

En la IE “José Abelardo Quiñones” de Ate, se pudo observar que los docentes han realizado innumerables esfuerzos por mantener esta continuidad a pesar de las adversidades de tiempo, contexto, realidad socio cultural, tecnológico, salud, familiares; por otro lado, existe una auténtica necesidad de mejorar las competencias digitales para brindar el servicio educativo, los docentes de la institución fueron proporcionados de cursos y talleres excediéndose en horas como parte del trabajo contemplado para los docentes situación no contemplada y que si hubiera existido un marco normativo basado en la gestión del talento de los docentes, donde se prime el desarrollo y actualización del talento en forma permanente, no los hubiera afectado en mayores dimensiones.

Otro aspecto observado fue que algunas plazas vacantes por cese o licencia no fueron cubiertas oportunamente por lo que estas situaciones sugieren o dan indicios de ciertas debilidades en abordar los procesos de la Gestión del Talento Humano como captación y selección; desarrollo y actualización; además de retención porque no se garantiza el compromiso de los trabajadores de una institución.

Teniendo en cuenta la situación problemática presentada, y considerando que la gestión del talento humano de hace unos años no es la misma que se presenta en la actualidad, ya que éste se ha desarrollado en un periodo atípico por el Covid-19, se identificó el problema general: ¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones de Ate? y como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la captación, selección e incorporación, del desarrollo y actualización, además de la continuidad laboral y retención del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones de Ate?.

En la investigación se presentan las siguientes justificaciones: (i) en lo teórico, este documento servirá como base para el siguiente estudio en el fortalecimiento del talento humano por medio de gestiones más eficientes, (ii) en la justificación práctica de la investigación se presentó de forma detallada la caracterización de la Gestión del Talento Humano con la cual contaba la IE José Abelardo Quiñones de la Ugel 06 en el distrito de Ate durante el año 2021, información relevante que servirá para localizar en que aspectos existen debilidades y puedan ser revertidas por la aplicación de mecanismos más asertivos. (iii) en lo metodológico, su justificación se centró por ser una investigación bajo un enfoque cualitativo de diseño fenomenológico, permitió analizar, describir, explicar y entender la realidad de la Gestión del Talento Humano en un escenario nuevo como es la educación remota.

La presente investigación tuvo como objetivo general caracterizar la gestión del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021, y sus objetivos específicos: Caracterizar la captación, selección e incorporación, el desarrollo y actualización, así como la continuidad laboral y retención del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación, entre los antecedentes nacionales tenemos a Girón (2021) tuvo como propósito determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021, basándose en un estudio con enfoque cuantitativo correlacional, de tipo básica, no experimental y transversal. El instrumento empleado fue una encuesta aplicada a 60 docentes, llegando a la conclusión que se interpreta sobre la buena gestión del talento humano mayor es la satisfacción de los docentes de dicha institución en estudio.

La investigación de García (2019) en el que tuvo como propósito el determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas 81550 – Chota Y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019. realizó un estudio de enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. Además, empleó cuestionarios para la recolección de datos de 33 docentes que comprende docentes de los diferentes niveles de educación básica y dos directores de las dos instituciones educativas llegando a la conclusión que existe correlación significativa entre dichas variables.

Medina y Ninanya (2019) con el objetivo de determinar el nivel de relación entre la gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana realiza un estudio de tipo no experimental, transversal y el alcance de la investigación es correlacional empleando dos instrumentos para medir las variables propuestos por Casas (2015) y Juárez (2012) aplicado a 120 docentes. De esta investigación concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables.

Así también entre los estudios internacionales previos consultados fueron el de Alvarado (2021), investigación de enfoque cualitativo y tipo fenomenológico, planteó como objetivo determinar la importancia de los procesos de gestión como reclutamiento, selección, inducción y capacitación de los trabajadores en una entidad pública. Para este estudio se realizó entrevistas semiestructuradas a 5 trabajadores de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, llegando a la conclusión de que existen falencias en el área de recursos humanos respecto

a la organización, la selección y el reclutamiento de personal, ya que sus procesos demoran en la verificación de datos así mismo se indica la importancia de brindar inducción a nuevos colaboradores motivándolos a cumplir sus funciones de manera eficiente y correcta.

En la investigación de Fang, Qijie y Mengtian (2021) señalaron que, la gestión estratégica de recursos humanos tienen un impacto significativo en el desempeño individual y organizacional, pero sin embargo, mucho de la teoría se sigue quedando solo en literatura donde las organizaciones hacen poco esfuerzo por cambiar sus políticas en recursos humanos y no se esfuerzan por entender que es un sistema de construcción continua, donde es válido los mecanismos de fortalecimiento del rendimiento, de colaboración por medio de distinciones para asegurar la autoestima y compromiso organizacional.

De forma similar, Hidalgo (2020) en su investigación titulada como Modelo de gestión en recursos humanos según la teoría de Chiavenato para fortalecer la administración en las escuelas del distrito D1- C6 Guayaquil, 2020 tuvo como objetivo general analizar la gestión de recursos humanos e identificar qué propuesta de la teoría de Chiavenato de administración de recursos humanos se puede considerar para la mejora en la gestión de la administración en las instituciones de educación básica del D1 – C6 Guayaquil.

Tomalá y Pozo (2019) tuvieron como propósito el determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017, realizó un estudio no experimental asumiendo un diseño descriptivo correlacional, para dicho estudio recoge información de 26 profesionales que se desempeñan en el campo educativo a través de dos instrumentos, ambos instrumentos con la confiabilidad necesaria para aplicación. Como resultado indica que sí existe influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño docente.

Como parte de su estudio llegó a la conclusión de que existe falencias en los procesos de gestión, a causa de la falta de un modelo adecuado para la eficiencia de la administración del recurso humano, por lo cual habiendo identificado

ello, como parte de la propuesta teórica logrando obtener un modelo de gestión basado exclusivamente en dichas falencias (Chiavenato, 2009).

En cuanto a las teorías sobre la Gestión del Talento Humano, hasta finales de los 80, este proceso no tenía mucha importancia en las organizaciones (Romero y Salcedo, 2019). Esta idea fue tomando otro rumbo, donde se puede decir que hoy en día las organizaciones están viendo a las personas, trabajadores o colaboradores como fuente de talento y potencial que se puede aprovechar en beneficio de las empresas. De esta manera los seres humanos se han convertido en el elemento fundamental para toda organización (Chiavenato, 2009).

Los departamentos de recursos humanos de cualquier organización deben diseñar sistemáticamente procesos para mantener estas fuerzas, de hecho, deben actuar como pensadores estratégicos para la organización con una visión holística de las personas y las consecuencias y costos de perder empleados (Mohammad et al., 2018). La educación es una de las herramientas más importantes del desarrollo de los recursos humanos, ya que los gerentes exitosos comprenden la necesidad de la educación y consideran el desarrollo de los recursos humanos como un requisito de la organización.

Una forma de mejorar la calidad escolar es controlar los recursos humanos en las escuelas. El seguimiento mejora y potencia los procesos de aprendizaje en la escuela con respecto a la mejora de la comunicación y el desarrollo personal y profesional de los docentes (Maudy et al., 2020).

Aspectos como cultura, estructura, administración de los ejecutivos y las características del contexto, la misión y visión como de las habilidades y otras variables importantes se deben tomar en cuenta cuando se trata de recursos humanos ya que estos enfoques deben relacionarse entre sí, para que se direccionen de manera adecuada dentro de toda organización (Chiavenato, 2009).

El talento humano es definido en base a su importancia de las personas en toda organización, además indicó que tanto las personas como las organizaciones son dependientes entre sí; sin embargo, las organizaciones son aún más dependientes de las personas ya que están supeditados de su energía y actitud para lograr sus objetivos y metas (Chiavenato, 2008). Además, indicó que la

administración de estos recursos es primordial para la eficacia de toda organización (Chiavenato, 2009).

Según la teoría de la conducta de la organización, está basado en el comportamiento de las personas y apoyado en teorías psicológicas se entiende de que el ser humano responde a estímulos además se relaciona subjetivamente con los conceptos de sensación, percepción y las emociones (Chiavenato, 2008). Es así que se considera que quien dirige la administración de las personas en toda organización debe ser capaz de motivar a su empleado. La administración de recursos humanos tiene como desafío mantener y desarrollar los talentos de personal que se acaba de incorporar a una institución ya que se puede observar la gran importancia que tienen las personas dentro de toda organización.

Por ello, en el afán de mantener y desarrollar los talentos, la formación docente que se proporciona es muy importante, especialmente sobre el empleo de plataformas y el desarrollo de habilidades en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), indispensable para la educación remota, tuvo como afán el mejorar las condiciones productivas de los docentes aunque muchas veces no se tomaba en cuenta el factor ser humano, puesto que para realizar estas arduas actividades durante la educación remota y que aún continúan, debieron por un lado, mejorar las condiciones de accesibilidad remota y por otro, mejorar el manejo del factor tiempo relacionado al trabajo docente.

Los docentes son un grupo representativo para el desarrollo de un país y del mundo, sin embargo, existen temas de preocupación como la formación, la contratación, la permanencia, el estatus y las condiciones de trabajo de los mismos que requieren ser revisadas y atendidas en los vacíos que se puedan encontrar. Son objetivos de desarrollo: Educación de calidad, mediante el Marco de Acción 2030 de Educación que busca mejorar la oferta de docentes calificados, aspecto que depende de la mejora de su formación, contratación, permanencia, estatus, condiciones de trabajo y motivación (Unesco, 2021).

La Gestión de Recursos Humanos tiene una estructura amplia que consta de subfunciones como las responsabilidades de los profesores. y áreas de competencia profesional (análisis de puestos), calidad y cantidad de recursos

humanos, selección y nominaciones, educación y desarrollo, evaluación del desempeño, honores, gestión de premios y disciplina (Cobanoglu et al., 2018). Las funciones del departamento de Recursos Humanos son importantes porque apoyan la estrategia organizacional al crear, mejorar una fuerza laboral productiva y calificada y retener las habilidades necesarias para lograr los objetivos organizacionales.

Los procesos de la Administración de Recursos humanos se resumen en seis procesos: integración o incorporación, organización, recompensa, desarrollo, retención y control, todos estos se encuentran relacionados entre sí, puesto que si uno falla se ve reflejado en otro (Chiavenato, 2009).

Sobre el proceso de reclutamiento se puede determinar como un conjunto de técnicas para atraer candidatos calificados y por otro lado la selección de personas que es un filtro sobre los detalles y características necesarias y adecuadas para ocupar el cargo según la naturaleza de la organización para su mejor funcionamiento y eficacia (Chiavenato, 2009).

Sobre el proceso de desarrollo de las personas y cómo estos se relacionan con la con la educación de los mismos, se puede afirmar que el desarrollo de las personas implica no solo transmitirle conocimientos, sino más bien el desarrollo de sus capacidades y destrezas para que estos puedan desempeñarse de manera eficaz y eficiente dentro de toda organización (Chiavenato, 2009). Así también se debe tener en cuenta que las personas como parte de su desarrollo también implica las experiencias de aprendizajes que van adquiriendo en determinado tiempo como parte de su crecimiento personal.

En respaldo de este proceso de desarrollo de las personas, en nuestro país existen leyes que se han implementado normas para regular el talento o desempeño tanto de directivos y docentes como el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014) y Marco del Buen Desempeño Docente (2015), en estos documentos se hace hincapié sobre competencias, capacidades e indicadores que orientan la labor de los integrantes de la comunidad educativa. Lo dispuesto en la normativa legal educativa que rige el país es generalmente cumplida, pero se debe aclarar que carece de una política de Gestión del Talento Humano propiamente

dicha, es así que surgió la necesidad de caracterizar la gestión del talento humano que se venía implantando en el sector durante la educación remota y analizar las diferentes estrategias y procesos de gestión del talento humano promovidas desde el Ministerio de Educación y como estas vienen repercutiendo en las instituciones del país.

Sobre la evaluación de desempeño de la gestión del talento humano se considera como la acción de auditar los recursos humanos, esta viene a ser una revisión formal diseñada para medir costos y beneficios del programa global de recursos humanos, de este modo poder realizar la comparación pertinente sobre la eficacia con respecto a desempeños con otras organizaciones, así como dar un repaso sobre la contribución que se hace actualmente respecto a años anteriores (Chiavenato, 2009).

La evaluación de la gestión de recursos humanos en las escuelas es una actividad estratégica porque utiliza varias políticas para lograr los objetivos escolares (Maudy et al., 2020). Sobre este aspecto o proceso se puede apreciar que la evaluación de desempeño es importante para la gestión de recursos humanos en toda organización. La evaluación permite conocer si el desempeño del evaluado cumple con lo estipulado frente a las necesidades de la organización, en caso esta evaluación esté por debajo de lo esperado se tomarán decisiones que ayuden a corregir y mejorar la calidad del trabajo.

De acuerdo a Celis (2009), en la gestión de talentos, la competencia por objetivos de la escuela se pone en primer lugar, debido a su función. Lo principal es responder a esta afirmación que no es una frase trivial, como suele ocurrirles a los directivos. Piensan que las habilidades se refieren a la obligación de convertirse, idealmente, a través de su separación de la situación actual del individuo y su práctica institucional. El hecho de que las habilidades deben verse desde las necesidades la escuela, aquí, ahora y con visión de futuro se convierte en una herramienta útil para la comunicación de metas estratégicas en lugar de metas en sí mismas.

La gestión del talento humano es sin duda un aspecto muy importante en toda organización de hoy en día, ya que buscan desarrollarse con eficiencia donde

tienen en cuenta de que el trabajo del ser humano, ya sea físico o intelectual, es de gran aporte a la organización, de este modo todo desarrollo con eficacia depende de la calidad de personas con determinadas habilidades y capacidades para desempeñar tareas en las diferentes áreas además de potenciar las mismas para poder lograr los objetivos propuestos por toda organización. De igual o mayor importancia consideran que la evaluación es prioritaria por medio de un examen, en experiencia China ha dejado como herencia y arraigado a la educación (Qingqing y Sihao, 2018).

Es por esta razón que es de suma importancia que las personas que laboran para una organización se sientan motivados, comprometidos y considerados parte de esta donde se desenvuelve o desarrolla. En las instituciones educativas públicas, donde se persiguen objetivos claros en base a toda una política educativa y diseños curriculares, se debe tener en cuenta estos aspectos en las personas que laboran.

De acuerdo a los aportes en la administración de la gestión del talento humano, debe ser considerada bajo una óptica categorizada para una mejor descripción dentro de un contexto remoto y de un conjunto de políticas y prácticas necesarias para la administración de los seres humanos, estoy haciendo referencia a procesos determinados como el reclutamiento y la selección, la capacitación y las recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009). Dichos procesos que a partir de este estudio serán considerados como categorías en el área encargada de recursos humanos, las mismas que le permitirán conocer e interpretar diferentes factores que tienen que ver con las organizaciones como con las personas.

Sobre la captación y selección del talento humano, se afirma que el proceso de selección no es el final en sí mismo, sino es el medio por el cual la organización logra sus objetivos (Chiavenato, 2009). Esta categoría es el proceso de selección y consta de una serie de etapas preliminares claramente definido, por lo tanto, es extremadamente importante seleccionar a la persona adecuada para el trabajo. Identificar la necesidad de contar con mejores programas de capacitación y desarrollo para asegurar la retención de maestros debe ser interés de las autoridades educativas del país (Odden, 2011). Reconocer la escasez de maestros

talentosos en entornos urbanos desafiantes y abogar por programas de capacitación de maestros más rigurosos, es asegurar una educación de calidad.

De acuerdo a Ahsan (2018) señala que, de acuerdo a los desafíos económicos y competitivos actuales, es necesario que la dirección de toda organización preste más atención a la mejora del desempeño de los trabajadores. La revisión del proceso de contratación y selección como la planificación de la sucesión se debe pensar en las necesidades de personal a largo plazo en lugar de solo tenerlas.

El proceso correcto se refleja en el profesionalismo de su empresa y retrata la madurez de su organización para atraer y contratar el talento adecuado (Empxtrack, 2013). Es muy importante mantener una preparación a los profesionales para que asciendan a puestos estratégicos para que adquieran experiencia (Kim et al., 2014). Esta etapa está cargada de un alto grado de responsabilidad por parte de las comisiones que son parte del primer filtro para contar con profesionales de un perfil adecuado al cargo.

Las empresas deberían centrarse más en la estrategia de formar profesionales de carrera, la movilidad del talento, los ecosistemas y las redes organizativas para facilitar la reinención de las personas y las organizaciones. No se trata solo de "repensar" o planificar carreras nuevas y mejores (Pelster et al., 2017). En cambio, las organizaciones deben considerar el liderazgo, la estructura, la diversidad, la tecnología y la dotación de personal en general para experimentar de formas nuevas y emocionantes.

En cuanto al desarrollo y actualización del talento humano es un sistema de procesos que mejoran el comportamiento humano para lograr las metas organizacionales (Chiavenato, 2009). Esta categoría es el proceso de aprendizaje y modificación del comportamiento humano a través de cuatro tipos de cambio: la transferencia de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos. Indica que los profesores de aula en general reconocen la importancia de desarrollar su competencia en esta área, y esto puede ser un reflejo de dos tendencias: primero, las crecientes demandas en algunos sistemas escolares para

una mayor integración de los estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje en las escuelas y aulas ordinarias (Ocde, 2005).

El papel en la formación en gestión de recursos humanos debe ser considerada como una inversión de toda empresa, puesto que el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el sistema de control se van ver traducidas es un valor económico (Vokoun et al., 2018). La relación entre la posición estratégica del departamento de recursos humanos y las calificaciones del personal es determinante, porque dan muestras de la calidad de las actividades de gestión de recursos humanos medida por la inversión sistemática en capital humano. En el ámbito de las instituciones educativas, permitirá el desarrollo de un conjunto de mecanismos de información, aplicación y control que puedan ser utilizados en la gestión del talento humano (Rondón, 2016). Esto es determinante para la tendencia a aumentar la capacidad conductual, quiénes son parte de una organización de cumplimiento la meta.

