



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Talento del docente y competencia laboral en la Unidad de
Gestión Educativa de Ventanilla-2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Fernando Tomas Morán Soldevilla

ASESOR(A):

Dr. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2017

Dr. Máximo Cordero Ayala

Presidente

Mg. Sonia Romero Vela

Secretario

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

Vocal

Dedicatoria

Con todo cariño a mi linda madre y a mis hijos dedico este trabajo de investigación, por ser ellos la razón de mi esfuerzo y la luz que me condujo a cristalizar mi más anhelado sueño.

Agradecimiento

Mi agradamiento a la Universidad César Vallejo por brindar una educación para propiciar el desarrollo de nuestro país contribuyendo con la superación profesional de los maestros de diferentes lugares y centros educativos por una calidad en la educación.

A los señores directores de las instituciones educativas de Pachacútec de la Ugel Ventanilla de la provincia del Callao por brindarme su apoyo con su valiosa participación para el desarrollo del presente trabajo de investigación, así mismo a mi asesora Bertha Emperatriz Martínez Ocaña, quien me apoyo y guiado en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A todas las personas e instituciones que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional para que se cristalice el presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autoría

Yo, Morán Soldevilla Fernando Tomas, con DNI N° 19900637, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima 8 de julio del 2017

Br. Fernando Tomas Moran Soldevilla

DNI: 19900637

Índice

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Indice | vi |
| Indice de tablas | viii |
| Indice de figuras | ix |
| Presentación | x |
| Resumen | |
| Abstract | xii |
| | |
| I. Introduccion | xiii |
| 1.1 Antecedentes | 14 |
| 1.2 Fundamentación científica (Marco teorico) | 17 |
| 1.3 Bases teoricas | 17 |
| 1.4 Problema | 40 |
| 1.5 Hipótesis | 41 |
| 1.6 Objetivos | 42 |
| | |
| II Marco metologico | 43 |
| 2.1 Variables | 44 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 44 |
| 2.3 Metodología | 46 |
| 2.4 Tipos de estudio | 46 |
| 2.5 Diseño | 46 |
| 2.6 Población, muestra y muestreo | 47 |
| 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 48 |
| 2.8 Métodos de análisis de datos | 49 |
| | |
| III Resultados | 53 |
| IV Discusion | 65 |
| V Conclusiones | 68 |

| | |
|-------------------------------|----|
| VI Recomendaciones | 70 |
| VII Refrencias bibliograficas | 73 |
| Anexos | 77 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Operacionalizacion de variables talento del docente | 44 |
| Tabla 2. | Operacionalizacion de variable competencia laboral. | 45 |
| Tabla 3. | Colegios publicos de pachacutes | 47 |
| Tabla 4. | Validez de expertos | 51 |
| Tabla 5. | Confiabilidad: talento del docente | 51 |
| Tabla 6. | Talento del docente | 52 |
| Tabla 7. | Confiabilidad: competencia laboral | 52 |
| Tabla 8. | Competencia laboral | 52 |
| Tabla 9. | Distribucion de frecuencia de talento docente. | 54 |
| Tabla 10. | Competencia laboral. | 56 |
| Tabla 11. | Talento del docente y competencia laboral. | 57 |
| Tabla 12. | Correlacion de talento docente y competencia labora. | 58 |
| Tabla 13. | Talento docente y dimension personal. | 60 |
| Tabla 14. | Correlacion de talento docente y dimension personal. | 60 |
| Tabla 15. | Talento docente y diversidad pedagogica. | 61 |
| Tabla 16. | Correlacion de talento docente y diversidad pedagógica. | 61 |
| Tabla 17. | Talento del docente y dimension social | 63 |
| Tabla 18. | Correlación de talento del docente y diversidad social | 63 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 1. | Talento del docente | 55 |
| Figura 2. | Competencia laboral | 56 |
| Figura 3. | Talento del docente y competencia laboral | 58 |
| Figura 4. | Talento del docente y dimension personal | 60 |
| Figura 5. | talento del docente y diversidad pedagogica | 62 |
| Figura 6. | talento del docente y dimension social | 63 |

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Talento del docente y competencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Ventanilla-2017. Con lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento del Talento del docente y Desempeño laboral, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia las Habilidades pedagógicas, Manejo disciplinar, Trabajo en equipo, Innovación pedagógica y la Vinculación con el entorno así mismo la Dimensión personal, Diversidad pedagógica y Dimensión social. en las instituciones del nivel secundaria de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el Talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel del diseño no experimental correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla-2017. El diseño es no experimental correlacional y el tipo básico.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 106, para la recolección de datos en la variable 1 se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala politomica y su confiabilidad de Cronbach de 0,925 que indica una alta confiabilidad, y para la variable 2 se aplicó la técnica de Cronbach de 0,955 y de instrumento se aplicó encuestas con una escala politomica de dicho instrumento fue colocar la confiabilidad de Cronbach, lo que indica una alta confiabilidad la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir. Talento del docente y competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Existe una relación entre el talento del docente y la competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla-2017. Lo cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman. ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Talento, competencia laboral, habilidades pedagógicas.

Abstract

The present research has as general objective to determine the relationship between the Teaching talent and the effectiveness in its labor competence, in the public schools of Pachacútec de la Ugel Ventanilla-2017. The design is non-experimental correlational and basic type.

The research is qualitative approach. The study population was 106, for the collection of data in variable 1 the technique of the survey and instrument was applied an observation chart of a polytomic scale and its reliability of Cronbach of 0.925 indicating a high reliability, and for The variable 2 was applied the Cronbach technique of 0.955 and instrument was applied polls with a politomical scale of said instrument was to place the reliability of Cronbach, which indicates a high reliability the validity of the instruments were provided by two thematic and a methodologist who Agree to determine that the instruments are applicable, to measure. Talent of the teacher and the effectiveness in his labor competition in the public schools of Pachacútec de la Ugel Ventanilla. For the data processing the Spearman Rho statistic was applied.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: There is a relationship between the teacher's talent and the effectiveness in their labor competence, in the public schools of Pachacútec de la Ugel Ventanilla-2017. This is demonstrated by the Spearman Rho test. (P-value = .000 <.05).

Keywords: Talent, labor competence, pedagogical skills.

I. Introducción

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. A nivel internacional

Tenemos investigaciones de:

López (2012) elaboro una investigación titulada *Maneración pedagógica y desempeño laboral del docente” en la Universidad Rafael Urdaneta de Colombia*, para obtener el grado de Magister en educación. El objetivo fue determinar la relación entre La maneración pedagógica y su desempeño laboral. La metodología es descriptiva con una muestra de 154 docentes, resultando la correlación $r = 0,314$ de escala de Spearman y $0,000 < 0,05$ de forma significativa. Determinando en la investigación, que los docentes que actualización pedagógica necesitan y continuas de capacitaciones por lo que se planea en planificar cursos y capacitación para mejorar y realizar un buen desempeño laboral.

Gonzales (2012) investigo: *La gestión del talento humano y la motivación del docente Realizado en Colombia*. el objetivo es determinar la relación entre Las dos variables, gestión del talento humano y la motivación del docente. La metodología empleada es correlacional y con diseño no experimental, elaboro cuestionarios con la escala de Likert, siendo la muestra de 256 docentes obteniendo $r = 0,765$, así rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Llegando a la conclusión: que, si existe relación significativa $0,000$, menor de $0,05$ entre gestión de talento humano y motivación del docente en las instituciones estatales de Bolívar de Colombia.

Arizaga (2008) investigo la tesis: *Gestión del talento humano en los colegios públicos, de la Universidad de México*. El objetivo es relacionar las dos variables, Gestión del talento humano y colegios públicos de la Universidad de México. La metodología es descriptiva, fue aplicado a una muestra de 205 docentes, obteniendo el valor del coeficiente correlacional moderado de Spearman $Rho = 0,654$ además el 45% realiza buena gestión del talento humano, 34% regular y el 21% pésima gestión. Finalizando rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna de la investigación.

Coronel (2012) en su tesis: *Gestión del talento humano y competencias laborales aplicadas en la entidad Duramas del Ecuador*. El objetivo es relacionar la gestión del talento humano con las competencias laborales estas aplicadas a la entidad duramas de Ecuador. La metodología correlacional no experimental aplicado a 87 trabajadores, obteniéndose un coeficiente correlacional de Spearman Rho igual a 0,543 siendo significativa y un valor bilateral de $0,000 < 0.05$. Concluyendo que existe relación directa entre las variables como muestra el valor bilateral de 0.000.

Pardo (2008) investigo la tesis: *Gestión del talento humano basada en competencias para lograr éxito empresarial en Medellín-Colombia*. El objetivo es relacionar las dos variables gestión del talento humano y potencial humano. La metodología es el diseño correlacional por ser no manipulable las variables se aplicado a una muestra de 238 encuestados, obteniéndose el coeficiente de correlación de 0, 612 moderado y bastante significativo. Concluye afirmando que existe relación entre las dos variables mencionadas con un valor bilateral de $0,0006 < 0,05$.

Ruíz (2009) realizó una investigación cuyo título *El compromiso organizacional y la influencia de la comunidad del nivel secundaria en una institución educativa de Sonora México*. El objetivo es relacionar las dos variables compromiso organizacional y la influencia de la comunidad. La metodología es el diseño correlacional por ser no manipulable las variables se aplicado a una muestra de 100 encuestados, obteniéndose el coeficiente de correlación de 0, 523 moderado y bastante significativo. Concluye afirmando que existe relación entre las dos variables mencionadas con un valor bilateral de $0,00 < 0,05$. directivos, de 20 colegios de Sonora. Además, el 87% de los docentes consideró la comunidad influye notablemente en el compromiso organizacional.