De acuerdo a Aggarwal y Kapoor (2012), la revolución de la tecnología de la información está redefiniendo las cosas de forma completa y rápida y en la mayoría de áreas de la actividad humana como el área de recurso humanos (RR.HH.) son armas estratégicas para la gestión de recursos humanos. Valerse de este tipo de sistemas de información ayudan a recopilar, registrar, almacenar, administrar, proporcionar y presentar datos que mejoran la eficiencia del sistema de recursos humanos.

Identificar la fuerza laboral y las fuentes de datos de contratación relevantes, permite que se creen modelos de competencia, que se capacite al talento interno, actualice y garantice la precisión de todas las descripciones y entornos de trabajo (Khasawneh, 2011). Los métodos de aprendizaje de habilidades organizativas animan a los empleados a participar en el aprendizaje permanente.

Así también, la continuidad laboral y retención del talento humano es la implementación de estrategias de retención en las empresas. Es fundamental porque la supervisión y continuidad e integración de los cambios requeridos por el entorno cada vez más globalizado; costos y gastos de rotación, la formación de

nuevos empleados puede tener un gran impacto en resultados organizacionales, personal capacitado y demostrar su afiliación y lealtad, así como desarrollar habilidades en procedimientos y operaciones comerciales (Chiavenato, 2009).

El darse cuenta de la propuesta de valor de un empleado para integrar soluciones a problemas, potencia la visión en el campo de la gestión humana. Se realiza a través de una herramienta llamada “instrucción y el modelo de recompensa armónica total”. Todas las prácticas relacionadas con esta herramienta y a través de las cuales se hace visible el atraer y retener talento es fundamental para el éxito general de toda empresa u organización (Brasche y Harrington, 2012).

En la gestión del talento humano, las habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes de gestión del talento son indispensables para las actividades operativas y administrativas, asegurando ventaja competitiva en el mercado laboral (Safa et al., 2017). Esto implica desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional adecuada que conduzca a la asignación de recursos para implementar estas estrategias (Ramírez *et al.*, 2019).

Los líderes promocionales deben pensar estratégicamente sobre el desarrollo de personas talentosas y la creación de una fuente de liderazgo futuro en sus organizaciones, en lugar de dejar que fuguen las personas talentosas. (Croteau y Wolk, 2010). Desarrollar una trayectoria profesional y ser proactivo en la planificación de la sucesión son estrategias clave para retener al personal de altas cualidades.

Los cambios y estrategias propuestos en cada sub categoría de la gestión del talento, se resaltan la importancia de desarrollar políticas adecuadas de gestión que promuevan el crecimiento de la carrera docente, el reconocimiento público y el avance, lo que inevitablemente conducirá a una mejora en el sistema educativo (Vallejo y Portalanza, 2017). Los procedimientos de gestión de recursos humanos deben centrarse en las necesidades de los empleados y sus familias, y deben ir más allá del cumplimiento (Stofkova, 2020). Esto debería incluir oportunidades de desarrollo, gestión profesional, democracia en el lugar de trabajo y participación de los empleados.

La gestión del talento humano será un modelo de competencias profesionales que brindar una respuesta a una necesidad global en educación (Tómala y Pozo, 2019). La gestión del talento humano se debe implementar como modelo de gestión, de esta forma, se mejorará el trabajo docente y habrá mejor dominio un sistema educativo es común en todas las instituciones.

Competir para atraer y retener personas, es retener el capital en forma de personas talentosas y la capacidad de contenerlos se ha convertido en consideraciones competitivas (Mngomezulu et al., 2015). El ambiente de trabajo es el espacio de concurso efectivo del talento muy alto, por lo que las organizaciones deben repensar las estrategias de reconocimiento y retención del talento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, el cual se caracteriza según Hernández y Mendoza (2018) en planteamientos que admiten diversas perspectivas y se desarrollan en ambientes naturales. El proceso fue inductivo analizándose múltiples realidades subjetivas. Los resultados fueron válidos solo para la muestra y generaron una gran riqueza interpretativa (Bernal, 2016).

El tipo de la investigación fue básico o fundamental que se sustenta en aportes teóricos y considera el uso discreto de la información evitando generalizar los hallazgos obtenidos a otros contextos que nos sean propiamente la realidad estudiada (Vesga, 2019).

El diseño fue fenomenológico puesto que el estudio describe situaciones, hechos, fenómenos en diferentes contextos los cuales permiten conocer cómo son y cómo se manifestaron en un determinado espacio y tiempo. En este sentido, se considera las características, propiedades de los grupos, personas o cualquier otro fenómeno sujeto al análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En la presente investigación se consideró tres categorías de estudio la primera es la captación, selección e incorporación de personal docente (contrato o nombramiento), dividido en dos sub categorías; Planificación y Organización de la selección e incorporación de personal docente (1) y Participación de actores educativos en la selección e incorporación de personal docente (2).

Seguidamente se tiene la segunda categoría, que es el Desarrollo y actualización de personal docente., compuesto por tres sub categorías; Actualización sobre competencias digitales de personal docente durante la educación remota (3) y Desarrollo profesional de personal docente durante la educación remota (4), y Empatía y resiliencia (5) luego la tercera categoría es la Continuidad laboral y retención de personal docente, que tiene dos subcategorías; Compromiso institucional del personal docente (6), y Apoyo logístico Minedu - IE (7) (ver anexo 3).

Tabla 1:

Matriz de categorización

Categorías	Sub categorías Indicadores
Captación, selección e incorporación de personal docente. (contrato o nombramiento)	Planificación y Organización de la selección e incorporación de personal docente Participación de actores educativos en la selección e incorporación de personal docente
Desarrollo y actualización de personal docente.	Actualización sobre competencias digitales de personal docente durante la educación remota Desarrollo profesional de personal docente durante la educación remota Empatía y resiliencia
Continuidad laboral y retención de personal docente.	Compromiso institucional del personal docente. Apoyo logístico Minedu - IE

3.3. Escenario de estudio

El estudio se realizó en la Institución Educativa N°1138 “José Abelardo Quiñones” pertenece a la Ugel 06 -Ate-Vitarte, cuenta con 57 años de creación, lugar donde trabajan profesionales administrativos y educadores que brindan servicio al público estudiantil de nivel primaria y secundaria, teniendo como población escolar a estudiantes entre las edades de 6 y 17 años, actualmente impartiendo la educación a través de medios informáticos, está ubicado en Urbanización Valdiviezo, Ate, adscrito al sector Público – Sector Educación.

En esta institución se presta servicio educativo de manera remota o virtual, debido a la pandemia del COVID-19 y el escenario de estudio es específicamente

sobre el aspecto de talento humano, trabajadores relacionados a todo el proceso de captación y selección; desarrollo y actualización; y continuidad laboral y retención del personal que labora en la institución.

3.4. Participantes

Para la investigación se realizó la selección de los participantes quienes serán parte de la comunidad de la Institución Educativa N°1138 “José Abelardo Quiñones” Ate - Lima, con el fin de que los trabajadores, den la información clara y necesaria de los procesos que se realizan y como se le aplicó al personal al momento de su ingreso a la Carrera pública magisterial.

Los participantes fueron 3 directivos encargados de la gestión, 3 docentes de primaria y 5 docentes de secundaria quienes han sido partícipes y actores de los diferentes procesos de la gestión del talento humano y por último 01 padre de familia quien desde su posición perciben los procesos de la gestión del talento humano reflejado en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes (ver anexo 5).

De acuerdo a la entrevista realizada se interpretó la información que se brinde por parte de los participantes para ser interpretadas y tener una respuesta frente a las situaciones que se buscan conocer dentro de la gestión del talento humano.

Tabla 2:

Participantes

Participantes	Número de participantes	Porcentaje
Directivos	3	25
Docentes	8	66
Padres de familia	1	8
Total	12	100

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó la técnica de la entrevista con el propósito de hacer

preguntas sugeridas y analizar aspectos a través de la recolección de información sobre lo que se desea saber de forma verbal. La entrevista es una técnica útil para obtener datos en este tipo de investigación cualitativa.

Se debe entender que la entrevista no es una simple conversación ya que tiene un propósito determinado. Esta es una técnica que adopta la forma de un diálogo coloquial (Díaz et al, 2013). Es así que se aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada con la finalidad de obtener información de manera natural sobre las experiencias de los participantes sobre los procesos de la gestión del talento humano para lo cual se aplicó una guía de 8 preguntas como instrumento en relación a las categorías y subcategorías de la variable en estudio, gestión del talento humano. Este instrumento fue validado por el asesor e investigador de la tesis después de varias sugerencias, reformulaciones y aportes (anexo 4).

3.6. Procedimiento

La investigación se inició con la búsqueda de un problema y la intención de aportar a la solución de este problema en la IE José Abelardo Quiñones, Se continuó con la recopilación de información tanto antecedentes nacionales como internacionales referidas a la variable a investigar siendo esta Gestión del talento humano, se abordó un marco teórico e información teórica de diferentes autores que hicieron referencia de la variable en estudio.

El procedimiento de la investigación se realizó inicialmente, solicitando el permiso a la institución mediante un documento para aplicar el instrumento de investigación. Luego se seleccionó a los participantes a quienes se realizó la entrevista.

Se coordinó con las docentes, directivos y padres de familia para que las entrevistas se dieran de forma virtual haciendo uso de la plataforma Zoom y un aplicativo de grabadora de audios, en ambos casos tuvo una duración de 30 minutos por persona.

Seguidamente, se creó la guía para entrevista con preguntas semiestructuradas referidas a las categorías y subcategorías de la variable en estudio y el consentimiento informado donde se detalló el objetivo de la investigación y cómo la información recogida será procesada sin exponer la identidad de cada participante que aceptó ser entrevistado.

Las entrevistas se desarrollaron en el transcurso de dos semanas, para finalmente se realizó el análisis y procesamiento de la información recogida de las entrevistas.

3.7. Rigor científico

Los datos recogidos se mantuvieron bajo confidencialidad ya que no se reveló los datos de los participantes ni alguna característica o particularidad que haga vulnerable su identificación. Sin embargo, para tener un orden adecuado se asignó a cada participante un código que lo representó durante la investigación. Los resultados en la investigación son verdaderos y corresponden al fenómeno que se estudia, la recopilación y síntesis de las conversaciones con los participantes manifestaron la aproximación sobre sus pensamientos y sentimientos al momento de la entrevista.

Teniendo en cuenta la objetividad de este estudio y el uso la información recolectada apropiadamente sin interés particular (Ruíz, 2012). La confirmabilidad se logró por el manejo de la información y la objetividad en el registro de la documentación, observaciones y grabaciones de las entrevistas realizadas a través de la plataforma Zoom, llegando a las conclusiones de la investigación.

En cuanto a la credibilidad, la validez interna está basada en la calidad y riqueza de la información (Escudero y Cortez, 2018). Es así que con la información brindada por los participantes como se puede ver en el anexo 8 con un modelo de transcripción de la técnica empleada como la entrevista semiestructurada, así como el vaciado de datos en formato Word en el cual se observa la matriz de análisis del estudio se logró los resultados.

Sobre la Transferibilidad según Ballesteros (2014) así como Castillo y Vásquez (2003) es la capacidad de poder aplicar los resultados a otros contextos, es por ello que se consideró que esta investigación puede ayudar a otros estudios.

3.8. Método de análisis de datos

Hernández y Mendoza (2018) refiere que las investigaciones cualitativas al tener un diseño flexible pueden ser modificado conforme se va avanzando ya que se va adaptando a los hallazgos durante todo el proceso de la investigación.

El análisis de la investigación se inició con la comparación de las ideas relevantes de los datos recopilados identificando los primeros hallazgos por pregunta y por actor educativo.

Luego consolidando los hallazgos por objetivos de la investigación se procedió a la triangulación de datos permitiendo realizar el contraste de la información con el marco teórico y los antecedentes.

3.9. Aspectos éticos

Siendo una investigación cualitativa intentó mejorar las condiciones sobre la gestión del talento humano de IE José Abelardo Quiñones de Ate es decir es la intención primordial es generar bienestar para los actores durante los procesos de dicha gestión. Al director de la institución educativa se le solicitó la autorización de aplicación del instrumento indicando el objetivo y el beneficio que se pretende lograr con esta investigación.

A los participantes en general se respetó la decisión de ser entrevistados mediante un consentimiento informado (Ver anexo 5). Se accedió a proteger sus nombres a fin de evitar el temor a decir con honestidad lo que piensan o sienten durante la entrevista. El anonimato fue parte de la garantía de veracidad. Adicionalmente el respeto hacia los involucrados implicó hacer de su conocimiento los resultados obtenidos, así como su contribución en el estudio.

Sobre las referencias seleccionadas en esta investigación se realizó respetando la autoría de diversos investigadores, ejecutando las citas por parafraseo según la Guía Normas Apa 7° edición. Asimismo, el estudio contó con un porcentaje menor de veinticinco por ciento de similitud tal cual lo exige la universidad, respetándose así los criterios previstos en la Guía de Elaboración de Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales considerando que normas de rigor son indispensables para futuras investigaciones.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

El espacio donde se desarrolló la investigación fue la IE José Abelardo Quiñones de la Ugel 06, Ate que se encuentra ubicado en la urbanización Valdivieso.

El trabajo de campo como las entrevistas se realizó en diferentes fechas programadas con los participantes de manera individual.

La muestra con la que se trabajo estuvo dividida en tres grupos (Directivos, docentes y padres de familia). Para realizar el trabajo de campo se han realizado preparativos preliminares como reunirse con la administración de las instalaciones, los maestros y padre de familia por un medio virtual. El tema, los objetivos y los procedimientos del estudio se dieron a conocer antes de empezar las entrevistas recibiendo apoyo del directivo de la Institución Educativa para que la institución lleve a cabo investigaciones de campo.

Para el logro del objetivo general: Caracterizar la gestión del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021, se procedió a realizar las transcripciones de las entrevistas a los sujetos parte de la muestra de estudio que respondieron preguntas relacionadas a cada objetivo específico.

Ante el primer objetivo específico 1: Caracterizar la captación, selección e incorporación del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021, la mayoría de encuestados coincidieron en afirmar que la acción de captar y seleccionar al personal garantiza que toda organización consiga sus fines. Este proceso también refleja un adecuado profesionalismo del ente organizador, en este caso el Ministerio de Educación que demuestra un nivel de madurez con la finalidad de atraer los mejores cuadros profesionales a su organización.

Me parece que está bien este tipo de procesos, que moviliza a los docentes para que logren por medio de una evaluación un puesto que le permita desempeñarse de la forma más óptima y así contribuir a los objetivos institucionales y que sea a su vez garantizado por una organización con una integridad moral y ética del personal que está encargado en la elaboración de la prueba. (E1)

Mi opinión es que igual que la mayoría de los directivos, en la que estamos de acuerdo con los procesos de selección y estos deben continuar por medio de los concursos docentes que ayuda a identificar, seleccionar y valorar al mejor en su campo. Lo que si se exige es que estos procesos presten fiabilidad como un asunto que no debe descuidar el Ministerio de Educación y que ha estado manejando desde el año 2014 de una manera bastante acertada y seria, situación que como directivos valoramos. (E2)

Estas opiniones, claramente se ven compartidas por docentes que vienen atravesando esta experiencia de participar en las Pruebas Únicas Nacionales como oportunidades de seguir desarrollándose como profesionales de la Educación.

El ingreso a la carrera pública, previa evaluación es una oportunidad que se le da al docente titulado tanto nuevo como los de más años de experiencia para poder nombrarse o de acuerdo al puntaje obtenido pudiéndose acceder a una segunda etapa, la evaluación de expedientes, entrevista final y la clase modelo. Puedo afirmar desde mi experiencia, la planificación y organización considero que se dan apropiadamente. (E4) (E5)

En primer lugar, respecto a la planificación y a la organización lo veo bastante accesible ya que el proceso en si nos brinda en cierta medida seguridad, sin embargo, en el tema de la distribución de locales no necesariamente han significado de fácil accesibilidad, puesto que muchas veces no se tiene en consideración el domicilio del docente y cayendo en distribuciones aleatorias o al azar. Y es ahí donde se debe formular ajustes para que no se presente la figura complicada en el acceso. (E6)

Con relación al posicionamiento de los involucrados en un proceso de selección descentralizada para la contratación o nombramiento, donde necesariamente deben involucrarse los docentes de las I.E. por medio de sus comités de evaluación para el ingreso a la carrera, a continuación, esto es lo manifestado por los entrevistados:

Me parece que es muy conveniente la presencia de un docente de la misma especialidad que el evaluado para que pueda dar su punto vista sobre lo que observa durante esta etapa mejorar mecanismo de imparcialidad y transparencia en este proceso. (E10) (E11)

Con la experiencia que tengo, creo que hay bastante honestidad y transparencia, sobre todo respetando los lineamientos que plantea el MINEDU. Considero que es más el tema de seguir unas pautas y ceñirse a lo que indica la norma y lo señalado por los comités de evaluación quienes son los que aseguran el proceso de la segunda fase, donde el profesor que pretende nombrarse tenga las condiciones, las capacidades suficientes para ocupar la plaza. (E8)

En palabras de un presidente del comité como es el Director indica que efectivamente, la segunda etapa está a cargo de las Instituciones Educativas bajo la presidencia de un directivo y desde su experiencia comenta que al inicio los comités estaban en un proceso de aprendizaje, pero con el devenir del tiempo, esos comités se han ido perfilando en un mejor desempeño en sus funciones, mejorando el flujo de información que manejan, conociendo mejor el proceso y procedimiento de esta segunda etapa que es netamente institucional, tomando importantes decisiones y funciones de las cuales depende el éxito o fracaso del proceso. (E1)

Respecto al objetivo específico 2: Caracterizar el desarrollo y actualización del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021 en la cual el perfeccionamiento o formación permanente del docente es un espacio que asegura la continuidad de la calidad educativa, toda vez que las organizaciones del ámbito escolar centrar su preocupación en desarrollo un sistema de acompañamiento y permanente preparación para el docente. Estas acciones lo que buscan es contribuir en la modificación de forma asertiva del profesional de la educación, dotándolo de herramientas que fortalezcan sus habilidades, actitudes y manejo conceptual acorde a su especialidad.