1.1.2. A nivel Nacional

Aliaga (2012) en la tesis: *Formación Pedagógica docente y su evaluación de desempeños en las instituciones de la Ugel 02 del Rímac Lima – Perú*, para sustentar

y obtener el título de Magister en Educación. El objetivo es: Demostrar la relación entre formación pedagógica docente y su evaluación de desempeño de los docentes. Empleando la metodología de tipo correlacional no experimental tomando como muestra 168 docentes de dos centros educativos. Se tuvo como resultado un coeficiente de $p=001$ siendo esta menor de 0,05, rechaza la hipótesis nula y afirmando como válida la hipótesis alterna. Concluyendo que si existe relación directa entre las dos variables La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de sus desempeños. Obteniéndose además $r_{hi} = 0,123$.

Sayre (2014) elaboro un estudio sobre: *La Percepción de la Gestión del Talento Humano y desempeño docente en la institución educativa de la zona antigua de la tablada de Lurín*. Para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación, el objetivo es relacionar; La percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente. Con una metodología de tipo correlacional no experimental tomado como muestra 236 docentes de los Centros educativos. “José María Arguedas” y “Stella Monzón” de la tablada de Lurín de Villa maría del Triunfo. Teniendo como resultado un coeficiente de perfil bajo y directo con un $P = 0.000 < 0,005$ aceptando la hipótesis alterna excluyendo la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre las dos variables en mención. percepción obteniéndose una $\rho = 0,232$ y $P = 0,000 < 0,01$.

Salas (2013) elaboro tesis sobre: *Gestión del talento y el desempeño docente en la Institución, Republica de Colombia de Ugel 02- Rímac Lima –Perú*. En la Universidad Cesar Vallejo. Para optar el grado de Magister en Administración de la Educación. El objetivo es relacionar La gestión del talento humano y la variable el nivel de desempeño docente. La metodología es correlacional tomando como muestra 105 docentes de la Institución educativa Republica de Colombia, teniendo como resultado un coeficiente de baja correlación ($\rho = 0,273$ y $0,00 < 0,05$) de esta forma rechazando la hipótesis nula siendo hipótesis alterna la que cumple validando la investigación.

Álvarez (2012) investigo la tesis: *Influencia del talento humano y habilidades en la empresa anónima de Satipo*. Para obtener el grado de Magister en administración de educación. El objetivo es determinar la relación entre las dos variables, talento humano con gerencia de Satipo. La metodología empleada es de tipo correlacional no experimental aplicada a 201 personas de la jurisdicción. Obteniendo como resultado un coeficiente de 0,001 siendo menor de 0,05 aceptando la hipótesis alterna y rechazando así la hipótesis nula.

Aguirre (2012) elaboro su trabajo de investigación: *Gestión del talento humano y competencias en los directores en la Ugel No 05*. El objetivo es determinar la relación: de la gestión del talento humano con las competencias administrativas de los directores. Metodología es una investigación de carácter básico y descriptivo, correlacional con diseño no experimental, aplicado a una población de 189 directores de la ugel No 05. Concluyendo que los directivos son los que dirigen el desarrollo de su institución, obteniéndose $0,000 < 0,05$ de valor bilateral aceptando la relación entre las dos variables.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Fundamentación variable 1

Definición de talento del docente

La definición de talento pasa por varios estudios, como la Real Academia Española, refiriéndose a la persona preparada inteligente que comprende y entiende además tiene la capacidad de resolver problemas porque posee habilidades, destrezas, esta puede operar con eficiencia según la actividad.

Según los estudios de Jericó (2008): “El talento son las capacidades que tienen las personas y están comprometidas para realizar muchas acciones en centro educativo y este debe ser comprometido para modificar o hacer cambios progresivos” (p.51).

Las personas si laboran en una entidad tienen que estar comprometidas, demostrando sus talentos, habilidades para contribuir con el desarrollo ascendente de una empresa. En este caso tendríamos a una institución educativa.

De acuerdo con; Davis (2010) el talento humano para ser competente tiene que desarrollar habilidades como destrezas y estas a la vez ser aplicadas a un contexto, los talentos tienen que ser considerado como el capital fundamental, para el desarrollo de una actividad.

Si bien esta teoría coincide con la tesis anterior en las habilidades y destrezas los cuales se constituyen en la práctica y adquirir experiencias porque depende del grado de preparación o innovación de la persona.

De acuerdo con; Chiavenato (2009) se considera al talento de manera individual: saber que es el conocimiento, de seguir aprendiendo las experiencias aprendidas se convierten en habilidades y estas a la vez serán aplicables a otros conocimientos para resolver problemas.

De acuerdo con; Becker (1983) estudia al talento como el capital muy valioso Porque estos poseen habilidades que son inherentes de las personas, sus hábitos de trabajo que van a propiciar con ello cambios en su acción realizada, pero estos cambios están sujetos a la interacción con su entorno social y cultural.

Sin lugar a duda la persona posee las habilidades por supuesto diferentes para asumir una acción y transmanerarla de acuerdo a las necesidades de su lugar de trabajo, es el caso de los docentes que sus habilidades, conocimientos etc. Tendrán que adecuarse en función de la realidad educativa de una comunidad.

De estos conceptos podemos relacionar y conceptuar al talento con el docente, siendo la persona que posee habilidades, destrezas, conocimientos experiencia, etc. Tenemos el respaldo de:

Según Sánchez (2010), el Talento Docente, manifiestan que el perfil del maestro talentoso se define por un conjunto de habilidades, aptitudes como la inteligencia, la creatividad, la flexibilidad, ser abierto y carismático, y por destrezas en conocimiento, comunicación, preparación, capacitación, innovación, experiencia, entre otras (p.23).

Es decir, el docente posee esas características de habilidades, aptitudes, creatividad, ser abierto e integrarse a la sociedad donde labora.

Dimensiones de la variable talento docente

Habilidades pedagógicas

De acuerdo con Díaz y Hernández (2009) la habilidad es la destreza que posee para que el alumno o docente realice una actividad en su labor pedagógica, le sirve para poder realizar un desempeño eficiente con la aplicación de estrategias correctas, también para el intercambio de experiencias entre sus pares de su área y de otras.

Entonces diremos que la habilidad pedagógica es un proceso de diversos componentes que un docente tendrá para propiciar aprendizajes significativos. Por lo tanto, las habilidades pedagógicas del docente deben estar orientadas a:

Por otro lado; se define la habilidad como:

Propiciar oportunidades y experiencias de nuevo aprendizaje que esté integrado por. Conocimientos, habilidades, así como valores de diversas materias del aprendizaje.

Propiciar que los estudiantes a las maneras de aprender que les son favorables, participen en sus procesos de aprendizaje y propiciar su manera de relacionarse con los temas o conocimiento.

Relacionar acontecimientos actuales con los aprendizajes escolares.

Fomentar la búsqueda y el uso de la inmaneración, el análisis, la discusión, el razonamiento y la maneración de un juicio crítico.

Propiciar el trabajo colaborativo y la construcción de conocimientos.

Reconocer en los estudiantes los diferentes estilos de aprendizaje y hábitos para determinar estrategias dinámicas de enseñanza.

Es importante que el docente tenga habilidades pedagógicas innovadoras porque es él quien propicia la enseñanza, por lo tanto, tiene que ser competente su desempeño en su labor pedagógica del aula.

El profesor es el principal agente del proceso y cambios de la calidad educativa porque el propicia los procesos de aprendizaje de los estudiantes, los cambios, desempeños tienen que relacionarse necesariamente con las experiencias entre docentes para mejorar su trabajo en aula.

Es imprescindible que el docente tenga habilidades pedagógicas innovadoras e investigativas porque es él quien propicia la enseñanza, por lo que debe ser competente en su desempeño en su labor educativa de aula.

El docente es el principal para propiciar cambios y mejoramiento en el proceso de la calidad y el cambio educativo y las modificaciones en las diversas instituciones educativas. El análisis de la estructura y el contenido del trabajo del docente ha permitido encontrar la enumeración, contenido y volumen de las diversas habilidades pedagógicas, para propiciar la efectividad de la actividad pedagógica.

Las habilidades pedagógicas son muy necesarias para la efectivizar el trabajo pedagógico social, instructivo, educativo, metodológico; como la auto instrucción para el trabajo metodológico, el trabajo investigativo para mejorar las funciones del docente. Podemos considerar que los grupos primordiales de habilidades y hábitos pedagógicos son las: habilidades didácticas aplicadas en la organización del proceso

educativo y la orientación cognoscitiva de los alumnos, la habilidad para realizarla acción educativa con los educandos; la habilidad para emplear en el trabajo político relacionado con la población y los conocimientos pedagógicos; las habilidades metodológicas y la generalización de las experiencias pedagógica de análisis y generalización.

De otro lado, Hunt (2009) parte de los estudios sobre las variables que contribuyen al aprendizaje de los estudiantes, entre las cuales toma en cuenta una de ellas, las características de los docentes, haciendo alusión específicamente a la parte motivacional, conocimiento de la educación, la pedagogía, tiempo en la carrera experiencia profesional al igual que la vocación profesional.

En la investigación realizada por Vaillant (2010), sobre las capacidades docentes, la autora encuentra un conjunto que influye en los conocimientos aprendidos y adquiridos por los estudiantes, tienen que ver con las dimensiones: la dimensión cognitiva, en la que se considera las cualidades y la cantidad de saberes del docente y capacitación continua de las estrategias pedagógicas y su efectividad en la construcción de habilidades y conocimientos en el grupo de estudiantes; la dimensión vincular lo actitudinal, en la que en los valores morales y éticos propios al ejercicio docente, muy necesario para el desarrollo personal y social y de los alumnos. Adicionalmente, esta dimensión considera como parte importante de las características del buen docente la motivación, el liderazgo, la empatía, y manerador. Es decir, el docente tiene que tener una preparación adecuada de diversas habilidades para ser más competente en su trabajo.