Al cuestionar a los entrevistados sobre su opinión acerca de que tan satisfechos están de las capacitaciones que reciben sobre el empleo de los recursos tecnológicos y cuáles son sus motivaciones para que sigan aprendiendo, ellos señalan al respecto:

Tenemos ahí una situación que hay que considerar, porque algunos docentes no han estado participando constantemente en estos cursos que nos ha ayudado bastante para acercarnos al tema digital o tecnológico. Pero también nos ha generado un estrés y temor al necesariamente estar

ingresando a un curso en la plataforma Perueduca, concluyendo y avanzando en uno y otro curso más. Para que estos talleres no hayan tenido la anuencia o poca participación de la mayoría de docentes, el no saber cuándo terminaba la crisis sanitaria y además también no tener la certeza de que tanto podía ayudarnos estos tipos de cursos hacía más difícil esta etapa necesaria de formación. (E5)

Si bien es cierto, las capacitaciones de Perueduca son muy satisfactorias porque tienen información muy relevante, pero por otro lado hemos observado que no todos los docentes participan y esto se debe a diversos motivos como el primero en el que se señala porque desconocen la calidad de este tipo de capacitación muy bien organizado y sincronizado, donde tiene horarios y material de apoyo como los vídeos que ayuda al docente que se auto nivelen. (E3)

También en este estudio, pudimos observar que un grupo considerable de los participantes encuestados mostraron rechazo a los programas emprendidos por el Minedu, especialmente los de la plataforma Perueduca, ellos argumentan al respecto:

Está un poco limitado el tiempo, y no necesariamente en la participación de los docentes, porque la demanda de la enseñanza virtual es tan amplia, pero si el desarrollo de las actividades propuestas en la misma plataforma, en la cual deben desarrollarla este bastante limitados en el tiempo para su desarrollo. Entonces eso hace de que, por más voluntad que tengamos de querer capacitarnos y actualizarnos, nos sentimos un poco limitados en tiempo. (E6)

En relación al empleo de recursos tecnológicos, me parece una experiencia bastante productiva, en el sentido de que se fijen horarios para los cursos o talleres de actualización donde se consideren los tiempos reales destinados no solo al desarrollo de las actividades propias a nuestra labor, sino también las que deben estar destinadas a la atención a la familia y al descanso. Respetando estos horarios se evitaría que nos abrumen con tantos cursos, teniendo nosotros tantas responsabilidades. (E8)

Con relación a cuan motivado se sienten como docentes respecto a su desarrollo profesional o cómo se ha fomentado y motivado a los docentes de las

instituciones educativas para ser partícipes de reconocimientos de experiencias exitosas, buenas prácticas docentes entre otras, los encuestados argumentaron lo siguiente:

Dentro de las intenciones del Ministerio de Educación es importante que no deje de lado este tipo de concursos, porque los docentes se sienten motivados en el trabajo, con estos proyectos de innovación muy interesantes que estuvieron proponiéndose no solo para docentes, sino también para directivos son importantes y muy llamativos. Pero esta nueva forma de enseñar ha traído consigo que muchos docentes se sientan desmotivados y estando tratando de solo cumplir con el trabajo. Y el luego, a partir de ahí, pensar en una innovación, se convierte en una situación algo difícil. (E2)

Realmente no he podido participar de esas actividades ya que requieren de tiempo y más dedicación y no cuento con el tiempo necesario para ello, ahora yo no me siento muy motivada ya que los incentivos no cubren mis expectativas. En mi colegio han comunicado a los docentes, pero no de una forma motivadora. (E5)

Este caso es bueno y si he escuchado sobre el tema de los incentivos, de las buenas prácticas que se hace y de alguna forma el reconocimiento que se da, por una parte, sin embargo, no he tenido la oportunidad de sentir que los directivos en los colegios donde he estado me motiven a seguir o formar parte de este tipo de buenas prácticas e incluso frases para fortalecer la autoestima como unas felicitaciones, creo que por ahí todavía es aún falta esa motivación como para que todos participen. No es suficiente solamente en lanzarlo así este tipo de concursos sino es importante hacer un seguimiento, y como un buen líder el directivo también debe apoyar y motivar. (E7)

La pandemia sin duda ha traído momentos muy difíciles, por lo que se preguntó a los docentes que participaron en este tipo de estudio, cómo ha visto reflejado la empatía y resiliencia. Los encuestados pudieron expresar lo siguiente:

Durante la educación remota, muchos de los docentes han desarrollado su labor en diferentes circunstancias. Negativas y positivas, pero a pesar de ello, los docentes siempre han sacado el lado positivo de cada situación. Yo soy muy resiliente, siempre busco demostrar la habilidad que me ayuda a

afrontar y salir fortalecidos de situaciones adversas, como el migrar a una educación virtual sin estar preparados lo asumimos en este contexto, el maestro ha sacado fuerzas, estrategias y habilidades que le permita salir adelante y eso es fortificante para todos. (E1)

En este tiempo de virtualidad, el docente sí ha reflejado la empatía y la resiliencia ante los estudiantes, así como también entre pares. Por otro lado, los directivos en lo posible a través de las visitas en las reuniones colegiadas también han tratado de brindar el soporte socioemocional a los maestros, ya que ellos en algunos casos también se han visto perjudicados en cuanto a su salud y de otras preocupaciones que la pandemia ha dejado en cada hogar. (E3)

Bueno, estoy enfatizando bastante en el tema de la empatía, comprendiendo a los estudiantes, ya que muchos de ellos como también muchos de nosotros, estamos pasando por situaciones difíciles. Se ha perdido familiares, algunos se han quedado sin trabajo. Eso ha hecho de que se hagan complicada la situación a nivel familiar. Sin embargo, el docente siempre está tratando de actuar de manera empática para que el estudiante pueda continuar con sus estudios. Entre los docentes se ha visto el apoyo mutuo para evitar de algún modo la sobrecarga laboral y de parte de los directivos se ha notado actitudes positivas frente a situaciones difíciles de los maestros. (E6)

Finalmente, sobre el objetivo específico 3: Caracterizar la continuidad laboral y retención del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021, en este aspecto la implementación de la estrategia de retención de los profesionales de la educación en las organizaciones educativas es fundamental dentro de marco de una continuidad e integración de los cambios que requiere el entorno laboral cada vez más globalizado. Los costos y gastos de rotación, la capacitación de nuevos empleados puede tener un impacto significativo en los resultados organizacionales por medio de la capacitación.

Al ser consultados sobre la Ley de la Reforma Magisterial, si es que esta norma contempla el ascenso y la permanencia de docentes a través de evaluaciones de desempeño que determinan su continuidad laboral. Ante ello, los encuestados manifestaron:

La estabilidad es relativa. La pérdida de estabilidad está a la mano con una evaluación por desempeño permanente en la materia, que viene actuando como un elemento fundamentalmente importante. Brinda la oportunidad de conseguir una posible estabilidad que le permita crecer de manera equitativa a través del mérito. Eso está bien, ya que la ley otorga una serie de beneficios, aunque hoy en día ya no se puede hablar de una estabilidad absoluta, es una estabilidad relativa. No es que yo me nombro y ya me siento intocable por lo tanto no puedo seguir preparándome. Esa postura ya no debería existir. (E1)

Creo que todo trabajador debe ir capacitándose para encontrarse en óptimas condiciones y responder a su trabajo diario. La organización también debe generar estos espacios para que de esa forma el personal esté capacitado de manera continua y así mejorar la educación. (E5)

También un porcentaje minoritario de entrevistados opinaron contrariamente sobre los beneficios de las evaluaciones censales, señalando lo siguiente:

Yo estoy de acuerdo que el docente debe contar con un grado de estabilidad y que no exista un mecanismo que lo tenga en una situación de amenaza a través de una evaluación donde se le vaya a sacar de la carrera. Lo que se necesita y con enormes recursos económicos es una política de profesionalización, capacitación y actualización en servicio. Quiere decir, capacitar constantemente a los docentes y que esta preparación sea también de calidad y exigencia. (E2)

No estoy de acuerdo, porque siempre está presente la figura del despido del docente. La permanencia de los maestros no debe estar sujeta a exámenes o evaluaciones, cuando primero deben de capacitarlos, prepararlos en las horas que les queda de su jornada laboral. Muchos de ellos, aparte de su trabajo tienen que buscar otro adicional porque detrás de ellos existe una familia. Sí, si el docente tuviera un sueldo digno asistiría a esas capacitaciones porque no habría la necesidad de buscar ingresos adicionales. (E3)

Al consultarles sobre los aspectos que pueden haber influenciado en su compromiso docente, luego de haber vivido dos años bajo una educación remota que ha demandado de la gran mayoría de docentes el desarrollo de nuevas

habilidades y en su construcción le surgieron situaciones frustrantes en el cumplimiento de su labor, los encuestados respondieron:

Sobre el compromiso del docente con su institución creo en su mayoría ha sido muy digno de aplaudir, de felicitar en muchos casos. Claro que hay casos particulares también en la que tal vez no sea cumplido como se debe, pero en la mayoría de docentes han dispuesto su tiempo destinado aprender técnicas para brindar un adecuado servicio en esta nueva modalidad. Hemos dedicado mucho tiempo al trabajo remoto, más de las horas que contempla en nuestra jornada laboral, pero la necesidad de aprender era grande que muchas veces se tenía que trabajar hasta de madrugada. Se ha estado atendiendo a los estudiantes en horario extendidos, afectando muchas veces nuestra salud física y emocional. Ha habido mucho desgaste, sobre todo en el aspecto emocional, llegando a sentirnos estresados. Es de esa forma que los docentes demostramos nuestro compromiso con nuestra carrera y con nuestros estudiantes y que muchas veces es difícil comprender por aquellos que no sean de la carrera. (E7) (E8)

Mucho compromiso es lo que ha demostrado el docente, porque no solo ha tenido que investigar y aprender nuevas formas de llegar al estudiante, sino también invertir en recursos tecnológicos para poder hacer frente a este tipo de educación a distancia. (E10)

Desde el Minedu, en estos dos últimos años han adquirido datos de telefonías para brindarlos a los docentes de forma mensual para garantizar la continuidad del servicio educativo. Se formuló como pregunta ¿Qué apreciación tienen los docentes con respecto a este tipo de apoyo? Obtuvimos como respuesta lo que se detalla a continuación:

La intención de esta acción es buena, pero hay que ampliar este servicio a los estudiantes, conociendo la realidad socioeconómica en nuestro país, es también ver la necesidad de los estudiantes. Sí, reconozco que fue positivo, pero seguramente hay muchos mecanismos y formas para poder coberturar a todos los estudiantes este servicio que hoy es necesario. (E1) (E2)

Con respecto a los megas que ha brindado el Ministerio de Educación, ha sido insuficiente y no ha sido claro. Porque existían docentes con un celular que tenían planes con internet sin tener claridad en qué momento se pueden

diferenciar si se está consumiendo los megas de sus planes y cuáles son los que envía el MINEDU. Tenemos otro grupo de profesores que tienen su celular colgado del Wifi de sus casas. Y efectivamente, ha existido un grueso de maestros que sí han necesitado de esos megas. La labor del docente son las 24 horas del día donde el padre de familia y el estudiante se comunican de forma continua, ingresamos a las horas colegiadas que organiza la I.E. y las reuniones entre docentes del mismo grado, ciclo o nivel, reuniones para las capacitaciones, etc. Entonces no era cubierto en su totalidad por el MINEDU, había docentes que manifestaban que tuvieron que recargar el celular para contar con megas en el celular, porque la comunicación es permanente y constante con el estudiante. (E3)

Las normas, las directivas muchas veces no han sido contemplativas, porque no consideraban dentro de sus normas que debería haber comprensión, asimilación y soporte hacia los maestros con el tema de la conectividad. A pesar de que en papel existí este beneficio de conectividad para los docentes, en lo personal no he notado gozar de este servicio porque siempre tuve mucha dificultad en la comunicación con mis estudiantes. (E8)

4.2. Discusión

Con la finalidad de hacer más versátil el contraste de los antecedentes y el marco teórico del presente estudio, se decidió abordarlo de forma sintetizada a partir de lo que señala el objetivo específico 1 que aborda a la sub categoría “la captación, selección e incorporación del talento humano (contrato o nombramiento)”, en palabras de Chiavenato (2009) este proceso no debe ser considerado como una acción que se debe realizar al final de un periodo, sino todo lo contrario, el proceso de selección debe estar acompañado de una logística de apoyo continuo, donde la comisión responsable de seleccionar se haga cargo de verificar en la práctica que las cualidades observadas durante el filtro lo lleve a la practica en su quehacer cotidiano.

A su vez, desde lo recabado como aportes de los entrevistados y como parte de la gestión del talento humano el hecho de haber pasado un proceso de evaluación, debe ser considerado como un primer paso para lograr una renovación automática de su contrato o en el mejor de los casos, el nombramiento en su puesto

laboral. En esto coincide el trabajo de García (2019) que logró establecer una relación entre la gestión del talento humano de un grupo de docentes dentro de una Institución Educativa y como impacta en su desempeño laboral. El fortalecer la participación compartida y activa de los docentes, a través del diálogo en reuniones de trabajo o por medio de la gestión de la información permitió tomar mejores decisiones sobre los objetivos que tienen como organización.

De la misma forma se puede hallar similitud con el caso de Alvarado (2021) cuyo objetivo fue determinar la importancia de los procesos de gestión para contar con los mejores cuadros de profesionales para la organización, y el primer filtro ejercido por el equipo de evaluación debe mantener vigencia y asumir su cuota de responsabilidad para que lo observado en una entrevista o clase modelo se vea evidenciado en una práctica cotidiana del docente seleccionado.

En la segunda sub categoría “el desarrollo y actualización del talento humano”, es interpretado por Chiavenato (2009) como el proceso de aprender y cambiar el comportamiento humano a través de la transferencia de información, el desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos.

De acuerdo a los encuestados, tienen claro que es importante mantener un nivel de formación de manera continua, pero esta se contradice con lo propuesto desde las entidades estatales o normativas porque dejan de lado el aspecto humano, en la cual los docentes deben responder no solo a una necesidad laboral sino a un contexto familiar, por lo que siempre están solicitando que se genere una capacitación constante, sostenida en el tiempo y que respete sus derechos como su jornada laboral y de descanso.

Lo descrito en el párrafo anterior se relaciona con lo señalado por Medina y Ninanya (2019) por intermedio de su trabajo en la cual determinaron una relación fuerte entre la gestión del talento y el desempeño docente a partir del nivel de formación que ejercía en su Institución Educativa. Por medio de su estudio transversal, lograron explicar que la concepción sobre la formación y desarrollo profesional debe ser asumida como un proceso de aprender y cambiar el comportamiento humano, pero sin descuidar su formación continua, porque tienen claro que el conocimiento y la ciencia avanza en segundos, y si se desea que brindar un servicio acorde con estos tiempos, es necesario que se gestione el talento de los docentes, fortaleciendo sus capacidades de manera sistemática.

Esto también tiene su respaldo en los hallazgos del trabajo de Tomalá y Pozo (2019) donde la meta fue determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño de una escuela, asumiéndola como modelo de competencias profesionales que brindan una respuesta a una necesidad global en educación. La gestión del talento debe formar parte de una adecuada gestión administrativa, que debe implementar modelo de gestión, mejorar el trabajo docente con un sistema de fortalecimiento de las capacidades en común para todas las instituciones educativas del país.

Finalmente, la “continuidad laboral y retención del talento humano” fue una de las sub categorías muy poco desarrolladas desde la dirección que ejercen en las escuelas, ya que como lo señala Chiavenato (2009), esta estrategia de retención, a nivel educativo no es posible por propia voluntad de los que gerencian las escuelas, porque no existe una norma que los ampare en su accionar, pero a nivel empresarial, está practica si es continua. Para las empresas, es fundamental la supervisión e integración de los cambios requeridos a partir del recojo de información valida en estos procesos. La permanencia de los mejores profesionales tiene un gran impacto en los resultados organizacionales. Contar con un personal capacitado y demostrar su afiliación y lealtad, es a la larga la mejor inversión que se traduce en ingresos y logros (Chiavenato, 2009).

Desde el campo educativo, el darse cuenta de la propuesta de dar valor a la función que desempeña un empleado o profesional del campo que fuera, potencia la visión en el campo de la gestión humana, valiéndose de herramientas como la “instrucción” y el modelo de “recompensa armónica” son base en las organizaciones para seguir creciendo o mantenerse en el mercado, así debemos ver el rol que juega las escuelas y sus integrantes.

Al contrastarlo con una experiencia de nivel internacional, como el trabajo realizado por Fang et al. (2021), China país caracterizado por el nivel alto en su educación, vemos que lo hallado en la investigación se aleja del pensamiento que manejan sobre la gestión estratégica de los recursos humanos que tiene un impacto significativo, tanto en el desempeño individual como organizacional. Esta vasta experiencia muchas veces al intentar ser replicada en países como Perú, queda en la teoría y los esfuerzos son pocos casi nada por verdaderas políticas en el manejo de los recursos humanos de las instituciones educativas. Aún estamos en una

etapa incipiente, y terminado de entender la importancia de contar con un sistema de construcción continua de fortalecimiento del rendimiento humano y de colaboración organizacional.

En el caso de Girón (2021), estudió sobre la gestión del talento humano y la satisfacción en la que se demostró que guardan relación, pero muy baja, y explica las razones que coinciden con lo hallado en el presente trabajo. Los aspectos de atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos, la percepción de ellos encuestados aseguran que está no se da de acuerdo a la teoría, los responsables desde la cabeza dirección, comité evaluador para determinar con que personal contar, y la falta de un seguimiento hace que la gestión del talento sea muy pobre y no se pueda relacionar de forma positiva.

En otra experiencia, muy cercana dentro del ámbito nacional, el trabajo de Hidalgo (2020) muestra que la gestión en recursos humanos según la teoría de Chiavenato busca fortalecer la administración en las escuelas, por lo que su propuesta de “Modelo de Gestión en Recursos Humanos” debe ser una iniciativa a replicar y poder analizar sus efectos, ya que entre sus conclusiones demostraron que en los procesos administrativos de selección de personal presentan muchas deficiencias, se requiere fortalecer las actividades de formación profesional como mejorar las acciones que se planifican para ese fin.

V. CONCLUSIONES

- Primero: A partir del análisis realizado a la información recogida por medio de las entrevistas a directivos, docentes y padres de familia se concluye que la gestión del talento humano liderada por los directivos de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate, durante el año 2021 ha tenido limitaciones muy marcada con relación a dos características, desconocimiento de una real gestión del talento y falta de iniciativa e interés por emprender o incluir en su gestión las bondades que trae consigo este tipo de gestión.
- Segunda: Con respecto a la captación, selección e incorporación del talento humano, podemos afirmar que es una situación difícil de controlar por parte de los directivos y no solo por lo señalado en el párrafo anterior, sino porque hacen falta una cultura de este tipo desde las esferas del Estado o ministerio, que permita desarrollar en las escuelas contar con los mejores perfiles de profesionales en el ámbito educativo.
- Tercera: En relación al desarrollo y actualización del talento humano, se concluye que, los esfuerzos emprendidos desde el Ministerio, DRELM y UGEL por mantener profesionales actualizados utilizan mecanismos poco efectivos por la poca acogida en los cursos y talleres desarrollados durante la pandemia.
- Cuarta: Finalmente, la continuidad laboral y retención del talento humano es una práctica no considerada en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021, así lo evidencian los resultados de las entrevistas que se sienten desmotivados en sus trabajos, con una falta de reconocimiento de su labor en este nuevo contexto educativo, que les demandó el desarrollo de nuevas habilidades que son poco o nada reconocidas, en el caso de contratos no les asegura su continuidad, y en el caso de nombrados, no reflejan bonificaciones económicas extras.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: Al equipo directivo, dentro de los alcances que la ley les permite, como la innovación en la gestión de la dirección, propiciar un “Plan de Gestión del Talento Humano” que atienda 3 aspectos básicos como el captar los mejores talentos en el campo educativo, una permanente actualización con respeto a la persona y contar con un registro de seguimiento de la labor docente para ser remitido en forma periódica sobre el desempeño del personal con el que se cuenta y asegure su continuidad como el reconocimiento de su profesionalismo.
- Segunda: Al equipo directivo, que fomente de forma más permanente y continua el “Proyecto Mi Vocación” desde la escuela en los diferentes niveles, capitalizando los mejores talentos que se inclinan hacia el campo educativo y que puedan egresar con una carta de recomendación en la cual se detallen las cualidades del potencial recurso humano con el que cuentan.
- Tercera: Al equipo directivo, que fomente un “Programa Institucional Agresivo de Actualización Docente con Rostro Humano”, que fortalezca las capacidades de los profesores, respetando sus tiempos y como parte de su jornada laboral.
- Cuarta: Al equipo directivo, elaborar un “Sistema de Reconocimiento a la Labor Docente”, manteniendo actualizado un sistema del desempeño del docente alcanzado durante el año escolar para que al final del ciclo reciba un reconocimiento a su labor, además de difundir la necesidad del reconocimiento de los docentes a instancias superiores.

Referencias

- Aggarwal, N. & Kapoor, M. (2012). *Human Resource Information Systems (HRIS) - Its role and importance in Business Competitiveness*. ISSN 2250-348X. <https://gjimt.com/N14.pdf>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, vol. 24, 3: pp. 233-240. Recovered from: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23409444211009528>
- Ahsan, M. (2018). Effective Recruitment and Selection along with Succession Planning towards Leadership Development, Employee Retention and Talent Management in Pakistan. *J Entrepren Organiz Manag* 7: 233. https://web.archive.org/web/20190308221938id_/http://pdfs.semanticscholar.org/fa64/fa4ab07fe08ae87a2db8ead12a0e66fefdd8.pdf
- Alles, M. (2013). *Las 50 herramientas de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica. Recuperado de: [https://www.academia.edu/37734651/Alles M. 2013 . Direcci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_de_recursos_humanos._Gesti%C3%B3n_por_competencias._Buenos_Aires_Granica](https://www.academia.edu/37734651/Alles_M._2013_.Direcci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_de_recursos_humanos._Gesti%C3%B3n_por_competencias._Buenos_Aires_Granica)
- Alvarado, W. (2021). Análisis del recurso humano en una entidad pública del Departamento de San Andrés, Isla- Colombia, 2020. Universidad Privada “César Vallejo”. Recuperado de: URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61496>
- Ballesteros, B. (2014). *Taller de investigación cualitativa*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid. [https://www.grupocieg.org/archivos/Ballesteros%20\(2014\)%20Taller%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos/Ballesteros%20(2014)%20Taller%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf)
- Bernal, T.C. (2016). *Metodología de la investigación*. 4ta ed., 001-384, Editorial Pearson, Bogotá, Colombia, <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brasche, I., & Harrington, I. (2012). Promoting Teacher Quality and Continuity: Addressing Disadvantages of Remote Indigenous Schools in the Northern

- Territory. *Australian Journal of Education*. 56 (2), 110-125.
<https://doi.org/10.1177/000494411205600202>
- Castillo, E., & Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Universidad del Valle. Cali, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Celis, M. (2009). Documento Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: Un Desafío Permanente. Chile. Recuperado de: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2017/09/DOC1-gestion-RRHH.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los recursos humanos. El capital humano de Las organizaciones. México: Mc Graw Hill. Novena Edición. Recuperado de: https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Cobanoglu, F., Sertel, G., & Sarkaya, S. (2018). Human resource management practices in turkish education system (denizli case). *European Journal of Educational Research*, 7(4), 833-847. <https://doi.org/10.12973/eujer.7.4.833>
- Croteau, J., & Wolk, H. (2010). Defining advancement career paths and succession plans: Critical human capital retention strategies for high-performing advancement divisions. *Int J Educ Adv* 10, 59–70 (2010).
<https://doi.org/10.1057/ijea.2010.6>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). Metodología de investigación en educación médica: La entrevista, recurso flexible y dinámico. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Empxtrack (2013). Recruitment and selection – The most important HR function. Recovered from: <https://empxtrack.com/blog/recruitment-and-selection-the-most-important-hr-function/>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial Utmach – Machala, Ecuador.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

- Fang, C., Qijie, X., & Mengtian, X. (2021). Extending the frontier of research on (strategic) human resource management in China: a review of David Lepak and colleagues' influence and future research direction. *The International Journal of Human Resource Management*, 32:1, 183-224, <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1803949>
- García, Y. (2019). Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019. Universidad Privada “César Vallejo”. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37649>
- Girón, S. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021. Universidad Privada “César Vallejo”. Recuperado de: URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67772>
- Hernández R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hidalgo, O. (2021). Modelo de gestión en recursos humanos según la teoría de Chiavenato para fortalecer la administración en las escuelas del Distrito de Guayaquil, 2020. Universidad Privada “César Vallejo”. Recuperado de: URI <https://orcid.org/0000-0001-8948-7449>
- Khasawneh, S. (2011). Human capital planning in higher education institutions: A strategic human resource development initiative in Jordan. *International Journal of Educational Management*, Vol. 25 No. 6, pp. 534-544. <https://doi.org/10.1108/09513541111159040>
- Kim, Y., Williams, R., Rothwell, W., & Penaloza, P. (2014). A strategic model for technical talent management: a model based on a qualitative case study. doi:10.1002/piq.21159, *Performance improvement quarterly*, 26(4), 93-121. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781118364727.ch4>
- Ley 29062. Ley de la Carrera Pública Magisterial. (11 de julio 2007). http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

- Ley 29944 Ley de la Carrera Pública Magisterial. (24 de noviembre 2013).
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- Maudy, A., Lathif, M., & Dienda, S. (2020). How to manage human resources successfully in early childhood education center? University Jember.
<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jece/article/view/17256/pdf>
- Medina, C., & Ninanya, E. (2019). La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de: URI
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3017>
- Minedu (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Recuperado de
http://www.minedu.gob.pe/deinteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2015). Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mngomezulu, N., Challenor, M., Munapo, E., Mashau, P. & Chikandiwa, C. (2015). *The impact of recognition on retention of good talent in the workforce*. Journal of Governance and Regulation, 4(4-3), 372-379.
https://doi.org/10.22495/jgr_v4_i4_c3_p2
- Mohammad, B, Rasoul D., Naghi, K., & Gholamhossein, F. (2018). Identify the dimensions and components of the improvement of human resources in education for the proposal of a conceptual model. Journal of Human Resource Management Research, 10 (2), 73-100. Recovered from
https://hrmj.ihu.ac.ir/article_32933_5fe6a61516ca73f6ea7f815ea0ed9eaa.pdf?lang=en
- Ocde, (2005). The Professional Development of Teachers. Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results. From TALIS – ISBN 978-92-64-05605-347 © <http://dx.doi.org/10.1787/607807256201>
- Odden, A. (2011). Strategic Management of Human Capital in Education: Improving Instructional practice and student learning in Schools. Taylor&Francis e-library New York
<https://static1.squarespace.com/static/5df3bc9a62ff3e45ae9d2b06/t/5e389d>

[2a9d6fbc0715959ff8/1580768562250/Strategic+Management+of+Human+Capital+in+Education.Odden.EBS.pdf](https://www.academia.edu/35091032/Rewriting_the_rules_for_the_digital_age_2017_Deloitte_Global_Human_Capital_Trends)

- Pelster, B., Schwartz, J., & Van der Vyver, B. (2017). Introduction: Rewriting the rules for the digital age 2017 Global Human Capital Trends. Recovered from: https://www.academia.edu/35091032/Rewriting_the_rules_for_the_digital_age_2017_Deloitte_Global_Human_Capital_Trends
- Qingqing, D., & Sihao, C. (2018). ¡No theory, experience! Talent Management in the Chinese Educational Sector. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1210548/FULLTEXT01.pdf>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión, vol. 11, núm. 2, 2019, Julio-, pp. 99-117 Universidad Santo Tomás Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560460636005>
- Rondón, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas, Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela. Revista de Investigación N.º 88 Vol. 40 mayo-agosto. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Ruíz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. 5ta edición. Universidad de Deusto, Bilbao. España. https://books.google.com.pe/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Safa, M., Weeks, K., Stromberg, R., & Azam, A. (2017). Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities. Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, California, USA
- Stofkova, Z. (2020). Sustainable Development of Human Resources in Globalization Period. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/18/7681>
- Tomalá, J., & Pozo, M. (2019). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

- Universidad Privada “César Vallejo”. Recuperado de: URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42503>
- Unesco (2021). Las respuestas educativas nacionales frente a la COVID-19: el panorama de América Latina y el Caribe p 19. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377074>
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. PODIUM Edición Especial, abril 2017, pp. 145-168 © Universidad Espíritu Santo - UEES ISSN: 1390 – 5473. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>
- Vesga, J. (2019). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. Universidad Católica de Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/679/67963183015/html/>
- Vokoun, M., Caha, Z., Straková, J., Stellner, F., & Váchal, J. (2018). The Strategic Importance of Human Resources Management and the roles of Human Capital Investment and Education. <https://editorial.upce.cz/1804-8048/26/1/904>

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de categorización apriorística

Ámbito temático	Problema	Objetivos	Categoría	Sub categorías	Metodología	Técnica e instrumento
Gestión y Calidad Educativa.	<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son las características de la gestión del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021?</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Qué características presenta la captación y selección del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuáles son las características del desarrollo y actualización del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021?</p> <p>Problema específico 3</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Caracterizar de la gestión del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Caracterizar la captación y selección del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Caracterizar el desarrollo y actualización del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Caracterizar la continuidad laboral y retención del talento humano durante la</p>	Captación, selección e incorporación de personal docente. (contrato o nombramiento)	Planificación y Organización de la selección e incorporación de personal docente	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: Fenomenológico</p> <p>Participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 directivos - 8 docentes - 1 padre de familia. 	<p>Entrevista semi estructurada</p> <p>Instrumento Guion de entrevista</p>
			Desarrollo y actualización de personal docente.	Participación de actores educativos en la selección e incorporación de personal docente		
				Actualización sobre competencias digitales de personal docente durante la educación remota		
				Desarrollo profesional de personal docente durante la educación remota		
			Continuidad laboral y retención de personal docente.	Empatía y resiliencia		
				Compromiso institucional del personal docente.		
	Apoyo logístico Minedu – IE					

	¿Cuáles son las características de la continuidad laboral y retención del talento humano durante la educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate - 2021?	educación remota en la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión del Talento Humano en la educación remota de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021

Consentimiento informado:

El propósito de este consentimiento, es explicarle sobre la Gestión del Talento Humano en la educación remota de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021. La investigación es conducida por la Lic. Rebeca Fabiana Candacho Geri, del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre caracterización de la Gestión del Talento Humano en la educación remota de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021. Si usted accede a participar en este estudio se le pedirá responder 8 preguntas en una entrevista que le tomará aproximadamente 20 min.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, asimismo la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de investigación. Las respuestas que usted dará serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación al número 902929426. Asimismo, usted puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Acepto ()

Cuestionario

Datos Sociodemográficos

Nombre y apellidos			
Edad		Sexo	
Cargo o puesto que desempeña		Código de la entrevista	
Fecha		Lugar de la entrevista	

1. Como es de conocimiento público el MINEDU realiza evaluaciones para seleccionar e incorporar personal docente a través de contratos o nombramiento, estos procesos se inician con una etapa nacional con una Prueba Única Nacional (PUN) y luego terminan en una segunda etapa en las instituciones educativas, en la cual se valora el escalafón magisterial y el desempeño docente a través de una sesión de enseñanza aprendizaje.
¿Cuál es su opinión sobre la planificación y organización de estos procesos de selección e incorporación docente a través de contrato o nombramiento?

Ejemplos o casos de planificación: Sobre los plazos de inscripción al concurso, la forma de inscribirse y completar los requisitos del concurso.

Ejemplos o casos de organización: Distribución de locales accesibilidad, forma administración de las pruebas, tiempo asignado, estructura de la prueba

2. La etapa descentralizada de selección e incorporación docente, se realiza en cada institución educativa, conformándose una comisión (Comité de evaluación para el ingreso a la carrera), presidida por el director, subdirector y un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado, para la evaluación y selección en el concurso de contrato o nombramiento.

¿Qué opina sobre el desempeño de los integrantes de la comisión de evaluación y selección de docentes que participan en los procesos de contratación y nombramiento?

Imparcialidad, Probidad, honestidad, transparencia, puntualidad, improvisación,

3. La ley de la reforma magisterial contempla la formación de docentes para fortalecer las competencias y desempeños profesionales, es así que a consecuencia de la pandemia por COVID 19, el trabajo remoto ha sido la única opción para dar continuidad a la educación y ante ello se ha proporcionado a los docentes cursos de actualización docente a través de la plataforma PERUEDUCA para mejorar las competencias digitales de los docentes

¿Cuán satisfactorio les parece las capacitaciones que reciben los docentes en relación al empleo de recursos tecnológicos?

¿Qué los motiva a seguir participando de estas capacitaciones o talleres durante la educación remota?

4. Como parte del desarrollo profesional docente el MINEDU, DRELM, UGEL y entidades privadas vienen fomentando y brindando reconocimiento a las experiencias exitosas, buenas prácticas docente, con incentivos económicos y RD de felicitaciones y ascensos

¿Cuán motivado se siente el docente respecto a su desarrollo profesional?

¿y cómo se ha fomentado y motivado a los docentes de la institución educativa para ser partícipes de estos reconocimientos?

5. La pandemia sin duda Para muchos la llegada de la pandemia ha traído momentos muy difíciles como por ejemplo la pérdida irreparable de personas y la impotencia de poder hacer poco o nada, ello nos pone en una situación complicada. Conociendo o habiendo pasado por experiencias similares

¿Cómo se ha reflejado la empatía, y resiliencia en situaciones difíciles en la institución educativa durante la educación remota?

Comprensión

Asimilación

Soporte emocional

6. La ley de la reforma magisterial también contempla el ascenso y la permanencia de docentes a través de evaluaciones, siendo la evaluación de desempeño para la permanencia de carácter obligatorio a la cual se someten a los docentes periódicamente para determinar la continuidad laboral en la CPM

¿Qué opinión le merece sobre la estabilidad laboral que brinda el ingreso a la CPM?

--

7. Durante estos dos años de educación remota los factores de tiempo, salud física y emocional, así como también el factor conectividad han jugado un papel muy importante para la continuidad de este servicio y sobre todo en el actuar docente como parte de su compromiso, es decir la identidad y profesionalismo sobre el quehacer educativo

¿Qué influencia cree que han tenido estos aspectos sobre el compromiso docente, en la institución?

--

8. El MINEDU adquiere datos de telefonías y brinda a los docentes 10 MG de internet mensuales para cada docente durante el periodo escolar de marzo a diciembre para garantizar la continuidad del servicio educativo

¿Qué apreciación tiene respecto al apoyo con Mb de conectividad brindado a los docentes por el MINEDU?

--

Procedimiento para aplicación) de la entrevista

Anexo 6: Autorización de aplicación de los instrumentos

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Ate, 13 de octubre de 2021

CARTA N° 001 – RFCG – 2021

Sr. OSWALDO CAMPOS MONTEZA

Director de la I.E. N° 1138 "José Abelardo Quiñones"

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a su digna persona, para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle lo siguiente:

Yo REBECA FABIANA CANDACHO GERI, identificada con DNI N° 10253213, estudiante de Maestría en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN y código de matrícula N° 7000438843 de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación

(Tesis): Gestión del Talento Humano en la educación remota de la IE José Abelardo Quiñones, Ugel 06, Ate – 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgarme el permiso y brindarme las facilidades, para poder **aplicar en forma virtual los instrumentos de la investigación** y así desarrollar el presente trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Esperando su pronta respuesta y aprobación me despido de usted.