Renzulli (1998) como que el talento es producto de la combinación de habilidades superiores, así como la creatividad, la cual es uno de los factores más repetidos al hablar de elementos que caracterizan a un docente talentoso. A ello se le suma el compromiso con la tarea, el cual se puede relacionar con la vocación y el ejercicio mismo de la docencia. Sin lugar a duda la habilidad y la creatividad es la base primordial para que el docente desarrolle una buena labor en Pachacútec-ventanilla.

Manejo disciplinar

De acuerdo con Howard (1994) para él la disciplina es tan importante para mantener el orden de un grupo de personas para que puedan funcionar correctamente, no se puede trabajar con éxito si no hay orden, se tiene que establecer necesariamente normas de conducta con respeto entre ellos y un sistema de valores que oriente a cada persona para propiciar su autocontrol y pueda ser más disciplinado.

El docente debe y tiene que estar preparado para poder mantener la correcta disciplina, si se produce desorden el alumno puede no respetar al profesor y sus compañeros de clase es por falta de ciertas reglas y normas en el centro educativo que se debe establecerse y cumplir.

Según los estudios de Charles (1989): “El mal comportamiento del alumno para prevenir es necesario emplear una comunicación homogénea evitando en forma tajante debilitar la autoestima de los estudiantes” (p. 24).

Los profesores y los estudiantes deben saber convivir expresando el respeto mutuo, el maestro conducir una clase de esta manera, evitara los dobles mensajes, la falta de respeto y con ello propiciar la indisciplina. También los docentes tienen que ser muy disciplinados en su asistencia a su centro laboral, tiene que ser el ejemplo de sus estudiantes, la buena imagen ante sus colegas de diversas áreas y comunidad de su entorno laboral.

Según Howard (1988): “La disciplina es muy indispensable y manejable para que las personas puedan actuar correctamente” (p. 380).

Debe saber que el éxito es parte de la disciplina, porque al establecer normas o reglas de conducta con respeto por acuerdo y consenso entre docentes y directivos así mismo entre alumnos y docentes, que servirá para orientar a cada persona y formarse con buenos valores. Al ser la escuela o colegio una institución de carácter social es necesaria la disciplina para establecer la correcta convivencia.

Al establecer las normas tenemos que tener en cuenta y priorizar la seguridad de los estudiantes, docentes, personal administrativo, la posibilidad de trabajar en un ambiente idóneo que propicio el buen aprendizaje del estudiante, que el docente se sienta cómodo en su centro laboral. Si la norma no se pone en funcionamiento entonces puede producir ambiente de trabajo inadecuado, la relación entre docentes puede ser de rompimiento al ser transgredidas. En los centros educativos de Pachacútec se busca que los docentes tengan un modo disciplinar que conlleve a transmitir a sus estudiantes la buena convivencia entre sus pares. A la vez el docente debe ser signo del respeto de la comunidad educativa en general.

De acuerdo con Cotton (2010) las estrategias que el docente utiliza para tener éxito en su clase, el docente tendrá pocos problemas o nada si emplea estrategias adecuadas y permanecen más tiempo con ellos, mientras que los docentes que no usen estrategias motivantes, los alumnos podrán aburrirse de su clase y propiciar indisciplina. Esto implica el bajo aprendizaje de los estudiantes y el resultado en las evaluaciones negativas.

De acuerdo con Cotton (2010) se investigó que los profesores con estrategias muy relevantes y de carácter motivador, tienen habilidades para manejar la indisciplina y son porque: el docente prepara su clase de acuerdo a los intereses de los alumnos, les presta atención a sus inquietudes como interrogantes, involucra al estudiante en todo momento estimulando de manera significativa comunicando a los estudiantes que saben lo que aprenden y para que servirá lo que está aprendiendo.

Trabajo en equipo

El docente debe estar integrado al grupo de directivos, profesores, padres de familia y para fomentar el aprendizaje cooperativo con los alumnos. Para realizar una labor bastante efectiva en su centro.

Sánchez (2010) plantea las interrogantes:

¿A qué se debe que muchos profesores buscan a sus compañeros para laborar juntos? ¿Por qué motivo se reúnen el grupo de profesores, en diversas ocasiones de manera voluntaria?, ¿Qué aspiran con su trabajo colaborativo los docentes? La respuesta a estas interrogantes nos llevará a determinar sobre los docentes que obtienen de su actividad conjunta (p. 24).

De esto podemos mencionar que el trabajo en equipo tiene beneficios positivos:

Brinda apoyo moral al docente

A través de la labor colaborativo el trabajo con los aspectos susceptibles a ser transgredidos propiciara, las frustraciones como fracaso en el maestro que pueden impedir el desarrollo de las labores educativas. Las necesidades de brindar apoyo en estos aspectos tanto moral y psicológico darán mayor seguridad y confianza para que el docente labore eficientemente.

Mejorar la enseñanza y aprendizaje con una mejor coordinación

Los docentes al recibir consejos opiniones positivas de carácter pedagógico estos propiciarán una mejor labor en su trabajo. Estas experiencias deben ser compartidas con otros docentes para ser más relevantes. Para la coordinación de los aprendizajes en función del estudiante debe coordinarse y determinar la similitud o coherencia del grupo de docentes para ser más eficaz su labor educativa.

Propiciar reducir el trabajo en exceso

Laborar en equipo es lo más aconsejable porque propiciare reducir y simplificar el trabajo, en la interrelación grupal se intercambian las responsabilidades y las presiones que el docente recibe. generalmente se forma algo repetitivo: no tenemos suficiente tiempo para trabajar en conjunto y no podríamos tener beneficios en cambio grupo podría proporcionarnos beneficios para el desarrollo de nuestra labor.

Facilita el cambio y la innovación

La coordinación, actuación del grupo de docentes y la tenencia asumida y compartida por todos son elementos y esenciales del proceso a lograr la conciliación de los procesos de mejora. Al trabajar en grupo, con la colaboración, de docentes con intereses y aptitudes diferentes la elaboración del plan de trabajo facilita la estructuración reduciendo el estrés y la incertidumbre. El trabajo en equipo propicia anular ciertos riesgos y también los fracasos deben entenderse como experiencias para seguir aprendiendo corrigiendo ciertos errores. Entonces trabajar en equipo propicia la creatividad, cambio e innovación porque permite ser integrador alumnos estudiantes y sociedad educativa en su conjunto.

Promueve el desarrollo profesional de los profesores

El beneficio más importante de trabajar formando grupos de trabajo es destacar la habilidades y conocimientos de los profesores, Trabajar como colaborar brinda beneficios para seguir aprendiendo, se aumenta posibilidades para que los docentes reflexionen sobre sus actividades pedagógicas, la interacción entre docentes permite solucionar muchos problemas y dudas al propiciar conflictos cognitivos que sirven para movilizar capacidades relacionarlos y poder descubrir nuevas experiencias y tener éxito si tenemos una buena relación de cooperación en nuestro trabajo.

Mejora la las relaciones personales y sociales la autoestima

Las relaciones personales entre el grupo de docentes propicia el desarrollo profesional y es una buena estrategia para socializar y pertenecer a un grupo. Y esto constituye el poder disponer de muchas posibilidades de desarrollo del docente. Y esto favorece para propiciar el desarrollo de otras personas en lo social y el desarrollo personal relacionado con su contexto social.

Propicia el cambio de valores en lo social

La integración, colaboración entre los docentes tiene como objetivo el cambio del comportamiento y de los valores se debe a que el trabajo cooperativo se compone

de tres aspectos: un programa curricular de acuerdo a las necesidades y del contexto, en el aspecto educativo y social, trabajando en grupo se obtiene mejores resultados se mejora aspectos como los derechos del profesional su progreso derechos desde un contexto grupal diferente.

Innovación pedagógica

Sánchez (2010): “El docente debe estar en constante cambio e innovación pedagógica. Se da a partir de la iniciativa del maestro (y que también puede recibir las sugerencias de sus propios estudiantes) y se desarrolla a nivel de aula, es el contexto real de su práctica pedagógica” (p. 26). Siendo los principales beneficiarios el mismo docente y los alumnos, siendo el propósito mejorar los aprendizajes de estos últimos y de las prácticas pedagógicas. El cambio que propicia el docente es de acuerdo a su experiencia y enfrenta su labor, por supuesto con una serie de innovaciones como producto de capacita citaciones y de interaprendizaje con su grupo.

De acuerdo con Cebrián (2003) conceptúa como un proceso en las nuevas estructuras curriculares que deben ser renovados con nuevas ideas que promuevan cambios para propiciar desarrollo de una institución. Con una planificación innovadora de acuerdo al contexto y cuyo desarrollo habrá el paso para mejorar y por el desarrollo de sus capacidades.

Lo que fundamenta es que el docente tiene que ser innovador y para ello tiene que innovarse o capacitarse, para ser más efectivo en su trabajo pedagógico en su centro educativo. Además, los cambios innovadores hacen referencia a las orientaciones: tecnológica, cultural, sociopolítica e integradora que permita el desarrollo de una institución educativa.

Es importante mencionar que el contexto donde surge la innovación, vinculada al cambio educativo, para mejorar con otras propuestas en los materiales, el trabajo metodológico, el propio trabajo en general para mejorar. Pero este cambio puede mejorar mucho mejor si se trabaja en grupo y proponiendo nuevas experiencias que

fueron adquiridas y desarrolladas para que genere innovación en el trabajo pedagógico.