Rebeca Fabiana Candacho Geri

Anexo 7: Relación de participantes en las entrevistas

Participantes	Código	Nombres	Edad	Sexo	Condición	Fecha de encuesta
Directivo 1	D1	Oswaldo Campos Monteza		M	Nombrado	
Directivo 2	D2	Adriano Gutiérrez Ramírez		M	Nombrado	
Directivo 3	D3	Eugenia Arones		F	Nombrada	
Docente de Primaria 1	DP1	Roxana Farfán		F	Nombrada	
Docente de Primaria 2	DP2	Ana Areche		F	Nombrada	
Docente de Primaria 3	DP3	Miriam Galloso		F	Nombrada	
Docente de Secundaria 1	DS1	Maribel Pacheco		F	Contratada	
Docente de Secundaria 2	DS2	Orfa Casaico Huaranga		F	Nombrada	
Docente de Secundaria 1	DS3	Elizabeth Luna Chalco		F	Nombrada	
Docente de Secundaria 2	DS4	Germán León		M	Nombrado	
Docente de Secundaria 3	DS5	Cipriano Ramírez		M	Nombrado	
Padre de familia 1	PF7					

Anexo 8: Transcripción de las entrevistas

00:00:03

Buenas noches Miss Maribel. Entonces vamos a empezar con la primera pregunta,

00:00:10

Como como es de su conocimiento, como es de conocimiento público, el minero realiza evaluaciones para seleccionar e incorporar personal docente a través de contratos o nombramientos. Estos procesos se inician con una etapa nacional con una prueba única nacional no esté con las siglas PUNY, luego terminan en una segunda etapa en las instituciones educativas, en la cual se valora el escalafón magisterial y el desempeño docente a través de una sesión de enseñanza aprendizaje.

00:00:44

¿Cuál es su opinión sobre la planificación y organización de estos procesos de selección e incorporación docente a través de contratos o nombramientos?

00:00:55

Cuando hablamos de planificación se refiere sobre los plazos de inscripción al concurso, la forma de inscribirse, completar los requisitos del concurso y sobre la organización se refiere, pues a la distribución de locales, si son accesibles o no la forma de administración de las pruebas.

00:01:15

El tiempo que se asigna a éstas y la estructura de la prueba.

00:01:21

Mis bueno, me bueno. Mi opinión es básicamente con respecto a la planificación, que que hablar sobre la inscripción del concurso creo que debería haber un sistema un poquito más, más accesible, porque si bien es cierto en los profesores que conocemos sobre el estigma, dejamos todo ese tema de la computadora, podemos realizarlo, pero también he tenido la oportunidad de conocer colegas que pues no es tan desarrollado, muchos este quizá esta esta parte de las de las TIC.

00:01:52

¿Y les cuesta mucho, y si sería bueno ponerse en la realidad de todos los docentes? Aparte de ello, en cuanto a la organización, creo yo que los locales en los cuales distribuyen para poder tomar los exámenes, son muy alejados.

00:02:07

Por ejemplo, yo vivo en ATE, vitarte y a mí me mandan hasta promedio, naranjal, no, San Martín de Porres, entonces creo yo que sería, debería ser un poco más accesible si ya se dio una dirección de referencia al inscribirse, pues éstas deberían ser más cercanas a las del docente, no para una forma. Generar la tranquilidad del docente para llegar al examen.

00:02:34

¿Así es mi sí, creo que eso ha sido 1 de los problemas que que se ha visto, no a través de las noticias este sobre como algo, Eh? Creo que en un caso de una profesora que de repente creo que tuvo una confusión con los locales, incluso no que no llegó a dar el examen ahora.

00:02:52

Claro, no tener muy en cuenta eso no viene solo de ahora, sino de hace tiempo. Creo que el último examen ha sido también clara evidencia de cómo se está administrando en las pruebas, no en los exámenes que se dan.

00:03:06

Así es mis.

Bien, entonces pasamos a la segunda a la segunda pregunta.

La etapa descentralizada de selección e incorporación docente se realiza en cada institución educativa, conformándose una comisión que es el Comité de Evaluación para el ingreso a la carrera.

Está presidida por el director, subdirector y un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado para la evaluación y selección en el concurso de contrato o nombramiento.

¿Qué opina sobre el desempeño de los integrantes de la Comisión de Evaluación y selección de docentes que participan en los procesos de contratación y nombramiento? O sea, se refiere así, si hay imparcialidad, probidad.

Hay honestidad, existe transparencia, no son puntuales. O hay improvisación.?

00:04:04

Bueno, en este caso.

Creo yo que lo fundamental para el tema del desempeño de la Comisión de Evaluación debería ser el tema de personalidad, desde mi punto de vista oí de mi caso ya se ve bueno, el último examen al pasar a la segunda etapa, pues es, sí tuve un percance ahí con la Comisión, ya que eran conocidos de los que estaban formando parte también del concurso junto a mí. Entonces creo que debería haber bastante imparcialidad que se debería tomar en cuenta bastante. ¿Quiénes son los que acceden a este a este cargo? No? Y, sobre todo, más transparencia. Al realizar la segunda etapa, creo que eso sería simplemente.

Claro, eso varía, no depende de cada institución. ¿En el caso en el caso suyo este creo que es usted profesora contratada en el colegio, verdad, EH?

00:04:57

¿Existió algún este algún tipo de evaluación al algún referente con alguno de de la de la Comisión de Evaluación? ¿O es que de frente viene usted este porque la mujer le adjudica la plaza?

00:05:15

A no a mí.

Me adjudicaron el plazo, yo llego al colegio decente, EH? Bueno, la referencia que yo le hago es el caso anterior al examen de hace dos años.

00:05:24

Claro, Ah ósea en la institución educativa no hubo ni al menos 1 entrevista, nada colegio, yo no tuve ninguna entrevista que algo, que, si alguna forma considerable en el Colegio de referencia de otros colegios en los que he estado en sí me sorprendió que no me entrevistaron, por lo menos se presentarán y me dijera mis esto es esto es no.

Como una especie de, de repente, como una inducción, de repente a como para que conozca un poco de la institución y sepa cómo, cómo trabajar no a un poco de eso, tal vez no.

00:06:00

Claro, sí.

Eso era un detalle del colegio donde estoy ahora, ¿no?

00:06:05

A OK.

¿OK? Mi continuamos entonces con la tercera pregunta.

E la ley de la reforma Magisterial contempla la formación de docentes para fortalecer las competencias y desempeños profesionales.

Es así que, a consecuencia de la pandemia, por COVID-19, el trabajo remoto ha sido la única opción para dar continuidad a la educación y ante ello se ha proporcionado a los docentes cursos de actualización docente valga la redundancia, a través de la plataforma Perú educa para mejorar las competencias digitales de los docentes. ¿Cuál satisfactorio les parece? Las capacitaciones que reciben los docentes en relación al empleo de recursos tecnológicos.

00:06:53

En referencia a esto, me parece muy bien porque, bueno, yo participo bastante en todo lo que viene a hacer los cursos o capacitaciones queda Perú educa, me parecen que están bien distribuidos, lo único malo quizá es que si bien es cierto, se da todo esta posibilidad de poder acceder a estas capacitaciones, cursos, incluso los hacen en el colegio. Mmmm me parece que no toman en cuenta a veces el tiempo del docente no debería ser en un

horario dentro de Del trabajo, quizás no perseguir, formando no. Y no tomar mucho tiempo, no, porque yo de verdad, si he participado en muchas de las capacitaciones de peluca, pero a veces es 22:00. H de la noche o terminar el curso 23:00 h de la noche, y como que eso también al docente en, quizás los 3 un poquito más. O le quitan el ánimo de querer seguir participando, no, pero sí me parece que los cursos son muy buenos y participado en varios como lo vuelvo a repetir YY sí, sí me sí, me han ayudado bastante.

00:07:52

Sí, así es no, como que brindan bastante información, no esté de lo que 1, pues necesita conocer. ¿Entonces, Eh, ¿usted se siente motivada a seguir participando de estas capacitaciones? ¿Lo él, hay algo más que el que la motive?

00:08:09

Bueno, me motiva a seguir participando. E isola la dinámica que tienen, el tema de los exámenes, el tema de los vídeos que quedan son las lecturas.

00:08:18

¿Aparte de ello, también de que me ayuda bastante para seguir formando a mis alumnos por ahí guiar los muy aparte de, quizás, el área de sociales, también apoyarlos en un tema más sobre el tema de la virtualidad, cómo pueden ir manejando diferentes plataformas en su beneficio? ¿No?

00:08:34

Así es mis.

En la pregunta cuatro.

En sí, como parte del desarrollo profesional docente, el Min. ¿Edu ladre el UGEL y entidades privadas vienen fomentando y brindando reconocimiento a las experiencias exitosas, buenas prácticas docentes, ya sea con incentivos económicos o con R de felicitaciones, y también los ascensos, ¿verdad?

¿Cuán motivado se siente un docente respecto a su desarrollo profesional? ¿O sea, y si esto se fomenta, no sé, motiva a los docentes en la institución educativa?

00:09:15

Este caso es bueno, sí he escuchado el tema de Del de los incentivos, de las buenas prácticas que se hace y alguna forma el reconocimiento que se da por parte termine un. Sin embargo, no he tenido la oportunidad de quizá, que verlo noo sentir que los directivos en los colegios donde estado motiven a seguir no a formar parte de estos. ¿Estas buenas prácticas no? O incluso el tema de felicitaciones, creo que por ahí todavía es que sea un sí. Si falta esa motivación como para que todos participen, no no solamente en lanzarlo así, ahí está en este concurso o eso podemos hacer esto y ya, sino que falta un seguimiento, no como un, como que el líder jale también y apoyo si falta motivación creo.

00:10:03

Sí, es cierto.

Bien continuamos con la pregunta 5, si la pandemia, sin duda para muchos, e.

Si la pandemia para para muchos, pues han atraído momentos muy difíciles, no como por ejemplo la pérdida irreparable de personas, la impotencia de poder hacer poco o nada. Ellos nos ponen en una situación bien complicada.

Conociendo, habiendo pasado por experiencias similares como se ha reflejado la empatía y resiliencia en situaciones difíciles en la institución educativa durante la educación remota, o sea habido comprensión si se ha podido asimilar, si habido soporte emocional, no para docentes o entre docentes.

00:10:52

¿EH? Creo que sí había un tanto de comprensión mis por ahí también el soporte emocional que se necesita como docente frente a esos momentos

que se han dado en la pandemia. No creo que sí esas dos dos situaciones, tanto de comprensión como el soporte emocional se dan, no tanto por el lado de directivos, sino también creo que es más fresco entre colegas.

00:11:17

¿Sí como que a veces este esas reuniones que tenemos como colegas, de repente en las colegiadas, como que nos acercan un poco más, ¿verdad? Y como que entre nosotros este, de algún modo nos apoyamos, emocionalmente, ¿no?

00:11:34

Sí, mi las 2:00 h colegiado sobre todo son las horas en donde quizá como docente se puede compartir y estar siempre en la pregunta ¿cómo estás?

No hay diferencia, quizás por parte de los cargos como dirección, subdirectores No que no he sentido mucho, no, que no he sentido mucho, pero sí creo que este tema de colegas es muy importante.

00:11:56

Bien, la siguiente pregunta, la ley de la reforma Magisterial también contempla el ascenso y la permanencia de docentes a través de evaluaciones, siendo la evaluación de desempeño para la permanencia de carácter obligatorio, a la cual se someten a los docentes periódicamente para determinar la continuidad laboral en la carrera pública magisterial. ¿Qué opinión le merece sobre la estabilidad laboral que brinda el ingreso a la carrera pública magisterial?

¿Creo que las evaluaciones que se dan no para tanto para ascenso como permanencia dentro de la carrera pública es muy importante, creo que como docentes y siempre lo he dicho, debemos estar capacitados y siempre estar a la vanguardia de qué más podemos hacer?

00:12:49

Creo que es muy importante esto, sin embargo, creo que todavía hay filtros que se deben mejorar para para poder cumplir novela de manera satisfactoria, satisfactorio, perdón todo lo que implica no esté. ¿Esta esta reforma magisterial?

00:13:06

Así es mis.

¿Entonces este las evaluaciones este sobre lo que son las Permanencias, Eh?

Específicamente sobre ellas. ¿Usted cree que sí deberían darse en la forma que se dan?

00:13:17

Sí, como le digo, me parece que sí están bien. Sin embargo, sí hay filtros todavía. ¿Crees que debe mejorarse?

Pero por lo por lo que veo el objetivo que se quiere dar el sí es el adecuado, no. Pero como toda situación sí cosas que Hay que cambiar, ¿no?

00:13:49

Claro, lo que se espera es que el docente, pues tenga las competencias necesarias no para poder este brindar el servicio en relación, no a lo que exige la curricular, no, y lo que es necesario para los estudiantes.

00:14:05

Si mis.

00:14:07

Bueno, la siguiente pregunta, si durante estos dos años de educación remota los factores de tiempo, salud, física y emocional, así como también el factor conectividad, han jugado un papel muy importante para la continuidad de este servicio y sobre todo en el actual docente como parte de su compromiso, es decir, la identidad y profesionalismo sobre el quehacer

educativo, qué influencia cree que han tenido estos aspectos de salud física, emocional, sobre el compromiso docente en la institución.

00:14:45

Creo que sabes que es muy importante mismo el tema emocional sobre tu tema y físico, porque de alguna forma estar en una Educación a Distancia ha generado en muchos de los colegas, incluida mí el tema del estrés laboral, no que se nos viene una cosa que no tiene otra cosa YY quizá el aquí, lo que ha ayudado más el tema del profesionalismo, del perfil que tenemos como docentes, la vocación que tenemos como docentes para seguir adelante. Pese a esas situaciones. Entonces creo que aquí el tema de vocación no, y el tema de la salud emocional han ido. O en un versus, como quien dice ¿No? ¿Y si quieres estar bien, pues relájate un poco, no esté un poco en el trabajo, pero si el tema de la salud física y emocional ha sido lo primordial en estos dos años de virtualidad que nos han puesto un gran desafío, no?

00:15:16

¿Que algunos hemos tenido en que conversaron las quizás con psicólogos, o tratar de darnos espacio para nosotros mismos, no?

Entonces creo que aquí el tema de vocación no, y el tema de la salud emocional han ido. O en un versus, como quien dice ¿No? ¿Y si quieres estar bien, pues relájate un poco, no esté un poco en el trabajo, pero si el tema de la salud física y emocional ha sido lo primordial en estos dos años de virtualidad que nos han puesto un gran desafío, no?

00:15:57

Así es mis.

Bien y bueno, esta sería la última pregunta.

El MINEDU adquiere datos de telefonía y brinda a los docentes 10 megas de Internet mensuales durante el período escolar de marzo a diciembre, para garantizar la continuidad del servicio educativo. ¿Qué

apreciación tiene respecto al apoyo con megas de conectividad brindado por brindado a los docentes por el Ministerio?

00:16:34

Creo que ahí sí que tengan o no me ocasión debería tener mucho cuidado con el tema de la relación, no hay quien le llegan estos estos medios lo conversamos entre colegas, un tiempo y en lo personal a mi si me llega hasta cierto tiempo. No estaba julio si no me equivoco, luego de eso ya no me llego y pues tuve que volver a mi línea a mi línea post pago. No, entonces creo yo que, si bien es cierto, se ha tenido una buena intención al poder dar. Estas medidas quizá para que los profesores puedan tener una mayor conectividad porque ya De hecho nosotros tuvimos que asumir este gasto, no belio, creo que todavía hay un. Hay ciertos problemas con el tema de quienes acceden a este hay este bono de telefonía, por decirlo así, no? Y no se sabe, no, o sea, como se está manejando, como se está controlando,

00:17:48

¿Y bueno, pues es un este cómo se dice, es una inversión, no? ¿Que hace el Ministerio, pero no se sabe cómo está destinado, no?

00:17:58

Exacto, no hay, no hay un filtro adecuado y creo que pasa en todos los ámbitos. No hay un filtro adecuado como para saber qué se está haciendo y si bien es cierto que tiene toda la buena intención con el objetivo que se da este tipo de de bono, adquirido un tema de megas, siempre hay que tener en cuenta de que nos está llegando y a veces no hay un. Hay una voz que nos diga si no está pasando esto o esto no, no es así.

Por ahí que si es el error.

00:18:57

Muy tedioso.

00:18:59

Sí, muchas gracias está. Esto ha sido la entrevista. le agradezco bastante por su tiempo miss.