Cambios e innovación en el trabajo pedagógico educativo

Este proceso busca la forma de propiciar cambios en: el proceso de enseñanza aprendizaje, la elaboración de materiales de contexto innovador para propiciar aprendizajes duraderos y renovables. Estos propician aprendizajes significativos, reflexivos, integrales y metacognitivos.

Aprender a aprender, constituye la parte fundamental de la innovación educativa constituye el cambio que se le da a los aprendizajes que uno tiene para ser innovados y convertirse en otros mucho más efectivos y este propicia: planificación de modo cooperativo, propiciarla creatividad y aplicar al contexto real educativo.

Entonces de esta manera, el proceso generado por la innovación en una institución educativa en proyectos conducirá al mejoramiento de forma progresiva a la relación inseparable de la teoría con la práctica y esta estos constituyen el cambio que es en si el objetivo. Este proceso de innovación conduce a generar conocimientos nuevos, como la didáctica que el docente utilizara en su clase empleando criterios novedosos. Estos conocimientos innovadores se sintetizan y se transforman en innovación.

Pero para realizar cambios progresivos e innovación tenemos lo siguiente:

Las personas tienden a percibir en manera selectiva las cosas que se adaptan en manera más cómoda a su punto de vista e intereses de su medio. Una vez que las personas establecen una comprensión de la realidad, se resisten a cambiarla o modificarla.

Las personalidades en algunos aspectos incidirán a ciertas personas a resistirse al cambio, especialmente a aquellas cuyo pensamiento es muy rígido y dogmatizado.

También los Hábitos cambia de una manera drástica, quizá la gente o los docentes continúe respondiendo a los estímulos en sus maneras habituales. Un hábito llega a ser una fuente de satisfacción para la gente porque permite ajustarse al mundo y hacerle frente es decir le permite acostumbrarse a la llegada de una innovación. El hábito también brinda comodidad y seguridad. Que un hábito se convierta en una fuente principal de resistencia al cambio depende, hasta cierto grado, en si las personas perciben ventajas en cambiarlo.

Las amenazas al poder y la influencia de algunos docentes tal vez contemplen el cambio como una amenaza a su poder e influencia. El control de algo que necesitan otras personas, como la inmaneración o los recursos, es una fuente de poder en las organizaciones. Una vez que se estableció una posición de poder la gente o los grupos suelen resistirse a los cambios que perciben que reducen su poder e influencia. A un comienzo es chocante las innovaciones en una institución educativa.

Temor a lo desconocido hace enfrentarse a lo desconocido hace que la mayoría de las personas tengan temor o desconfianza a esta nueva situación porque son nuevas experiencias que vivirá el docente en su institución educativa. Cada cambio importante de una situación de trabajo trae consigo un elemento de incertidumbre. La incertidumbre no se produce tan sólo por el posible cambio en sí mismo, sino también por las posibles consecuencias de éste, el docente innovador en cierto modo sufrirá el inicio de nuevas experiencias quizás sin poder entender en su totalidad, pero a medida que comprenda y experimente será más eficiente en su centro educativo.

Razones económicas como el dinero pesa mucho en el pensamiento de las personas o la mayoría de los docentes y, desde luego, es lógico que se resistan a los cambios que podrían disminuir sus ingresos. Según la propuesta del ministerio de educación el docente que tiene mayor preparación, tendrá una eficiente labor y subirá de escala tendrá que pagársele más. Últimamente los docentes de Pachacútec de la Ugel ventanilla, están empeñados en capacitarse, preparase para los exámenes de ascenso y nombramiento una de las razones es el de percibir una mayor

remuneración en sus haberes. Comprendiendo que de una u otra manera esto favorece a los estudiantes ya la comunidad educativa.

Vinculación con el entorno

Menciona el MINEDU (2015) la participación del profesor activamente participa con democracia, actitud, colaborativa y crítica en los proyectos de la escuela apostando por la mejora propiciando cambio en el centro educativo y esto se traslade a propiciar calidad en los aprendizajes y constructivos (p. 23). El aporte del profesor innovador y la interrelación con los demás profesores podrán construir una estructura que genere alumnos analíticos, críticos y con aprendizajes sólidos.

De acuerdo con el MINEDU (2015) los maestros tienen que relacionarse y trabajar con el director, docentes de todas las áreas padres de familia y estudiantes, para poder interrelacionar entre docentes con iniciativas nuevas para cambiar las estructuras desconocimiento en otras renovables bajo un clima de democracia e interactúa con sus colegas, colaborativamente y con una iniciativa. El docente necesariamente tendrá que estar relacionado con todos los miembros de su institución, para desarrollar más habilidades y propiciar el desarrollo positivo de las acciones educativas.

La participación del profesor elaborando diversos proyectos innovadores como el proyecto educativo de los colegios de Pachacútec, involucrándose formando equipos de trabajo y también de forma individual.

También de acuerdo al MINEDU (2015) el gestor o director de la institución educativa tienen que propiciar en los docentes las relaciones de respeto, colaboración a la vez los docentes tienen que ser responsable con todos los miembros de su entidad educativa. Fomentando el trabajo colaborativo con los miembros de su colegio como son; la familia en el desarrollo de capacidades en los alumnos, reconociendo sus aportes su crítica para mejorar utilizando los recursos, saberes de la comunidad y de su entorno cultural.

Fundamentación teórica científica

La fundamentación teórica se construye a partir de una base científica

Pilar Jericó menciona los tipos de talentos: para asumir una actividad adecuada puede ser Directivo, comercial, innovador, que se emprendedor, etc. Afirmando que cada uno de ellos tiene diversas capacidades y esto se desarrolló de acuerdo al rol donde se desenvuelva.

Base científica que hace mención como se desarrolla del talento: Howard Gardner

La inteligencia no es una cantidad que se pueda medir con un número como lo es el Cociente Intelectual (I.Q.). La inteligencia es la capacidad de ordenar los pensamientos y coordinarlos con las acciones. La inteligencia no es una sola, sino que existen tipos distintos. Nuestro sistema para implementar las IM está dedicado a estimular las potencialidades en los niños en un clima activo y afectivo como lo exige el siglo XXI.

Es conocido fundamentalmente por su teoría de las inteligencias múltiples, que señala que no existe una inteligencia única en el ser humano, sino una diversidad de inteligencias que marcan las potencialidades y acentos significativos de cada individuo, trazados por las fortalezas y debilidades en toda una serie de escenarios de expansión de la inteligencia.

La teoría básica sobre las inteligencias múltiples puede resumirse en las siguientes palabras: Cada persona tiene por lo menos ocho inteligencias, habilidades cognoscitivas. Estas inteligencias trabajan juntas, aunque como entidades semi-autónomas. Cada persona desarrolla unas más que otras. Diferentes culturas y segmentos de la sociedad ponen diferentes énfasis en ellas.

Lingüística. En los niños se aprecia en su facilidad para escribir, leer, contar cuentos o hacer crucigramas.

Lógica-matemática. Se aprecia en los menores por su interés en patrones de medida, categorías y relaciones. Facilidad para la resolución de problemas aritméticos, juegos de estrategia y experimentos.

Corporal y kinésica. Facilidad para procesar el conocimiento a través de las sensaciones corporales. Deportistas, bailarines o manualidades como la costura, los trabajos en madera, etc.

Visual y espacial. Los niños piensan en imágenes y dibujos. Tienen facilidad para resolver puzzles, dedican el tiempo libre a dibujar, prefieren juegos constructivos, etc.

Musical. Los menores se manifiestan frecuentemente con canciones y sonidos. Identifican con facilidad los sonidos.

Interpersonal. Se comunican bien y son líderes en sus grupos. Entienden bien los sentimientos de los demás y proyectan con facilidad las relaciones interpersonales.

Intrapersonal. Aparecen como introvertidos y tímidos. Viven sus propios sentimientos y se auto motivan intelectualmente.

A estas siete líneas de inteligencia, inicialmente descritas (1983), Gardner añadió posteriormente una octava, la inteligencia naturalista o de facilidad de comunicación con la naturaleza.

La diversificación del desarrollo cognitivo que preconiza la teoría de las inteligencias múltiples ha venido a indicar líneas de acción pedagógica adaptadas a las características del individuo, modos de comunicación más eficaces y aplicaciones tecnológicas con un grado de conectividad adecuado al perfil intelectual de sus usuarios.

Para Gardner, la inteligencia natural [IQ] no es un sustrato idéntico de todos los individuos, sino una base biosociológica singular, formada por combinaciones de potencialidades múltiples que no siempre se despliegan como consecuencia de una educación estandarizada que no distingue los matices diferenciales del individuo. En términos de mediación cultural e informativa esta disección de las capacidades perceptivas y, consecuentemente, de las demandas intelectivas permite explorar nuevas vías de acercamiento a los llamados públicos objetivos, generalmente descritos mediante parámetros sociológicos y de acuerdo con los intereses del emisor o de quienes usan los soportes. El análisis de la recepción a partir de las potencialidades perceptivas e intelectivas sugiere una relación nueva entre el creador del mensaje y la audiencia.

Gardner estudia asimismo el liderazgo, cómo se forma éste y su relación con las modas, con la diseminación de las actitudes a través de la comunicación. Es inimaginable un líder que no comunique bien, que no transmita los valores que le sustentan ante la opinión pública, pero también que sepa describir estrategias de comunicación que le hagan llegar a públicos heterogéneos y especializados, esto es, que tenga en cuenta la naturaleza diversificada de las mentes perceptivas, su sensibilidad y desarrollo cognitivo.

Como afirma Howard (1983): “La vida humana requiere el desarrollo de variedades o tipos de inteligencia para el desarrollo de la mente no debe tener un funcionamiento homogéneo sino heterogéneo” (p. 38). Lo que plantea es que el ser humano está en conexión no solo con una sola habilidad aprendida, sino que tiene que interrelacionar con otras capacidades que puede desarrollar, esta nueva experiencia desarrollada le servirá para asociar con los demás.

Howard (1983) hace mención: “la inteligencia de manera interpersonal es el grado de hacer una debida estimación de nosotros y de los demás. Porque alguien con buena maneración interpersonal podrá, relacionarse y desarrollar sus capacidades” (p. 41). Plantea que están importante la relación de trabajar en grupo obtener experiencias, en el campo educativo el docente tiene que vincularse con los

demás adquirir experiencias positivas para ser aplicados con éxito en su labor, así mismo se entiende que esta inteligencia se relaciona con las demás inteligencias según su estudio.

El talento del docente, así como el talento emprendedor son importantes, porque que es parte fundamental para que una entidad evolucione o desarrolle los profesionales que tienen estos talentos son capaces de transmanerar, innovar de propiciar cambios y este cambio puede adoptar en este caso un docente.

También lo que ocasionara que el talento innovador determine es la actitud, que tienen los docentes y también el conocimiento. Debemos saber que los conocimientos tienen que ser innovados para no desfasarse o ser obsoletos, el docente tiene que estar actualizándose, capacitándose. La diferencia entre los talentos es diversa y no se centra solo en los conocimientos, sino en la capacidad de aprender y seguir aprendiendo o desaprender lo que ya se sabe. Es decir, el docente tiene que estar capacitándose estar al día con los conocimientos que si no es así se vuelven obsoletos ya que vivimos con cambios con una velocidad muy rápida.

Los ingredientes del talento

Para desarrollar el talento del docente también:

Menciona Jericó (2008) lo fundamental para desarrollar el talento es: capacidades, compromiso y acción. Esto siempre es visible en los profesionales competentes, ya que sin ello no demostrarían su talento o determinar su talento en una actividad determinada. Y cuando hablamos de ello debe resaltar las habilidades, conocimientos las diversas actitudes. En compromiso, entendemos el involucrarse y participar en las actividades de la empresa. La institución tiene la responsabilidad de mejorar y motivándolo de buena manera por su esfuerzo ya que profesionales con buenos talentos son absorbidos o pedidos por otras empresas y emigren hacia ella, cuando se habla de velocidad es la innovación que tenemos que propiciar para ser más competentes porque vivimos en una situación de cambios muy fuertes de la ciencia la tecnología estar alertas al cambio.

El docente innovador al adquirir esas experiencias en una capacitación o en la interrelación con otros docentes es decir con la propia experiencia aprenderá a ser será más talentoso. De lo mencionado diremos que el talento queda establecido como: la relación entre:

compromiso + Capacidad + acción = talento

Obtener resultados excelentes dentro de una empresa, tienen que estar relacionadas estos tres elementos si uno de ellos eliminamos no se llegaría a desarrollar o plasmar el talento.

Debemos saber que el talento tiene que desarrollarse sobre la base de sus capacidades y aptitudes del docente.

De acuerdo con Csikzent (citado por Marroquín, 2012) el talento debe desarrollarse en todas las personas como estudiantes, docentes según sus habilidades como: la música, matemática, arte y entender que el talento no depende del coeficiente, ni de la calidad de los colegios, sino de las experiencias que acumula la persona para desarrollar otras habilidades de su entorno laboral.

1.3.2. Fundamentación variable 2

Definición de Competencia Laboral

Según Vargas (2012) la competencia laboral son capacidades que propician desempeñar eficientemente una actividad poniendo en práctica diversos saberes, habilidades, destrezas y conocimientos en función de los objetivos determinados”.

De esta cita se entiende que un docente competente también genera alumnos competentes, porque está preparado para impartir un desempeño docente con mucha efectividad y calidad. El profesor al tener como base las innovaciones pedagógicas en sus diversas áreas, así mismo está muy preparado para interactuar de manera más eficiente con el medio social de su institución laboral.

Respaldando esta tesis tenemos a:

Marín (2010) dijo las competencias: como recurso propuestos, más allá de algunas exigencias. La competencia es en sí saber hacer en un contexto real, es conocer la habilidad de una persona para desarrollar un trabajo. A esto se le suma, las competencias por ser las que determinan: unas personas medibles, asociadas, observables, a desempeños excelentes, se relacionan con los objetivos planteados y estratégicos de muchas organizaciones educativas y planificadas (p. 54). Teniendo todas las habilidades, destrezas entonces se transforma en saber hacer, el docente es competente y cuyo desempeño es eficiente y sobresaliente.

De acuerdo con Vasco (2003) menciona que las competencias son aspectos muy importantes, para el desarrollo de capacidades y desarrollo de tareas definiendo como la capacidad para poder realizar un desempeño eficiente en diversas tareas diferenciándose de las tareas rutinarias en otras de contexto real. Tenemos el aprender a desaprender es tan importante porque las habilidades, conocimientos son renovados por otras en un contexto educativo.

De acuerdo a Feisthamennl (2005) hace mención que las competencias son conductas estructuradas que establece como producto de la interrelación con el contexto y su desarrollo más profesional. A esto se integra habilidades y saberes

como: saber ser, saber hacer saber conocer y saber convivir, esto conlleva a resolver problemas con creatividad, con flexibilidad, motivando y propiciando, los aprendizajes metacognitivos de responsabilidad, de ética todo esto con el objetivo de propiciar el desarrollo personal y su aspecto social.

De acuerdo con Valdez (2011) la excelencia de construir una organización no es solo la implementación de materiales de una entidad, sino que estas se asocian en conjunto para ser más competentes y esto es lo que caracteriza a los docentes de una institución educativa. Los docentes tienen la capacidad de asociar ideas y crear competencias para ser más eficiente su labor educativa.

Base teórica científica de competencia laboral

Tenemos a, David McClellan, en sus trabajos sobre la motivación, propone la existencia de vínculos que unen las necesidades personales (o empresariales) y el éxito profesional. Su planteamiento se basó en que, si se logran identificar los componentes y niveles que poseen y mueven a los empresarios exitosos, se podrá seleccionar a aquellas personas con la potencialidad requerida y por consiguiente educarlas para que desarrollen estas cualidades con el objetivo de desarrollarlas y sacar adelante sus proyectos personales y/o visión de futuro. Esta teoría se aplicó en 1964, donde se planificó todo un sistema de formación de personal, en el cual, luego de dos años, más del 65% de los participantes lograron desarrollar características innovadoras que permitían el progreso de sus negocios. De esta forma se empezó una tendencia empresarial, que tenía como objetivo optimizar el proceso de formación y selección de personal, pero que no encontró eco en la mayoría de sistemas educativos vigentes en la época. McClellan, en 1973, demostró que la presentación de expedientes académicos llenos de buenas referencias y con calificaciones aprobatorias, al igual que los test de inteligencia que se aplicaba a los postulantes, no eran capaces de predecir el desenvolvimiento y la adaptación en el trabajo, y por ende no garantizaba el éxito profesional. Esto permitió que McClellan buscara nuevos indicadores del éxito profesional y del buen desempeño laboral. A estos nuevos indicadores los llamó competencias. Según este autor, el mejor método para predecir con exactitud la eficiencia de un trabajador es contrastar directamente las

características personales, profesionales y laborales de aquellos trabajadores que son exitosos con las de aquellos que presentan una eficiencia media. Esa diferencia de características son las competencias que causan un rendimiento superior. Estas competencias solo se pueden apreciar que personas ligadas directamente al trabajo. Una vez identificadas las competencias que hacen exitoso a un trabajador se puede establecer y crear diversos esquemas de selección de personal para que las empresas ahorren tiempo y dinero.

Además, tenemos las competencias como son:

Motivación del docente, todo docente tiene que sentirse motivado para efectivizar una buena labor en su centro educativo.

Características del entorno, son las formas o maneras físicas como respuestas acertadas a ciertas situaciones de su entorno laboral.

Concepto propio, como actitudes, valores, la imagen del docente que reflejara en su actuar educativo.

Conocimiento, entendido que el docente o persona esta prepara y esta apta para desempeñar con eficiencia su área específica.

La habilidad, es la capacidad para desarrollar una actividad determinada según su preparación.

Teniendo claro estas competencias tenemos que evaluar y determinar el perfil de los docentes y sus competencias que posee, para asumir cargos dentro de su centro educativo para que sea con eficiencia y responsabilidad. Estas a la vez propiciarán determinar el perfil deseado para asumir un cargo. Estas competencias tienen que estar vinculadas al contexto es decir tiene que adaptarse a la realidad socio cultural de la organización educativa, esto implica que si el docente tiene el perfil para un cargo no tendrá problemas cuando se realice evaluación de desempeño

laboral. A nivel del Perú el MINEDU tiene como objetivo contar con docentes idóneos, preparados es decir competentes, que sean transmaneradores de su entorno educativo, activo en la participación social y cultural.

Dimensiones de la variable 2

Dimensión personal

Según Vargas (2012) la actividad del profesor es una práctica humana. El maestro como persona posee ciertas características o cualidades como también posee dificultades para asumir una responsabilidad en su labor. Con ideas de construir proyectos asertivos de su vida personal.

Para finalizar con esta dimensión son interrogantes que los docentes deben preguntarse o plantearse, sobre el aprecio de su profesión, la satisfacción que obtienen al realizar su trabajo pedagógico. El maestro debe recuperar su labor humanitario de ciertas experiencias muy significativas de su vida y estas poder emplearlas. tener fracasos y éxitos que le acompañan en todos sus momentos es parte de su reflexión para corregir y mejorar su labor docente.

Diversidad pedagógica

La labor del docente se desarrolla y se realiza en un sistema educativo en condiciones diversos de trabajo. teniendo las condiciones el docente pone en práctica sus conocimientos y habilidades orientándose en qué contexto desarrollara. La relación de la escuela y comunidad con las costumbre y tradiciones. Los aprendizajes y con la cuestión laboral como salario y otros, el docente está invitado a analizar situaciones como el método de enseñanza.