Anexo 9: Matriz de codificación sobre la captación, selección e incorporación de personal docente (contrato o nombramiento)

PREGUNTAS	DIRECTOR (E1)	SUB 1 (E2)	SUB 2 (E3)	DOC P1 ROXI (E4)	DOC P2 ANA (E5)	DOC P3 (E6)	DOC S1 MARIBEL (E7)	DOC S2 ORFA (E8)	DOC S3 ELI (E9)	DOC S4 CIPRIANO (E10)	DOC S5 GERMÁN (E11)
<p>1. Como es de conocimiento público el MINEDU realiza evaluaciones para seleccionar e incorporar personal docente a través de contratos o nombramiento, estos procesos se inician con una etapa nacional con una Prueba Única Nacional (PUN) y luego terminan en una segunda etapa en las instituciones educativas, en la cual se valora el escalafón magisterial y el desempeño docente a través de una sesión de enseñanza aprendizaje. ¿Cuál es su opinión sobre la planificación y organización de estos procesos de selección e incorporación docente a través de contrato o nombramiento?</p> <p>- Ejemplos o casos de planificación: Sobre los plazos de inscripción al concurso, la forma de inscribirse y completar los requisitos del concurso. Ejemplos o casos de organización: Distribución de locales accesibilidad, forma administración de las pruebas, tiempo asignado, estructura de la prueba</p>	<p>Con relación a la planificación, me parece que está bien. Yo creo que ese proceso lo están dando muy bien. La ubicación de la distancia que tenga el maestro que se movilizará a rendir el examen, eso depende de la información que brinda el docente, porque el docente, cuando se inscribe, ya va fijando una ruta de dónde se encuentra y a dónde le gustaría venir. Examen en base a esa información. Así que en ese aspecto yo creo que lo está haciendo bien. En cuanto a la garantía de que las pruebas no se difundan, como se ha hecho en este último examen, yo creo que tiene que ver mucho con él. Las personas encargadas, no la integridad moral y ética del personal que está encargado en la elaboración de la prueba.</p>	<p>Mi opinión es que como creo que la mayoría de los directivos que estamos de acuerdo con los procesos de selección y estos deben ser así, concursos a través del cual se pueda identificar y seleccionar y valorar al mejor. La mejor Opción que tengamos para que éste pueda tanto nombrarse, contratarse institución. Ahora de que estos procesos que tengan la fiabilidad es un asunto que el Ministerio de Educación ha estado manejando ya y la verdad desde el año 2014, de una manera bastante acertada y bastante seria, cosa que estamos reconociendo los directivos, además también porque Creo que los plazos específicos que básicamente. De 2 cada. Dos años me parecen los más adecuados, aunque seguramente creo que seguro que de las otras preguntas puedo destacar algunos aspectos que podrían mejorar el hecho de ser concursos y partir de una prueba única nacional me parece relevante porque a través de esta primera prueba única nacional no es que esté midiéndose</p>	<p>Durante el proceso de nombramientos en este tiempo virtual no esté los que llevan al cargo encarcelados cada día entonces este las publicaciones se han hecho mayormente yo he visto en el Facebook después de ver un Facebook que lanza la plataforma no de mi negro que lanza este la convocatoria no se lo doy el estilo o investigo y el ingreso a lo que es la vuelta inicial educación que puedo leer no este referente a su planificación y organización creo se dan apropiadamente entonces tenemos aquí lo que es convocatoria la publicidad entre los dramas las fechas establecidas nombramiento que durante dos años puedo destacar algunos aspectos que podrían mejorar el hecho de ser concursos y partir de una prueba única nacional me parece relevante porque a través de esta primera prueba única nacional no es que esté midiéndose exacto examen</p>	<p>El ingreso a la carrera pública previa evaluación es una oportunidad que se le da al docente titulado nuevo para poder nombrarse o de acuerdo al puntaje obtenido se puede acceder a una segunda etapa, evaluación de expedientes, entrevista finalmente la clase modelo. Sobre la planificación y organización considero que se dan apropiadamente</p>	<p>Bueno a mi parecer la planificación y organización de estos procesos se han llevado de forma clara y no he tenido inconvenientes a manera personal.</p>	<p>Ya a ver que en. Primer lugar respecto a la planificación y organización. Bueno, yo lo veo. Este bastante asequible. No me parece que es evidencias la planificación y organización del proceso. Sin embargo, en el tema de la distribución de locales este como que no necesariamente son accesibles, no tienen consideración de repente el domicilio del docente y simplemente este. Cogen los grupos, los bloques y nos. Se eligen locales de acuerdo, me imagino la disposición que ellos tengan, no, lo cual no, no muchas veces bastante complicado para que los docentes puedan. Participar no tienen que trasladarse de un extremo a otro, no esté. Con respecto a la estructura de la prueba. En el caso de este. ¿Por ejemplo, de contrata? Es diferente, no que al de ascenso. En este caso, ustedes están enfatizando el tema de contratos y nombramientos, no sé si en este caso lo que están haciendo es considerar el tema de razonamiento. ¿Era éste el conocimiento de la</p>	<p>Miss bueno, me bueno. Mi opinión es básicamente con respecto a la planificación, que hablar sobre la inscripción del concurso creo que debería haber un sistema un poquito más, más accesible, porque si bien es cierto en los profesores que conocemos sobre el estigma, dejamos todo ese tema de la computadora, podemos realizarlo, pero también he tenido la oportunidad de conocer colegas que, pues no es tan desarrollado, muchos este quizá esta esta parte de las de las TIC. Por ejemplo, yo vivo en ATE, vitarte y a mí me mandan hasta promedio, naranjal, no, San Martín de Porres, entonces creo yo que sería, debería ser un poco más accesible si ya se dio una dirección de referencia al inscribirse, pues éstas deberían ser más cercanas a las del docente, no para una forma. Generar la tranquilidad del docente para llegar al examen.</p>	<p>Con respecto a la pregunta, considero que, si hay una buena planificación y también organización, no, porque hay una secuencia. Te dan un cronograma muy anticipado desde la inscripción. Entonces creo yo que si por ese lado, por el lado administrativo, está bien planificado, tal vez un poco al momento ya de pasar a la etapa última, que es la etapa de la presentación. Hola sesión de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Bueno, si bien es cierto este encaminados, sin embargo, todavía queda mucho por ajustar. No, por ejemplo, no en todos los centros educativos este los profesores se pueden inscribir a tiempo. Entonces, ya paso la fecha, ya se cerró, no es una otra, es de que hay mucha burocracia para entregar los documentos. Cuando tú quieres pedir una hoja, escalar y la presentación para inscribirse. Hay mucha burocracia. ¿Se demora demasiado, entonces este? Pero aún así este como viene unas hojas, unos requisitos con anterioridad. De todas maneras, este está, pues, un 60%, encaminado todo ello, y por último, este en las evaluaciones este también existen filtraciones, no de las pruebas, no necesariamente todos van a van a éste a dar el examen con probidad, no honestidad.</p>	<p>Creo que con los años se ha ido mejorando este proceso ya que actualmente se ha unificado en una sola prueba tanto para nombramiento y contrato y el cronograma con las fechas se conocen con bastante tiempo de anticipación</p>	<p>El equipo de elaboración técnica de las evaluaciones debe considerar una prueba más pertinente, asimismo el MINEDU y el INEI deben responder a las supuestas irregularidades en el sistema de gestión de seguridad física y electrónica de dicha prueba</p>

PREGUNTAS	DIRECTOR (E1)	SUB 1 (E2)	SUB 2 (E3)	DOC P1 ROXI (E4)	DOC P2 ANA (E5)	DOC P3 (E6)	DOC S1 MARIBEL (E7)	DOC S2 ORFA (E8)	DOC S3 ELI (E9)	DOC S4 CIPRIANO (10)	DOC S5 GERMÁN (E11)
		<p>conocimiento. Claro que sí involucra. Sino que también a partir de lo que se denomina la casuística, puede 1 identificar el manejo adecuado para el docente en el aula y que finalmente, manifieste o ponga de manifiesto su conocimiento. Pero acerca de la implementación del modelo por competencias. En ese camino estamos ya casi 6 años. A partir de lo que nos orienta el Ministerio de Educación, por lo tanto, me parece muy relevante que la prueba única nacional, este ahora muy centrado en el hecho de Del del modelo por competencias a través de la casuística. Eso creo que es una particularidad que hay que destacar</p>	<p>presencial eso sí no ha sido virtual no entonces estamos viendo que en la tecnología puede abarcar un espacio no puede llegar hasta cierto límite de acuerdo a las necesidades que necesitamos en este momento de contratar personal docentes que van a trabajar con estudiantes de tiempo remoto pero para llevar este examen es a nivel nacional ha tenido que ser presencial y los otros se han tenido que ser tipo virtual los procesos</p>			<p>parte pedagógica y de la parte de su área, no? Que me parece interesante. Pero obviamente se entiende no de que una evaluación escrita no va a determinar en plenitud. ¿En la preparación o el nivel no? Se necesita para un buen desempeño, no podemos saber mucho en teoría de repente, pero aplicarlo a la parte práctica o desempeñarnos apropiadamente en ¿En las medidas y en las exigencias que se necesita, no necesariamente a veces es este posible, no? Incluso este No solamente es la responsabilidad del docente, no él podemos tener la mejor intención de poder estar bien preparados para rendir y Lograr un Un ascenso, lograr un contrato, un nombramiento, pero En la parte práctica es lo que realmente se va a ver el desempeño del docente, no, y eso no se ve en un examen, es simplemente eso sería como un termómetro para tener una idea, parcialmente, no se podría decir cuál es el nivel de dominio de conocimiento del docente, no porque la verdadera evaluación se ve, pues en la práctica no en el desempeño como estudiante.</p>					

PREGUNTAS	DIRECTOR (E1)	SUB 1 (E2)	SUB 2 (E3)	DOC P1 ROXI (E4)	DOC P2 ANA (E5)	DOC P3 (E6)	DOC S1 MARIBEL (E7)	DOC S2 ORFA (E8)	DOC S3 ELI (E9)	DOC S4 CIPRIANO (E10)	DOC S5 GERMAN (E11)
2. La etapa descentralizada de selección e incorporación docente, se realiza en cada institución educativa, conformándose una comisión (Comité de evaluación para el ingreso a la carrera), presidida por el director, subdirector y un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado, para la evaluación y selección en el concurso de contrato o nombramiento. ¿Qué opina sobre el desempeño de los integrantes de la comisión de evaluación y selección de docentes que participan en los procesos de contratación y nombramiento? Imparcialidad, Probidad, honestidad, transparencia, puntualidad, improvisación.	Yo creo que si efectivamente la segunda etapa está a cargo de las instituciones educativas bajo la presidencia del director, como responsable de esta etapa. Con relación AA la forma a la garantía, son idoneidad que se pueda manejar, yo creo que esos comités inicialmente estaban en un proceso de aprendizaje. Pero con el devenir del tiempo y a esos comités se han ido hasta han ido afianzando su información y conociendo un poco el proceso y procedimiento de este proceso, de esta segunda etapa que es netamente institucional. Estoy sisu como tú sabes. Los integrantes de este comité, pues tienen. Importantes decisiones y funciones no de la que depende. Muchos de ellos de. Un buen desarrollo del concurso de nombramiento. Entre ellos, por ejemplo, las 3 más importantes son lo que es la planificación, porque el director también planifica el proceso de evaluación. Desarrollar el proceso de evaluación y registrar y enviar los resultados de la segunda etapa de evaluación Ministerio de Educación a través de un link.	Acá si tenemos que hacer 1º de crítica con respecto a los comités de evaluación, la normativa que cada vez que se convoca los concursos y específica estar integrado por un director, subdirector, puntos, son nombrados del nivel y modalidad que va a ser evaluado. Por lo tanto, si tenemos que ir cambiando de acuerdo a la cantidad de casos que tengamos. Sin embargo, en las normativas tanto establece la idoneidad. Quiere decir que el comité evaluación que esté integrado por personas idóneas para poder llevar a cabo la segunda etapa y en la segunda etapa consideremos siguiente, se va a realizar un curriculum. Vite con una valoración, luego se ve las formas de planificación que apunta al hecho de cómo está el planteado presentado, luego tercero en la observación de una sesión de aprendizaje no es una clase de un modelo bajo la rúbrica de observación de aula, que ahora le han dado una variante en la virtualidad, pero sigue siendo la ruta, finalmente la entrevista que es de carácter subjetivo. Aquí se espera que los integrantes de	el desempeño de los integrantes de la comisión de evaluación no los integrantes deben ser personas este honestas no debe tener éste un desempeño transparente no también debe ser este ella tiene un instrumento con el cual para adorar al docente no sé entonces el director las directores docente en este caso del nivel de la modalidad debe estar preparado reconocer no conocer el valor del docente en este caso de data ser presencial no en un hecho de hacer presencia no entonces estas personas esta comisión no tiene que ser imparcial con todos los presentes entre cuatro imparcial no de la parte pedagógica del postulante la parte conocimiento la práctica de valores todo lo que conlleven para una mejor Calidad Educativa trabajando con los estudiantes	Opino que para la selección de la comisión de evaluación debe ser imparcial con ética de valores	Bueno yo tengo buenas referencias ya que en el centro donde yo laboro se ha realizado este proceso con total transparencia y la comisión fue integrada por personal idóneo para esta actividad.	Si en realidad es una pregunta este que no necesariamente tiene una respuesta concreta, no porque va a depender mucho, pues un de la persona o de las personas, no helio en un determinado colegio, por ejemplo. Si él si él, los directivos y los docentes, este nuestra prioridad, honestidad, transparencia en su trabajo y, sobre todo, bastante coherencia con la puntualidad y todo ello. Desde este se va a lograr te hacer una buena evaluación, justa, correcta, transparente no. ¿Pero hay otro extremo donde, pues no necesariamente será esa situación, no? Claro hay. Hay situaciones y hay directivos que lamentablemente no demuestran ello y como que hay una suerte de improvisación en el tema, también no, ya simplemente este. ¿Por compromiso no hacen una evaluación, simplemente este, como un saludo a la bandera, no? ¿Entonces que va a depender mucho? Pues no, del De las personas.	Creo yo que lo fundamental para el tema del desempeño de la Comisión de Evaluación debería ser el tema de personalidad, desde mi punto de vista oí de mi caso ya se bueno, el último examen al pasar a la segunda etapa, pues es, si tuve un percance ahí con la Comisión, ya que eran conocidos de los que estaban formando parte también del concurso junto a mí. Entonces creo que debería haber bastante imparcialidad que se debería tomar en cuenta bastante. ¿Quiénes son los que acceden a este cargo? No? Y, sobre todo, más transparencia. Al realizar la segunda etapa, creo que eso sería simplemente.	Mira con la experiencia que tengo yo creo que hay bastante honestidad y transparencia, sobre todo respetando los lineamientos que plantea el dinero, no en ese sentido. Yo creo que más es el tema de seguir unas pautas y ceñirse a lo que dice y Asegurarse de que el profesor que se va a nombrar tenga las condiciones, tenga las capacidades suficientes para ocupar la plaza.	Bueno, en algunos casos se ha dado, no se ha dado, este no presenta mucha como decir imparcialidad. Desde que vengo laborando, por ejemplo, en el centro educativo, he visto en algunos casos se ha dado eso, no que hay favoritismo e incluso hasta en ello no recuerdo que estábamos, estamos evaluando y había un profesor que estaba o que quería coadyuvar al resto de los integrantes para poder estar a favor de un candidato. ¿No, EH? Tenemos que cambiar de Cultura en todo caso para poder OO ser sancionado severamente no esté para si en caso se se se halla un caso así para que las personas pues no caigan en ello	Me parece que es muy conveniente la presencia de un docente de la misma especialidad que el evaluado para que pueda dar su punto vista sobre lo que observa durante esta etapa	mejorar mecanismo de imparcialidad y transparencia en este proceso

PREGUNTAS	DIRECTOR (E1)	SUB 1 (E2)	SUB 2 (E3)	DOC P1 ROXI (E4)	DOC P2 ANA (E5)	DOC P3 (E6)	DOC S1 MARIBEL (E7)	DOC S2 ORFA (E8)	DOC S3 ELI (E9)	DOC S4 CIPRIANO (10)	DOC S5 GERMÁN (E11)
		esta comisión posean el conocimiento acerca del modelo por competencias, porque la idea es nombrar o contratar a personas que estén alineados al modelo por competencias.									

Transcripción de las entrevistas sobre la caracterizar el desarrollo y actualización del talento humano durante la educación remota

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMÁN
3. La ley de la reforma magisterial contempla la formación de docentes para fortalecer las competencias y desempeños profesionales, es así que a consecuencia de la pandemia por Covid 19, el trabajo remoto ha sido la única opción para dar continuidad a la educación y ante ello se ha proporcionado a los docentes cursos de actualización a través de la plataforma PERUEDUCA para mejorar las competencias de los docentes. ¿Cuán satisfactorio les parece las capacitaciones que reciben los docentes en relación al empleo de recursos tecnológicos? ¿Qué los motiva a seguir participando de estas capacitaciones o talleres durante la educación remota?	Bueno, como tú sabes, las tecnologías de la información y la comunicación ha ido entrando en las aulas y hoy son una realidad, no? Aunque en muchas ocasiones una realidad mal aprovechada a causa de desconocimiento existente acerca de sus posibilidades y aunque algunos dicen que es por el tiempo que disponen. Hay que entender la integración de las TIC en las aulas mejora un profesorado formado el uso de las 5 y mi cogías, pero sobre todo en lo pedagógico de las mismas muchos catalogados hoy, inmigrantes digitales no saben cómo integrar, por ejemplo, las TIC, de forma que no se conviertan en una herramienta más al servicio de la	OK, pero tenemos ahí una situación que hay que considerar, porque algunos docentes no han estado participando constantemente estos cursos que en verdad nos los debe y los ha ayudado bastante para acercarse al tema digital o tecnológico. Es precisamente por Lo que estoy señalando. De pronto, en todo este estrés y temor drama estar ingresando a un curso, pero educa concluirlo y avanzar en otro curso y otro curso más, pero quizás con la posible esperanza de que en septiembre. Para los a que estos talleres no hayan tenido la anuencia, la participación de ellos, el no saber cuándo terminará esta crisis y además también no tener este la certeza de que tanto podía ayudarles, quizás priorizar el hecho de estar cuidando a la	Si bien es cierto las perú educa son muy satisfactorias porque tienen información muy relevante por otro lado hemos observado que no todos los docentes participan y esto se debe a diversos motivos, primero porque desconocen la calidad de este tipo de capacitación porque es organizado y sincronizado tiene horarios de utilidades está programado esos datos no porque paso a paso hay unos este vídeos que que ayuda al docente que te pongas que para en lugar de esa persona que está capacitado no hace que tú seas parte Noelia es 1 de los motivos por qué no parece que el docente es porque desconoce cómo es el tipo de capacitación depende el segundo motivo es porque no	Me parece que ha sido muy fructífera el uso de la tecnología digital, ya que nos ha permitido capacitaciones y estar actualizados y a la vanguardia digital a través de la plataforma PerúEduca. Me motiva la superación y necesidad de seguir aprendiendo y fortaleciendo el aprendizaje y mejorar mi proceso de enseñanza solo que a veces es un poco difícil participar en todas por el factor tiempo.	Los cursos de Perú educa me han ayudado mucho ya que anteriormente no trabajaba con las Tics en mis labores diarias ahora estos cursos me han ilustrado en cuanto al manejo de las plataformas digitales , lo cual ha mejorado el trabajo que se da en forma remota. Es por esa razón que me motiva a seguir participando de esos cursos.	Nivel hay un nivel. De satisfacción en su en. En la capacitación que nos ofrece no, pero educa.El detalle está en que Está un poco limitado el tiempo. ¿No en la participación porque la demanda de la enseñanza virtual es tan amplia que nos deja este bastante limitados de tiempo, no? ¿Entonces eso hace de que? ¿Por más voluntad que tengamos de querer capacitarnos y actualizarnos, nos sentimos un poco limitados en tiempo, justamente porque estamos cubriendo esos espacios con nuestros estudiantes, no? Entrada la situación de que no todos, pues este. Tienen los recursos tecnológicos entonces hace más dificultoso el trabajo del docente, no. ¿Entonces, frente a esas situaciones, el docente se siente	En referencia a esto, me parece muy bien porque, bueno, yo participo bastante en todo lo que viene a hacer los cursos o en que queda Perú educa, me parecen que están bien distribuidos, lo único malo quizá es que si bien es cierto, se da todo esta posibilidad de poder acceder a estas capacitaciones, cursos, incluso los hacen en el colegio. Mmmm me parece que no toman en cuenta a veces el tiempo del docente no debería ser en un horario dentro de Del trabajo, quizás no perseguir, formando no. Y no tomar mucho tiempo, no, porque yo de verdad, si he participado en muchas de las capacitaciones de peluca, pero a veces noche o terminar el curso 23:00 h de la noche, y como que eso también al	En relación al empleo de recursos tecnológicos. Me parece. Una experiencia bastante productiva no en el sentido de que si no sirve de mucho, pero también me gustaría que se fijen horarios y que se consideren estos horarios porque a veces nos abruma con tantos cursos, teniendo nosotros tantas responsabilidades, tal vez ese es el lado que debería manejarse dosificarse mejor. Por ejemplo, hay un proceso dentro de esta virtualidad que hemos trabajado en los procesos de tiempos de vacaciones para los estudiantes. Tal vez ese espacio en vez de Saturar al profesor como la parte administrativa, sería bueno, tal vez darle soporte no es soporte de los recursos	Bueno, en la en el colegio si bien es cierto trabajamos proyectos no, pero como que falta y unas pilas, no de como para poder decir saben que chicos o queridos este colegas, vamos a trabajar esto porque vamos a ganar este este bono, eso les falta y más se ha perdido durante estos dos años, prácticamente es como un despliegue que ha habido de repente antes y vamos a empezar. Estamos en camino D con las pruebas es y todos poniéndose las pilas, a trabajar, a corregir, apoyar. Pero ya en la en el plan remoto, como que ya eso se cayó, no? Entonces ahí Eah salió aaaa b ueno, a reducir realmente la la inspiración de cada docente para mejorar no solo por un bono, sino para estar preparado para	Me parece que es muy aceptable las capacitaciones que se dan. Y aquello que me motiva es poder manejar de la mejor manera todos estos recursos tecnológicos.	la automotivación de los docentes en el Perú para fortalecer las competencias y desempeños es ejemplar a pesar de la recarga de trabajo en estos dos años de pandemia, si estamos satisfechos con las capacitaciones como parte del apoyo logístico pero faltó la otra parte de el de la herramientas de trabajo (celulares o computadoras) que no fueron subsidiadas

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMAN
	<p>metodología tradicional. Hay una falencia. En ese aspecto. Y otros, e incluso no tienen los conocimientos técnicos para el manejo de las tecnologías más habituales en las aulas o simplemente no, no disponen de información sobre las ventajas que nos puede ofrecer en los procesos educativos. En cualquiera de los casos queda aún mucho camino por recorrer. Y mucho que trabajar en este aspecto.</p>	<p>familia, a estar atentos a cursos presentados y que están muy bien diseñados, muy a menudo muy interesantes por el Ministerio de Educación.</p>	<p>tiene tiempo tiempo en la virtualidad para para muchos profesores no tienes que tocar la materia son ellos mismos representatividad que hay que parar en materiales para que puedan visualizar y ahí está la demanda el tiempo de docentes no está retraso mental no reunión con los representantes de estudiantes reunión con los padres de familia que reforzamiento este con ellos constantemente y autoridad que ya el docente terminamos cansado agotado y ya no no quiere estar sucursal Perú pero también tiene que atender a la familia tercer motivo es que el docente en esos tiempos de crisis también de salud y económica quizás tiene un trabajo otro trabajo y no cerraste ceno no puede entrar a estos recursos entonces por ese motivo también no el cuarto motivo también es la salud mental no yo he escuchado muchos colegas que dice voy a este trabajar con los estudiantes que tengo que encontrar que tengo que llegar soporte emocional pero si voy a estar acá había avanzado declaró a altas horas de la noche con este curso como amanecer y cómo va a tener que estudiar esos serían los motivos porque los entes de ingreso</p>			<p>con mayor compromiso de atender a sus estudiantes y como que no se da tiempo para poder participar de la actualización, no? Sin embargo, se ha observado de que si hay un buen nivel no? Respecto a las capacitaciones, pero que no necesariamente son. E posibles desactivarlos a la práctica por la misma realidad, no muchos docentes, de repente no tenemos este. En las computadoras, la computadora o el mejor celular que nos permita este hacer o desarrollar. ¿Lo que nos ofrecen los cursos no es con él en el tema de los recursos tecnológicos,</p>	<p>docente en, quizás los 3 un poquito más. O le quitan el ánimo de querer seguir participando, no, pero sí me parece que los cursos son muy buenos y participado en varios como lo vuelvo a repetir YY sí, sí me sí, me han ayudado bastante.</p>	<p>tecnológicos, pero si lo lo veo bien y que debemos continuar a pesar de que podemos volver a la presencialidad. Si, definitivamente me siento motivada, porque se aprende bastante para manejar nuevos recursos, pese a que también hay que ver las condiciones para llevar a cabo estos cursos, no porque a veces no solo depende del docente. Nosotros podemos tener la tecnología, podemos hacer un esfuerzo y tener todos los medios en casa, pero nuestros estudiantes lamentablemente no cuentan con muchos de estos recursos. Nos sirve de bastante, bastante, no sirve lamentablemente el aplicarlo. Va a depender también de que el estudiante tenga lo que nosotros tenemos, pero por lo demás sí es muy productivo</p>	<p>este. Esta educación remota ya entonces, antes quizás sí, pero ahora yo lo veo, que no, que no. Más bien. Están buscando becas para prepararse becas para salir al extranjero. ¿Eso estoy viendo en muchos docentes, no?</p>		

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMAN
			no si hubiera un horario dentro de su labor una hora cronológica una hora diario que se perdió educa considerando eso dentro de su labor								
4. Como parte del desarrollo profesional docente el MINEDU, DRELM, UGEL y entidades privadas vienen brindando reconocimiento a las experiencias exitosas, buenas prácticas docente, con incentivos económicos y RD de felicitaciones y ascensos ¿Cuán motivado se siente el docente respecto a su desarrollo profesional? ¿Cómo se ha fomentado y motivado a los docentes de la institución educativa para ser partícipes de estos reconocimientos?	Se está encaminando en el proceso de poder elegir experiencias exitosas, pero debido a la situación, al contexto que se viene atravesando ha sido un poco difícil sin embargo estamos en el intento. Si bien es cierto no se ha visto a los docentes en todo su esplendor pero queremos rescatar el esfuerzo de los docentes ante las limitaciones que han tenido estos dos últimos años	Respecto a su desarrollo profesional. Se está refiriendo a algunos reconocimientos que ha hecho la instancia intermedia. Cierto, o sea, creo que dentro de las intenciones del Ministerio están no dejar de lado lo que siempre estuvo haciendo, o sea, en sus concursos Propuestas para que los docentes se sintiesen también motivados en el trabajo como estos proyectos de innovación muy interesantes que estuvieron proponiéndose no solo para docentes, sino también para directivos y Yo creo que son importantes y seguramente muy llamativos como siempre lo fueron Sin embargo, otra vez en las mismas circunstancias en que estamos. No Creo que El docente se ha sentido tan motivado. Que muchos docentes estén tratando de solo cumplir con el	Sobre esta pregunta creo que los docentes han estado en constante producción, adecuación generando recursos apropiados para llegar a los estudiantes a pesar del distanciamiento y siempre se han mostrado interesados en dar lo mejor muy aparte que que este que reciba algo como un incentivo que sea económico es una red de ascenso lo primero que me motiva es que el estudiante aprenda	El docente se siente desmotivado ya que, por parte de las entidades educativas , otorgan Rd . de felicitación la cual no sirve para el docente la presentación a Escalafón ni para cargos públicos	Realmente no he podido participar de esas actividades ya que requieren de tiempo y más dedicación y no cuento con el tiempo necesario para ello, ahora yo no me siento muy motivada ya que los incentivos no cubren mis expectativas.En mi colegio han comunicado a los docentes pero no de una forma motivadora.	Bueno, Eh, pienso de que todo docente, sé que ama su carrera y que se siente. Como responsabilidad de brindar una buena educación a sus estudiantes, pues se siente motivado, no de seguir. Ofreciendo lo mejor de sí para poder este. ¿Lograr el objetivo de enseñar, no sin embargo, hay ciertos factores, pues que limitan también la situación, no? El estudiante puede tener la mejor disposición de hacerlo, pero si el alumno no tiene los recursos al alumno, no entiende la disposición como. Como que generalmente se está dando en estos últimos tiempos, no es como que. Queda un poco desvirtuada esta situación, no entonces este. El el docente también se siente un poco. Probablemente poco motivado cuando se presenta estos casos noholy. ¿Estos tiempos de también mía, más aún, no?	Este caso es bueno, si he escuchado el tema de Del de los incentivos, de las buenas prácticas que se hace y alguna forma el reconocimiento que se da por parte termine un. Sin embargo, no he tenido la oportunidad de quizá, que verlo noo sentir que los directivos en los colegios donde estado motiven a seguir no a formar parte de estos. ¿Estas buenas prácticas no? O incluso el tema de felicitaciones, creo que por ahí todavía es que sea un sí. Si falta esa motivación como para que todos participen, no no solamente en lanzarlo así, ahí está en este concurso o eso podemos hacer esto y ya, sino que falta un seguimiento, no como un, como que el líder jale también y apoyo si falta motivación creo.	Si esto se ha fomentado motivado entre los docentes, en la institución educativa. Me siento motivada, pero en el sentido personal, porque la verdad que por ejemplo un ascenso de un profesional de 5 años al segundo nivel considerando un margen económico de 200 o 250 soles, la verdad no me parece que sea una motivación por ese lado, pero por el lado de una preparación profesional y seguir mejorando en el sentido personal, sí. Me siento muy motivada, lo que tal vez tendrías que considerar tal vez es mucho Pedir en nuestro país que se se debe también motivar la parte salarial. ¿Antes se daba un incentivo a los docentes que tenían el grado de maestría, el grado de doctorado no, y se les daba el tiempo cuando también se estaban preparando para ellos, porque bien sabemos que si	Bueno, en la en el colegio si bien es cierto trabajamos proyectos no, pero como que falta y unas pilas, no de como para poder decir saben que chicos o queridos este colegas, vamos a trabajar esto porque vamos a ganar este este bono, eso les falta y más se ha perdido durante estos dos años, prácticamente es como un despliegue que ha habido de repente antes y vamos a empezar. Estamos en camino D con las pruebas es y todos poniéndose las pilas, a trabajar, a corregir, apoyar. Pero ya en la en el plan remoto, como que ya eso se cayó, no? Entonces ahí Eah salió aaaa b ueno, a reducir realmente la la inspiración de cada docente para mejorar no solo por un bono, sino para estar preparado para este. Esta educación remota ya entonces, antes quizás sí, pero	Con respecto al desarrollo profesional siempre existirá la sensación de que no se recompensa el trabajo y esfuerzo realizado por el docente, por otro lado hay poca motivación hacia el docente.	mejorar la cobertura a nivel nacional y reconocer por lo menos a los 5 mejores de cada una de las 34 subcategorías

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMAN
		trabajo. Y luego, a partir de ahí, pensar en una innovación. Le era un poco difícil reunir a los docentes y decirle, mire. El hecho de que el estrés. En la cual estaba sumido varios nos han permitido la participación más amplia, creo que por ahí está el asunto ahora. Por otro lado, tenemos que muchos docentes, a pesar de haber sido infectado a pesar de haber sido dado positivo como muy, muy delicado de su salud, han seguido				Los chicos han estado más limitados, reconoce. El caso, incluso de muchos estudiantes excelentes que se han tenido que poner a trabajar u han bajado su nivel respecto al a los antecedentes que tenemos de ellos en la Presidencia, no. Entonces eso hace que el docente también no se sienta limitado al querer dar lo mejor de sí, seguir este. Siendo parte de experiencias exitosas, buenas prácticas, no ha estado bastante limitado por el tema de la pandemia, este tema no.		se preparan, pues para aplicarlo con los estudiantes, ese lado deberían para retomarlo, no? No tanto así de que sea bueno, es cuestión del del profesor, no, sino que hay incluso cursos en el extranjero que se debería fortalecer. Esta esta manera de que el profesor se se capacite, se asesore bien y tener mejores profesionales, solo de esa manera podríamos hablar de una de un respaldo, de un apoyo al docente.	ahora yo lo veo, que no, que no. Más bien. Están buscando becas para prepararse para salir al extranjero. ¿Eso estoy viendo en muchos docentes, no?		
5. La pandemia sin duda Para muchos la llegada de la pandemia ha traído momentos muy difíciles como por ejemplo la pérdida irreparable de personas y la impotencia de poder hacer poco o nada, ello nos pone en una situación complicada. Conociendo o habiendo pasado por experiencias similares ¿Cómo se ha reflejado la empatía, y resiliencia en situaciones difíciles en la institución educativa durante la educación remota? Comprensión, Asimilación, soporte emocional	Durante la educación, esté remota en la institución educativa. Bueno, yo creo que en el desarrollo de. De su labor. En las diferentes circunstancias. Negativas y positivas de los maestros que han pasado, pues. Siempre han sacado el lado positivo de cada situación. Yo estoy muy resiliente. Sí, a llegar a romperse ante la presión YY la adversidad, no saliendo reforzado de algunas adversidades, no hayan demostrado la habilidad que tienen para afrontar y salir fortalecidos de las situaciones adversas que se ha demostrado en no en todas las instituciones. ¿Me parece a nivel nacional y mundial, no? ¿Y podría	Necesitaba conversar con alguien acerca de lo que lo está, seguramente angustiano en sus obras porque vivimos este tema del cómic, entonces por ahí hay que también reconocer que no se pudo hacer más en ese sentido. Sin embargo, se ha procurado a través de algunas comisiones el hecho de ayudar a acercarnos a la persona o al docente. Que había estado sufriendo alguna situación, construir un internados o acercarse a ellos cuando a través de línea telefónica, de darles el confort, la tranquilidad, en palabras, cuando sabíamos que habían sido dados de altas, creo que por	En este tiempo de virtualidad, el docente si ha reflejado empatía y resiliencia ante los estudiantes así como también entre pares. Por otro lado los directivos en lo posible a través de las visitas en las reuniones colegiadas también ha tratado de ser soporte a los maestros ya que ellos en algunos casos también se han visto perjudicados en cuanto a sus salud y diversas otras preocupaciones que la pandemia ha dejado en cada hogar	El trinomio educativo, la pandemia lo ha asumido en su real dimensión y su comportamiento fue de acuerdo a las normas emitidas de la OMS.	Mi Institución Educativa me apoyo en los momentos difíciles en esta pandemia, recibí comprensión por parte de la dirección y soporte emocional por parte de mis colegas.	Bueno, estoy enfatizando bastante el tema de la empatía, no? Y comprender a los estudiantes de que muchos de ellos, y también muchos de nosotros, estamos pasando por situaciones difíciles. ¿Como las que mencionas? No, no, pérdida de familiares. Algunos se han quedado sin trabajo. Sus padres, por ejemplo, no. Eso ha hecho de que se hagan complicada la situación a nivel familiar. Sin embargo, el docente siempre. Tengo la media en la mayoría del café Estado tratando de. ¿Y actuar de manera empática para que el estudiante pueda, Eh? Continuar con sus estudios, no YY sobre todo, transmittiéndole e soporte emocional	¿EH? Creo que sí había un tanto de comprensión mis por ahí también el soporte emocional que se necesita como docente frente a esos momentos que se han dado en la pandemia. No creo que si esas dos situaciones, tanto de comprensión como el soporte emocional se dan, no tanto por el lado de directivos, sino también creo que es más fresco entre colegas.	Mira mucho las normas, las directivas han sido tal vez contemplativas En este sentido, no considerando. En sus en sus normas dentro de las cláusulas que debería haber comprensión, asimilación, soporte. Pero lamentablemente, la experiencia en institución educativa no ha sido del todo, o sea, no cubierta al 100%. Esas expectativas, me imagino que también es la preocupación por atender a los estudiantes. Ha habido gracias, no hablo personal Sino particulares, de mis colegas, donde no ha habido tal vez una buena comunicación para que el docente se sienta comprendido. Ahora el soporte	Bueno se ha considerado bastante. Se ha considerado bastante en lo que es porque yo también me enferme, recuerdo y yo presenté mi carta. Me reconocieron el descanso médico e incluso hasta algunos colegas colaboraron de igual manera. Hice yo cuando dos 3 colegas enfermaron, también colaboré bueno, este mediante la oración, no, también hemos estado ahí orando, los que estamos bueno, somos cristianos, creemos se manifestando nuestro apoyo espiritual, no aparte, bueno el director también converse en algunos momentos. ¿Bueno, Eh? Eso se ha visto. Si de alguna manera hay esa empatía, no, no nos	Se ha otorgado soporte emocional a los estudiantes	en el caso de los maestros hubo mucha comunicación entre ellos para el soporte emocional de los estudiantes y de ellos mismos, teniendo a nuestros directivos distanciados de esta problemática en esta institución educativa

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMÁN	
	podido asimilar no? Y comprender el Estado que viene atravesando el maestro, como si se ha metido.¿Y aceptado el momento del reto que atraviesa el Perú YY sus estudiantes y sobre esa situación, ese contexto, el maestro, han sacado fuerzas y estrategias y habilidades, ya salió adelante y eso es fortificante para todos, no?. Al maestro en lo posible se le ha brindado soporte emocional.	ahí ha habido esto y un poco, también tolerar. Ser empático con él cuando el docente quiere hablarte. De lo que le está pasando. Si antes se respondió una llamada a los 3 minutos consola ahora te quedabas media hora conversando con él y que te cuente qué es lo. Creo que por ahí hemos hecho intentos en ese sentido y esperamos que lo que estas comunicaciones que tuvimos con ellos directas inmediatas, no somos psicólogos, pero con el docente no lo haría de algún modo, le allá de algún modo servido.					para que pueda recuperarse de esa situación, dándole la oportunidad, brindándole todas las facilidades que sean necesarias para que pueda insertarse o recuperarse frente a la situación que ha vivido. Entre los docentes se ha visto el apoyo mutuo para evitar de algún modo la sobrecarga laboral y de parte de directivos se ha notado actitudes positivas frente a situaciones difíciles de los maestros		emocional, yo también he perdido familiares, pero no me han llamado del área de Psicología, no me han llamado para preguntarme si si tal vez como profesional me siento en las condiciones de estar frente a los estudiantes	han obligado. Cuando hemos caído enfermos no nos han obligado, ya tienen que entrar a clase.		