Vargas (2012): "Potenciar la diversidad desde las instituciones educativas implica una exigencia necesaria en las sociedades pluriétnicas y multiculturales" (p. 39). Esta aseveración de Vargas hace necesario la puesta en práctica que se tome en cuenta las diferencias de cada individuo y del contexto cultural y social donde se desarrolla; en tal virtud debe entenderse que el desarrollo humano es entendido como la interacción entre elementos orgánicos y también factores sociales.

Los planteamientos permiten, determinar que el desarrollo de las personas no es similar, ya que depende, tanto de las condiciones y capacidades biológicas relacionado con lo social y cultural, las que prevalecerán en ser aplicadas en una educación entendiendo su diversidad, concierne al carácter social, cultural, familiar y étnica.

Los Docentes como buenos de la agente de la Diversidad.

En los últimos años ha tenido fuerza la idea de una educación aplicado a la diversidad; como espacio multicultural de carácter abierto y dinámico que requiere la participación de equipos de los docentes muy comprometidos con su práctica y responsabilizados colectivamente. Esto implica atender que tenemos una realidad heterogeneidad de intereses y necesidades de los estudiantes, la diversidad de las razas, la variación en las culturas y concepciones ideológicas que conviven en su centro de labor. Todo esto implica el docente a trabajar entendiendo la realidad del entorno social y cultural.

Dimensión social

Con respecto a esta dimensión tenemos.

Vargas (2012): “El docente desarrolla su actividad dentro de una sociedad adaptando sus estrategias aprendidas al contexto de su institución educativa” (p. 40). Lo que dice el autor es que el docente tiene que saber aplicar sus estrategias y adaptarlos a la realidad del estudiante, así como saber interactuar con sus pares, para el desarrollo institucional.

De acuerdo con la UNESCO (2008) la labor del docente se realiza en un contexto social, histórico, social, político, cultural y de carácter económico, que determina la naturaleza y trabajo del docente que de todas maneras influye en su enseñanza y propiciar los aprendizajes.

No hay duda que en este contexto real el docente tiene que reflexionar en la realidad donde se desarrolla sus acciones y darle sentido a la realidad del alumno en su contexto. El trabajo del docente es observado por la sociedad donde labora y como se desenvuelve en este caso el docente de los colegios de Pachacútec, son observados por la sociedad integrada por diversos agentes como el director, alumnos, docentes y padres de familia.

En esta dimensión también el docente relaciona sus acciones en contextos diferentes, pero en cada una de ellas aporta sus experiencias de forma equitativa, propiciando un panorama de igualdad. Con esta dimensión se propone que el docente reflexione sobre su labor sus resultados, su labor cooperativa entre sus colegas docentes, con sus alumnos y buscar la mejora en cada uno de ellos.

1.4 Justificación

Justificación Teórica

Esta investigación permitirá introducir los cambios que deben aplicar a los Centros educativos públicos de Pachacútec para mejorar la calidad educativa, asegurando la calidad del desempeño docente desarrollando su talento implica, que se tendrá alumnos talentosos.

Justificación metodológica

Se elabora instrumentos (cuestionario) para la recolección de datos referido a Talento docente y Competencia laboral, siendo validados por docentes expertos utilizando en investigaciones en las que se estudie las variables. Este instrumento servirá para poder aplicar a otras futuras investigaciones.

Justificación Práctica

La investigación permite determinar las falencias de los docentes en su desempeño laboral y la falta de competitividad y servirá de diagnóstico para corregir muchos errores, poniendo en conocimiento de las autoridades correspondientes para propiciar capacitaciones, apoyo al docente para desarrollar su capacidad de talento y ser más competente.

Justificación epistemológica

Ser pertinente para otros investigadores, porque aporta inmaneración, técnicas e instrumentos para la recopilación de datos, para mejorar las dimensiones del Talento docente y Competencia laboral.

1.5 Problema de Investigación

Problema general

¿Cómo se relaciona el Talento del docente y competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?

Problemas Específicos

Problema 1

¿Qué relación existe entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?

Problema 2

¿Qué relación existe entre el talento del docente y la diversidad pedagógica en su competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?

Problema 3

¿Qué relación existe entre el talento del docente y la dimensión social en su competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?

1.6 Hipótesis de la investigación

Hipótesis General

Existe una relación entre el talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Hipótesis Específica

Hipótesis 1

Existe una relación entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Hipótesis 2

Existe una relación entre el talento del docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Hipótesis 3

Existe una relación entre el talento del docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el Talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Objetivos Específicos

Objetivo 1

Determinar la relación entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Objetivo 2

Determinar la relación entre el talento del docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Objetivo 3

Determinar la relación del talento del docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1 Talento del Docente

Sánchez (2012), el Talento Docente, manifiestan que el perfil del maestro talentoso se define por un conjunto de aptitudes como la inteligencia, la creatividad, la flexibilidad, ser abierto y carismático, y por destrezas en conocimiento, comunicación, preparación, capacitación, innovación, experiencia, entre otras.

2.1.2 Competencia Laboral

Vargas (2012) define: “la competencia laboral son capacidades que propician desempeñar eficientemente una actividad poniendo en práctica diversos saberes, habilidades, destrezas y conocimientos en función de los objetivos determinados” (p. 45).

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Talento del docente

| Dimensiones | indicadores | Ítems | Niveles y rangos |
|-------------------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| Habilidades pedagógicas | Experto | 1,2,3,4 | <u>Ordinal</u> |
| | Efectividad | | Siempre |
| | Creatividad | | 5 puntos Casi siempre |
| Manejo disciplinar | Conocimiento | 5,6,7,8,9,10,11 | 4 puntos |
| | Saber | | A veces |
| | Valores | | 3 puntos |
| Trabajo en equipo | Actitud | | Casi nunca |
| | Escuchar | 12,13,14,15,16 | 2 puntos |
| | Cooperar | | Nunca 1 punto |
| | Consolidar | | |
| | Decisión | | Rangos |

| | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------------|---------|
| Innovación pedagógica | Capacitación | 17,18,19,20,21,22,23,24 | Bajo 1 |
| | Evaluación | | Medio 2 |
| | | | Alto 3 |
| Vinculación con el entorno | Comunidad | 25,26,27,28,29,30 | |
| | Alumnos | | |
| | Profesores | | |
| | Padres de familia | | |

Tabla 2

Operacionalización de variable Competencia Laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles y rangos | |
|-----------------------|--------------------|-------------------------------------|------------------|---|
| Dimensión personal | Actitud | 1,2,3,4,5,6,7,8,9 | <u>Ordinal</u> | |
| | Asertividad | | | |
| | Empatía | | Siempre | 5 |
| | Convivir | | puntos | |
| Diversidad pedagógica | Relacionarse | | Casi siempre | 4 |
| | Libertad | 10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21 | puntos | |
| | Igualdad | | A veces | 3 |
| | Flexibilidad | | puntos | |
| | Pluralismo | | Casi nunca | 2 |
| | Democracia | | puntos | |
| | Mediador | | Nunca | 1 |
| Dimensión social | Autonomía | | punto | |
| | Colegio | 22,23,24,25 | Rangos | |
| | Comunidad | | Bajo 1 | |
| | Desigualdad social | | Medio 2 | |
| | Diversidad social | | Alto 3 | |
| | Valor social | | | |

2.2. Metodología

El estudio que se ha realizado utilizo en el presente estudio, es el cuantitativo porque se realizó diseños estadísticos para probar la hipótesis de forma general y explicativo; debido que los resultados alcanzarán explicaciones por cada variable de estudio y su respectiva correlación de ambas.

Toda investigación cuenta con una metodología, la cual nos servirá para desarrollar nuestro proyecto de investigación con rigor científico, ya que se seguirán los diferentes procedimientos para llegar a la verdad del planteamiento del problema. El método de investigación a utilizarse será la descriptiva y el nivel de investigación es el cuantitativo.

2.3. Tipos de estudio

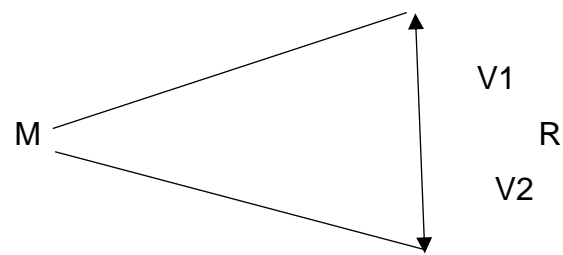
De acuerdo con Carrasco (2010), la investigación es de tipo básico, entendemos que su aplicación no es de inmediato porque primero explora profundiza los conocimientos científicos en donde se está investigando. Este estudio se encuentra respaldado por las teorías científicas las que ayudan a analizar los resultados de mejorar el contenido. Como las dimensiones del talento docente y su competencia laboral.

2.4. Diseño

El estudio que se realiza en la presente investigación es correlacional no experimental y cuantitativo porque describe la característica y comportamiento de cada variable. Talento del docente y competencia laboral.

También es correlacional porque analiza e informa el comportamiento de las variables y relacionadas con otras.

Hernández (2009), no es experimental porque no se realiza manipulación deliberada de las variables además es correlacional porque se busca relacionar las dos variables en dependencia o entre sí.



Donde:

M es la muestra

V1 variable 1 (Talento del Docente)

V2 variable 2 (Competencia Laboral)

R determina la posible relación de las dos variables V1 y V2

El coeficiente Correlacional de Spearman

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

donde $d_i = r_{xi} - r_{yi}$ es la diferencia entre los rangos de X e Y. y n es la muestra.

2.5. Población, muestra y muestreo

Esta investigación por ser contextualizada la población está representada por docentes de las instituciones públicas del nivel secundaria de Pachacútec que a continuación se detalla:

Tabla 3

Colegios públicos de Pachacútec

| IEE N° | f | % |
|---------------------------------|-----|-----|
| 5128 "Sagrado Corazón de María" | 38 | 37 |
| 5127 "Portocarrero" | 32 | 31 |
| 5127 "José Olaya" | 36 | 32 |
| Total | 106 | 100 |

2.6. Muestra

La población, Como se observa es bastante reducida y está constituido por 106 docentes que están laborando en el año lectivo 2017. Esta muestra fue tomada de manera no probabilística.

De acuerdo con Hernández (2010) la muestra representa un grupo de la población de su totalidad. En este caso la población es reducida y es la misma muestra es decir se realiza la investigación con toda la población.

2.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La forma como se utiliza es la encuesta, que permite recolectar datos de grupos seleccionados de docentes mediante preguntas con la finalidad de correlacionar las variables de investigación Talento del docente y competencia laboral.

2.8. Los instrumentos

Para la investigación se utilizará el cuestionario para las dos variables. Talento del docente que consta de 30 ítems en base a las dimensiones y competencia laboral que consta de 24 ítems.

Para la validez de la presente investigación para comprobar la fiabilidad y comprobar la validez de las escalas, se utilizará el estadístico Alfa de Cronbach, con ello se medirá si existe consistencia interna entre las escalas.

Está respaldado por.

De acuerdo con Hernández (2010), afirma que el procedimiento muy adecuado para recolectar información de los datos obtenidos es un solo momento.

Teniendo 106 docentes encuestados y los instrumentos utilizados los cuestionarios se usó la escala nominal de Likert, dicho instrumento se construye con la operacionalización de las variables, talento del docente y competencia laboral.

Respalda, Quintero (2009) menciona que: “se tiene que plantear una serie de interrogantes en un cuestionario para determinar la opinión del encuestado y

reflejarlos adecuadamente en la estadística". (p.4). Con este procedimiento obtendremos los resultados de las encuestas al docente de las instituciones educativas de Pachacútec de ventanilla.

2.9. Métodos de análisis de datos

Prueba de hipótesis: Para comprobar la veracidad de la hipótesis se utilizará la estadística del Coeficiente Rho de Spearman y como fuente de procesamiento de datos, el SPSS versión 23 siendo la:

Comprobación de las hipótesis estadísticas:

$$H_i: R_{xy} \neq 0$$

Determina la correlación entre las dos variables.

$$H_o: R_{xy} = 0$$

Expresa la negación de la correlación entre las variables.

Correlaciones de los valores

| | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| positiva muy baja | $r < 0,25$ |
| positiva baja | $0,26 < r > 0,50$ |
| positiva moderada | $0,51 < r > 0,75$ |
| positiva alta | $0,76 < r > 0,90$ |
| positiva casi perfecta o perfecta | $0,91 \leq r \leq 1,00$ |

El valor en sus niveles permite recurrir a la hipótesis y significancia de los valores estadístico hipótesis: alterna y nula.

Hipótesis Alternativa

Ha: Existe una relación entre el talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Hipótesis Nula

Ho: No existe una relación entre el talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

2.10. Validación del instrumento

La validación del instrumento llevo a elaborar los instrumentos el cual permitirá determinar la fiabilidad se tendrá que someter a la validez de la siguiente manera.

Validez del instrumento: se investigó y se determinó el instrumento que se utilizara correspondiendo a la operacionalización de las variables, basándonos en el marco teórico, organizados en sus dimensiones, indicadores, los ítems y los rangos o niveles.

Validez de contenido: el instrumento se evaluó y presenta la pertinencia y suficiencia en la claridad de las preguntas o ítems.

Validez interna: Interesa la coherencia y lógica de los instrumentos tomados desde el problema, los objetivos y la hipótesis que es la meta final para demostrar su validez.

Validez del juicio de expertos: Este procedimiento estuvo a cargo, bajo el criterio de tres jueces, elaborado por el docente investigador. Los jueces evaluaron la relevancia y pertinencia, utilizando la aplicación del documento de la universidad.

Tabla 4

Validez de los expertos

| Expertos | Instrumento 1 | Instrumento 2 |
|---------------------------------------|---------------|---------------|
| Dra. Martínez Ocaña Bertha Emperatriz | Aplicable | Aplicable |
| Dr. Santa María Relaiza Héctor Raúl | Aplicable | Aplicable |
| Mag. Ríos Diaz Rolando | Aplicable | Aplicable |

Determinación de fiabilidad del instrumento: La emisión de la valoración emitidas por los jueces, fueron sometidos a una prueba binomial considerando que su apreciación criterial es pertinente, relevante y claridad, fueron concluidos que es confiable.

La confiabilidad de los dos instrumentos se realizó mediante la prueba piloto tomados a docentes muy diferente a la población total de investigación. Los resultados fueron obtenidos mediante la estadística de alfa de Cronbach, con el cual se determinó la funcionalidad o confiabilidad interna de los dos instrumentos.

Tenemos la escala de valores:

De 0.9 es un nivel bastante elevado muy confiable, el nivel 0.8 es superior también es confiable, alrededor de 0,7 se considera bajo y muy inferior de 0,6 e inaceptable.

Tabla 5

Confiabilidad: Talento del docente

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 31 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 31 | 100,0 |

Tabla 6

: *Talento del docente*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,925 | ,921 | 30 |

la confiabilidad de Cronbach como se puede observar es 0.925 un nivel muy alto y aceptable para la aplicación del instrumento del talento del docente.

Confiabilidad de la variable: Competencia laboral

Tabla 7

Confiabilidad: Competencia laboral

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 31 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 31 | 100,0 |

Tabla 8

Competencia laboral

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,955 | ,955 | 24 |

la confiabilidad de Cronbach como se puede observar es 0.955 un nivel muy alto y aceptable para la aplicación del instrumento competencia laboral.

III. Resultados

3.1 Aspecto general

A continuación, tenemos los resultados de la investigación siendo el propósito la demostración de la correlación entre las variables talento del docente y competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec.

Los resultados obtenidos son analizados a partir de la primera variable de investigación. Talento del docente y de las dimensiones con sus respectivos indicadores, también se analiza los resultados de la variable. Competencia laboral con sus dimensiones y respectivos indicadores en los colegios públicos de Pachacútec. Al final se contrastarán las hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman.

3.2 Resultados obtenidos del talento docente en los colegios estatales de Pachacútec de la ugel ventanilla.

Los resultados del reporte de la variable. Talento del docente y sus dimensiones: Habilidades pedagógicas, manejo disciplinar, trabajo en equipo, innovación pedagógica y vinculación con el entorno. Se representarán en tablas y gráficos cuyos resultados provienen de sus indicadores del instrumento de investigación.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de talento del docente en la unidad de gestión educativa de Ventanilla 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 4 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | MEDIO | 40 | 37,7 | 37,7 | 41,5 |
| | ALTO | 62 | 58,5 | 58,5 | 100,0 |
| | Total | 106 | 100,0 | 100,0 | |

FUENTE: Cuestionario del Talento del docente.

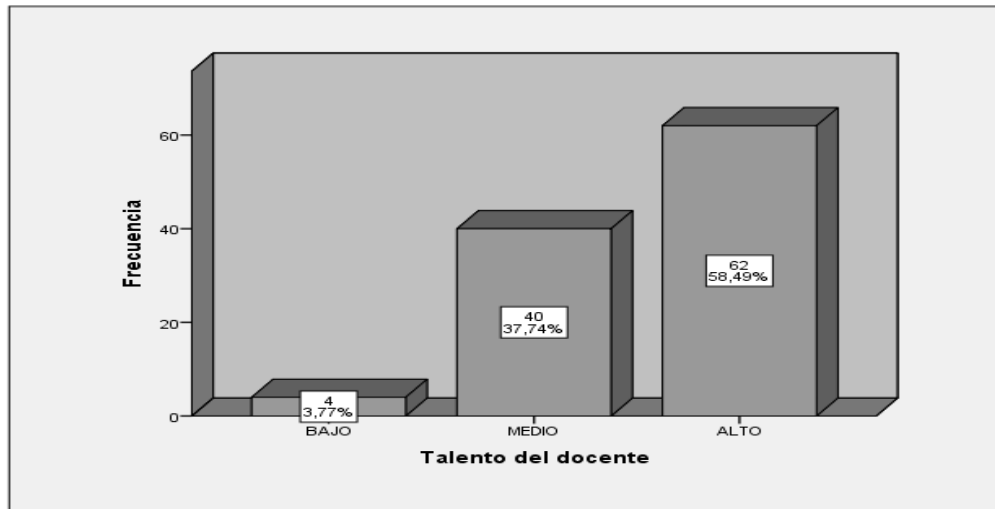


Figura 1. Talento del docente en los colegios estatales de Pachacútec.

Interpretación

Analizando la tabla 9 y figura 1, se observa el talento docente posterior a la encuesta realizada, en el nivel secundario el 3,8% corresponde a 4 docentes quienes opinan que es bajo el talento del docente; seguido del 37,7% corresponde a 40 profesores y se ubican en el nivel medio; así también tenemos 58,5% que representa a 62 docentes, declaran que es alto el talento del docente en su institución educativa.