Transcripción de las entrevistas sobre la continuidad laboral y retención de personal docente

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMÁN
6. La ley de la reforma magisterial también contempla el ascenso y la permanencia de docentes a través de evaluaciones, siendo la evaluación de desempeño para la permanencia de carácter obligatorio a la cual se someten a los docentes periódicamente para determinar la continuidad laboral en la CPM ¿Qué opinión le merece sobre la estabilidad laboral que brinda el ingreso a la CPM?	Mira, yo creo que la estabilidad es relativa. Pierde estabilidad por esta vía no existe. Pero es positiva, pues porque la evaluación de desempeño y del conocimiento de la materia son los elementos que los docentes consideran fundamentalmente importantes. Para brindarle la oportunidad de conseguir la estabilidad YY tener la posibilidad de crecer de manera equitativa a través del mérito. Eso está bien. La ley otorga una serie de	Yo estoy de acuerdo con el grado de estabilidad que tenga el docente y que no se tenga un mecanismo que lo tenga en amenaza en el hecho de a través de una evaluación, lo vaya. A sacar de la carrera. Lo que se necesita y para eso se necesita enormes recursos económicos. Es esta Profesionalización, capacitación y actualización en servicio. Quiere decir, yo ya tengo los 300000 docentes y los voy AA capacitar constantemente, pero implica el hecho	No estoy de acuerdo con el despido, no del docente. ¿Por qué? No debe estar sujeta a exámenes, evaluaciones del docente cuando a él primero deben de capacitar lo preparar no Y de las horas que les queda, aparte de su trabajo, ellos tienen este que buscar otro trabajo para porque ellos detrás de un mes para una familia. Sí, si el docente tuviera un sueldo digno. No asistiría a esas capacitaciones. Y las capacitaciones para la mejor, no	Lamentablemente tenemos que seguir las normas legales y ceñirnos a la evaluación de ascenso y permanencia	Creo que todo trabajador debe ir capacitándose para encontrarse en óptimas condiciones para su trabajo diario, de esa forma hacen que el personal se capacite de manera continua y así mejorar la educación.	Bueno, al Evaluarnos nos ponen un límite en el tema de la evaluación, ya están incurriendo en que se vea afectada la estabilidad laboral, no, el objetivo es claro, ir capacitando, evaluando, pero sin poner en riesgo de la estabilidad laboral	Creo que es muy importante esto, sin embargo, creo que todavía hay filtros que se deben mejorar para poder cumplir novela de manera satisfactoria, perdón todo lo que implica no esté. ¿Esta esta reforma magisterial?	lo que se dio años anteriores con respecto a las evaluaciones con rúbricas que la verdad estaba muy parada, si fuera de la realidad de lo que realmente un docente vive con sus estudiantes, no lo he visto como que las justificable para que sea el requisito básico para una estabilidad laboral, porque no creo que una persona que entre al aula y todo se ve un día. ¿Que pueda suceder? Tantas incidencias pueda reflejar el		En primer lugar no se puede hablar de estabilidad laboral si esta depende de una evaluación seguir laborando, opino que la evaluación no debe ser para decidir quien continua y quien se va, sino para conocer las fortalezas y debilidades de cada docente y a partir de este conocimiento capacitar y darles las herramientas para mejorar su desempeño	la evaluación de desempeño debe ir de la mano con la de ascenso, si no apruebas ninguna no asciendas pero no debe ser excluyente

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMAN
	beneficios que ellos, educadores que logres para que el nombrados a través de ello consigue una estabilidad laboral. Pero como te repito. Ya no existe una estabilidad absoluta, es. Una estabilidad relativa. No es que. Yo voy a mi nombre y me siento este intocable y por lo tanto no puedo ser moderno, tú estás observando permanentemente por las autoridades de la institución, por los padres de familia, por los estudiantes.	de Del recurso económico que estos sean también de calidad y exigencia, quiere decir el docente va a ingresar, aún no se a un programa. De capacitación de actualización que va a durar medio año. Donde va a tener que cumplir si la bus y productos y exigencias de tal modo que yo pueda decir que ha cumplido porque está siendo acompañado con monitoreo estos diferentes. Cursos que ha llevado. O sea, yo me comprometo como Estado, a que eso se dé y que sea de calidad.Y de exigencia	para despedir a un docente. ¿Entonces, la capacitación estaría mal hechas? No, la capacitación debe ser para la mejora de los 7, que el paciente salga satisfecho. Saber cuándo los Conocimientos con toda la didáctica. Con tal estrategia imparten clases. ¿Y si a TI te? Voy a resultados. Los resultados porque va a haber despido. Porque va a haber despido. ¿No es este programa que solamente lo hacen en serio por cumplir, no? Si estamos atendiendo a docentes, lo estamos preparando.					trabajo efectivo, el trabajo significativo que el docente realicé. Yo creo más de un trabajo o de una de una, por llamarle así. ¿Una situación de monitoreo permanente o el informe de un subdirector, que es el que es, el líder pedagógico no? Entonces, en ese sentido, yo no estoy de acuerdo que con una dos o 3 evaluaciones que te hagan dentro del aula puedan se pueda reflejar tu buen trabajo. Y que esto justifique la estabilidad laboral. Creo que debería ser, deberían cambiarse algunos algunos. El aspectos en ese en ese tipo de evaluación.			
7. Durante estos dos años de educación remota los factores de tiempo, salud física y emocional, así como también el factor conectividad han jugado un papel muy importante para la continuidad de este servicio y sobre todo en el actuar docente como parte de su compromiso, es decir la identidad y profesionalismo sobre el quehacer educativo ¿Qué influencia cree que han tenido estos aspectos sobre el docente, en la institución?	los docentes han dado la continuidad de este servicio educativo de diversas formas, no y de repente, atendiendo el contexto de nuestros estudiantes. Se entiende que el compromiso docente ha ido sobre el factor tiempo sobre salud física y emocional sobre estos tipos de cambios o impedimentos. Digámoslo así, durante esta esta pandemia. O sea, quiero decir el compromiso docente. Ha ido ha sido. He superado todos estos inconvenientes. la institución educativa tiene docentes muy comprometidos, muy identificado con la	La mayor cantidad de docentes que posee la institución tiene una permanencia promedio de 10 años en situación educativa. Algunos que vienen o venían de lugares bastante lejanos de la institución educativa. Y no han. Estado pidiendo sus traslados en sus cambios o persignaciones. Y los que alguna vez se también se retiraron se han retirado muy agradecidos del espacio de trabajo que han tenido entonces. Por lo tanto. La identidad y. Profesionalismo, creo que he estado bastante	El docente se ha sentido comprometido y eso ha desarrollado muy bien. Las, pues la pedagogía, aprendizaje con los estudiantes, a pesar de que está llevando una carga este familiar económico y también cuidar la salud y también estudiante para familia en su salud. El encierro por la pandemia, no también. Si a los padres están trabajando, perdieron su trabajo. o sea perdido vidas. A pesar de eso, él destaca la fortaleza, como es por convicción, por vocación e imparte	En estos dos años ha sido muy difícil lo que hemos pasado pero hemos salido adelante frente a la necesidad de comunicarnos con nuestros alumnos y padres de familia , para brindar un la continuidad del servicio educativo.	Creo que mucho, ya que también ha dependido del trabajo profesional del docente para sacar a sus adelante.	Yo pienso de que éste ha tenido una influencia positiva porque este, el estudio, el docente se debe a su trabajo y a su desempeño, no entonces, y en mérito a eso hemos tenido que sobreponernos al a nuestros problemas de salud tanto física como emocional. Y responder a las necesidades y al día. Lo que esperan nuestros estudiantes de nosotros, no con el tema de la conectividad, igual no sé a muchos de nosotros nos hemos tenido que. ¿Agenciar de una buena, un buen celular o un buena buena computadora YY también	Creo que sabes que es muy importante el tema emocional sobre tu tema y físico, porque de alguna forma estar en una Educación a Distancia ha generado en muchos de los colegas, incluida mi el tema del estrés laboral, no que se nos viene una cosa que no tiene otra cosa YY quizá el aquí, lo que ha ayudado más el tema del profesionalismo, del perfil que tenemos como docentes, la vocación que tenemos como docentes para seguir adelante. Pese a esas situaciones. Entonces creo que aquí el tema de	Sobre el compromiso del docente en la institución. En el compromiso que hemos a que hemos tenido los docentes, creo en su mayoría, ha sido. Sí, muy digno de aplaudir, no digno de felicitar en muchos casos. Claro que hay casos particulares también en la que tal vez no sea cumplido como se debe, pero en realidad el tiempo si hablamos de tiempo, hemos dedicado mucho tiempo al trabajo remoto, más de las horas que contempla el nuestro, horario normal, nuestro horario laboral no, y incluso las normas dicen bien claro, no la labor. De	Bueno, creo que la mayoría de los maestros, bueno en el Colegio estamos comprometidos, no en el sentido de que existirán momentos que en primer año nos pasamos reuniones hasta las 20:00 H de la noche 21:00 H de la noche, no a veces corrigiendo tareas, subiendo al Drive, etcétera, etcétera. De hecho eso es el compromiso, pero sin embargo ha influenciado mucho, pues la conectividad muchos profesores que estaban en el interior del país, pues perdían la conectividad, no en algunos casos. Otros que también ya la tomaron a la ligera.	Mucha influencia ya que el docente a tenido que no solo investigar y aprender nuevas formas de llegar al estudiante sino cambien invertir sus recurso para poder hacer frente a este tipo de educación a distancia.	a pesar del factor tiempo ya que los maestros no tenían un horario de ingreso y salida en la práctica educativa, la salud física y emocional se fue mermando gracias al estrés, el compromiso sigue vigente esperando un mejor trato al maestro por parte del gobierno

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMAN
	<p>institución y con mucho profesionalismo, para poder haber afrontado esto durante la educación remota. Yo los llamo los héroes de de la educación, porque ellos son los que han salvado estos dos años prácticamente el el proceso educativo, porque sin maestros no podríamos hacer nada, es imposible y ahora más que nunca creo que el maestro ha recuperado ese espacio que ha ido perdiendo a lo largo del tiempo.</p>	<p>garantizado. ¿Esta situación, que tiene que ver con la educación? Remota creo que ha generado. Y eso podríamos ver un asunto si podemos llamarlo entonces positivo. Porque el docente ha tratado de acuerdo a sus posibilidades realizar actividades, a pesar de los inconvenientes de salud, distanciamiento, conectividad</p>	<p>las clases mediante una pantalla de un celular o una computadora., sigue trabajando como estudiante también responde también a lo que él tiene en alcances humano, no ha habido mucha necesidad, no atención. Desde otro ser humano de atención, también económica y atención de conocimiento de las tics y aún así, el profesor de la institución ha salido adelante.</p>			<p>garantizar tener un buen servicio de Internet para poder este garantizar el el servicio que ofrecemos a nuestros estudiantes, no para no tener problemas en el momento de poder este enseñar no? Creo de que ha habido una influencia positiva porque en el ánimo de responder a nuestro trabajo hemos tenido que adecuarnos YY superar cualquier inconveniente que podamos que podíamos haber tenido al respecto a la salud.</p>	<p>vocación no, y el tema de la salud emocional han ido. O en un versus, como quien dice ¿No? ¿Y si quieres estar bien, pues relájate un poco, no esté un poco en el trabajo, pero si el tema de la salud física y emocional ha sido lo primordial en estos dos años de virtualidad que nos han puesto un gran desafío, no?</p>	<p>un docente nombrado debe ser sus 30 horas pedagógicas, pero muchas veces se ha trabajado hasta de madrugada. Si hemos estado atendiendo a los estudiantes en horario de la mañana, si. Y en cuanto a la salud física y emocional, ha habido mucho desgaste, sobre todo en el aspecto emocional, no de que se siente estresado. Es difícil comprender para 1 que no sea de la carrera.</p>	<p>¿Cómo era? ¿Conectividad o reeducación remota? Se iban a la calle, o estaban dictando de fuera, no, pero todo el tiempo no creo que eso también es falta de integridad o no tienen ética. Por otro lado, también él se ha dado la el tecnostres que dur ante la educación remota, no muchos estamos frente a la una pantalla por más de muchas horas, muchas horas. Eso también ha causado un estrés. También el no salir se ha dado la obesidad, también problemas de salud de los ojos, la vista. Todo ello fue AA derecho humano, a pesar de nuestro compromiso y eso como que ha bajado un poco la temperatura de estar metidos ahí, no, eso ya poco a poco se ha ido normalizando para este 2021.</p>		
<p>8. El MINEDU adquiere datos de telefonías y brinda a los docentes 10 MG de internet mensuales para cada docente durante el periodo escolar de marzo a diciembre para garantizar la continuidad del servicio educativo ¿Qué apreciación tiene respecto al apoyo con Mb de conectividad brindado a los docentes por el MINEDU?</p>	<p>Pero que la intención de esta esta buena. Pero hay que ampliar este servicio a los estudiantes, conociendo la realidad socioeconómica en nuestro país. También ver la necesidad de los estudiantes</p>	<p>Sí, reconozco ahí que sí aceptaron en ese sentido, seguramente hay muchos mecanismos y formas para poder hacerlo. No podemos exigir los estamos, somos un país. Subdesarrollado, aún una misma región no han podido lograr esta este facilitar los mecanismos, imagino ustedes, somos 300000 docentes, necesitaremos 300000 que el laptop de última generación con accesibilidad de Internet. Para poder hacerlo. Esto no, no</p>	<p>Con respecto a los megas que ha brindado el Ministerio de Educación No a los docentes ha sido insuficiente y no ha sido claro. ¿Primero tenemos nosotros docentes con celular ya con planos dentro de ese plan vive en Internet? No sé en qué momento se están consumido los megas de sus planes y cuáles son los que le envía dinero. Tenemos otro grupo de profesores que tienen de su celular salen el Wifi de la Casa. No tenemos otro grupo</p>	<p>Yo pienso que es una gran estafa , porque el 100 por ciento de docentes no cuenta con internet , ya que el MINEDU aporato y luego a medio año lo anularon</p>	<p>Bueno pienso que es bueno, porque muchos docentes no cuentan con un plan de telefonía y este les permite llegar a sus estudiantes.</p>	<p>Bueno, en realidad el tema del del de los datos, ya nos está dando. Es un tema que se cortó en el 2021, solamente se trabajó hasta. Junio creo que fue. Porque personalmente, en el mes de marzo, si no me equivoco, me solicitaron este. Para poder haber email a ver y mi datos han de telefonía nohely de pronto, cuando me percaté en algún momento de que no, no tenía. MEGA hice la consulta justamente a la persona responsable de la. UGEL y me. Y me dijo de que ella se había cortado,</p>	<p>¿EH? Creo que sí había un tanto de comprensión mis por ahí también el soporte emocional que se necesita como docente frente a esos momentos que se han dado en la pandemia. No creo que si esas dos situaciones, tanto de comprensión como el soporte emocional se dan, no tanto por el lado de directivos, sino también creo que es más fresco entre colegas.</p>	<p>Mira mucho las normas, las directivas han sido tal vez contemplativas En este sentido, no considerando. En sus en sus normas dentro de las cláusulas que debería haber comprensión, asimilación, soporte. Pero lamentablemente, la experiencia en institución educativa no ha sido del todo, o sea, no cubierta al 100%. Esas expectativas, me imagino que también es la preocupación por atender a los estudiantes. Ha</p>	<p>Bueno se ha considerado bastante. Se ha considerado bastante en lo que es porque yo también me enferme, recuerdo y yo presenté mi carta. Me reconocieron el descanso médico e incluso hasta algunos colegas colaboraron de igual manera. Hice yo cuando dos 3 colegas enfermaron, también colaboré bueno, este mediante la oración, no, también hemos estado ahí orando, los que estamos bueno, somos cristianos, creemos</p>	<p>Se ha otorgado soporte emocional a los estudiantes</p>	<p>en el caso de los maestros hubo mucha comunicación entre ellos para el soporte emocional de los estudiantes y de ellos mismos, teniendo a nuestros directivos distanciados de esta problemática en esta institución educativa</p>

PREGUNTAS	DIRECTOR	SUB 1	SUB 2	DOC P1 ROXI	DOC P2 ANA	DOC P3	DOC S1 MARIBEL	DOC S2 ORFA	DOC S3 ELI	DOC S4 CIPRI	DOC S5 GERMAN
		<p>se hizo, no se pudo hacer. Para los. Estudiantes que son 8 millones promedio, se considera un medio millón de tablets, tabletas. Entonces no se ha podido hacer más</p>	<p>de profesores que sí han necesitado de esos megas que. Que la labor del docente así las 24 horas del día donde el padre de familia se comunica, el estudiante entra ahora colegiadas en el colegio y reuniones entre docentes, reuniones con los directivos, reuniones, capacitaciones con gente. Entonces no era cubierto en su totalidad, había docentes que han lo decía, han tenido que recargar, recargar el celular para contar con sus megas. Porque la comunicación es permanente y constante con el estudiante. Diles que se comunica. El docente tiene que responder, el padre envía un comunicado, la solicitud tiene que responder.</p>			<p>que ya no. Sé, ya no hay más datos de. Telefonía para los docentes. ¿Por lo tanto, me parece de que Eh? Es una falta, es una desconsideración del Ministerio ofrecer algo y luego cortar sabiendo de que hay docentes de que. ¿Él lo utilizaba, no? ¿Entonces, este me parece que en este punto si estuvo mal y bueno, es una experiencia personal que comentó no? Sobre el tema de los datos de telefonía.</p>		<p>habido gracias, no hablo personal Sino particulares, de mis colegas, donde no ha habido tal vez una buena comunicación para que el docente se sienta comprendido. Ahora el soporte emocional, yo también he perdido familiares, pero no me han llamado del área de Psicología, no me han llamado para preguntarme si tal vez como profesional me siento en las condiciones de estar frente a los estudiantes</p>	<p>se manifestando nuestro apoyo espiritual, no aparte, bueno el director también converse en algunos momentos. ¿Bueno, Eh? Eso se ha visto. Si de alguna manera hay esa empatía, no, no nos han obligado. Cuando hemos caído enfermos no nos han obligado, ya tienen que entrar a clase.</p>		