En suma, el 58,5% de los docentes declaran que es alto el talento docente, seguido del 37,7% equivalente a 40 docentes opinan que es medio. El talento del docente en estos centros educativos como se observa esta en ascenso al obtener un mayor porcentaje al ser alto, sus capacidades, habilidades, conocimientos que el docente desarrollo seguramente se debe a la motivación, con incentivos económicos apoyo de la región callao en capacitaciones diversas, así como apoyo psicológico a maestros y alumnos. Entonces el docente podrá mejorar su capacidad, sus habilidades es decir desarrolla su talento de acuerdo a la situación

3.3 Reporte de la competencia laboral en los colegios estatales de Pachacútec.

Tabla 10

Competencia laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | BAJO | 4 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | MEDIO | 12 | 11,3 | 11,3 | 15,1 |
| | ALTO | 90 | 84,9 | 84,9 | 100,0 |
| | Total | 106 | 100,0 | 100,0 | |

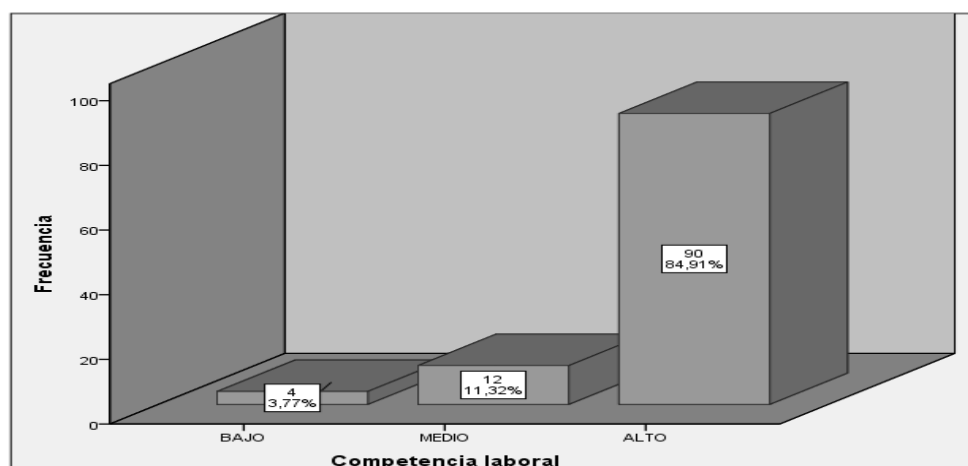


Figura 2. Competencia laboral en los colegios estatales de Pachacútec.

Interpretación

La tabla 10 y figura 2 muestra la competencia laboral del docente en el nivel secundaria; tenemos: el 3.8% corresponde a 4 profesores ubicados en un nivel bajo, estos docentes requieren de mayor apoyo para mejorar sus desempeños y ser más competentes, el 11.3% de los docentes que están en el nivel medio observándose algunos logros, pero de todas maneras requiere apoyo para mejorar su labor docente. El 84,9% que representa a 90 profesores ubicados en el nivel alto, evidencian logros muy importantes y pueden desarrollar competencias en su desempeño laboral y también puede ser de mucho apoyo para los docentes docentes que se ubican en el nivel alto, docentes que están en logro previsto evidenciando el logro de las competencias previstos y es potencial acompañante

compartir sus experiencias con sus pares profesionales en sus centros educativos es decir son docentes que pueden brindar apoyo a otros docentes de su entorno educativo.

En conclusión, el 84.9% de los docentes del total de docentes están en la capacidad de realizar desempeños muy buenos en su competencia laboral. Siendo este evaluado en sus diversos aspectos como: la emoción, la responsabilidad en su trabajo, las relaciones con sus colegas o interpersonal con sus estudiantes, las relaciones muy buenas con los padres de familia, con el director y con el personal de servicio o administrativo.

3.4. Correlación del talento del docente con la competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la ugel ventanilla.

Para determinar la correlación entre las dos variables de estudio talento del docente y competencia laboral, se utilizará el estadístico Rho de Spearman, que arrojará dos resultados muy importantes la significatividad y valor bilateral, para demostrar la hipótesis utilizando el SPSS 23.

Tabla 11

Talento docente y competencia laboral

| | Válidos | | Perdidos | | Total | |
|-----------------------|---------|-------------|-------------|-------------|------------|--------|
| | N | PorcentajeN | PorcentajeN | PorcentajeN | Porcentaje | |
| Talento del docente * | 106 | 100,0% | 0 | 0,0% | 106 | 100,0% |
| Competencia laboral | | | | | | |

Tabla 12

Correlaciones talento del docente y competencia laboral

| | Talento del docente | del | Competencia laboral |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Talento del docente | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,546** |
| | | N | 106 |
| | Competencia laboral | Coeficiente de correlación | ,546** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 106 |

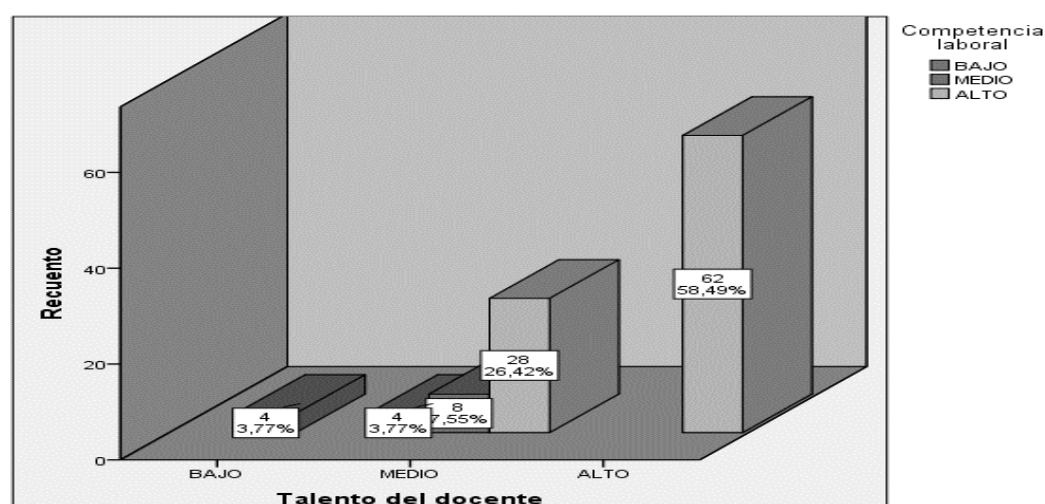


Figura 3. Correlación del talento del docente y competencia labora.

Interpretación

El observar y analizar el cuadro 12 y figura 3, el resultado de las dos variables, talento del docente y competencia laboral se determina los resultados mediante el estadístico de Spearman, obteniendo 0,546 siendo positiva y moderada con el valor bilateral 0,000.

Para verificar la correlación de las dos variables talento del docente y competencia laboral tendremos que ponderar para obtener el porcentaje deseado a partir de Spearman de la significancia $(0,546)^2$ logrando aproximadamente el 30%

entendiendo que; competencia laboral es dependiente de la variable talento del docente.

3.5. Prueba de Hipótesis.

Tenemos: Ha: hipótesis alterna

Ho: hipótesis nula.

Hipótesis alterna

Ha: Existe una relación entre el talento docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Hipótesis Nula

Ho: No existe una relación entre el talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

De todo lo analizado concluimos afirmando que. Existe correlación entre las dos variables logrando obtener 0,546 del estadístico de Spearman con una significancia bilateral de 0,000 menor de 0,05 y con un porcentaje ponderativo del 30%. Entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. También hay una relación positiva moderada del talento del docente y la competencia laboral en las instituciones educativas de Pachacútec de la Ugel Ventanilla en el 2017.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha. Existe una relación entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Ho. No existe una relación entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Tabla 13

talento docente y la dimensión personal

| | | Dimensión personal | | | Total |
|---------------------|-------|--------------------|-------|------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Talento del docente | BAJO | 4 | 0 | 0 | 4 |
| | MEDIO | 0 | 12 | 28 | 40 |
| | ALTO | 0 | 0 | 62 | 62 |
| Total | | 4 | 12 | 90 | 106 |

Tabla 14

Correlaciones del talento del docente y la dimensión personal

| | Talento del docente | Coeficiente de correlación | Talento del docente | Dimensión personal |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Talento del docente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,559** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 106 | 106 |
| | Dimensión personal | Coeficiente de correlación | ,559** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 106 | 106 |

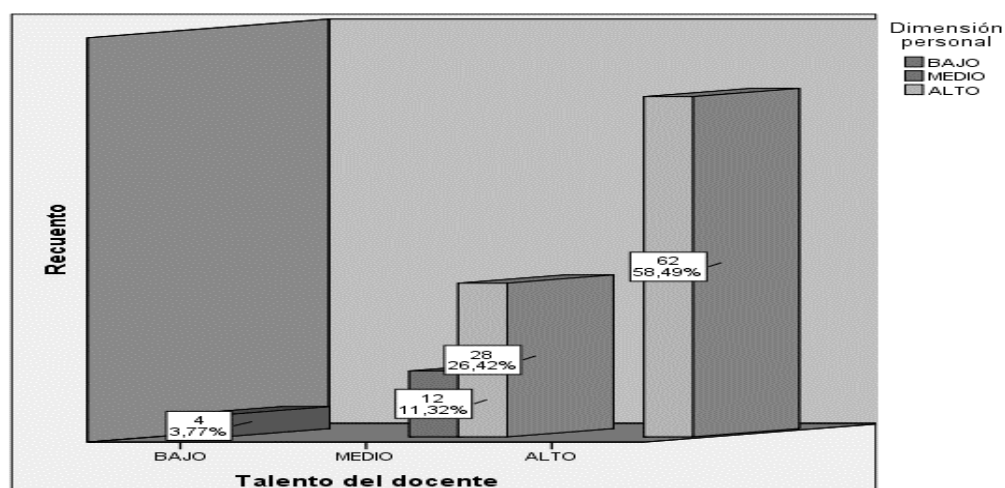


Figura 4. Correlación del talento docente y la dimensión personal

Interpretación

Podemos observar que se obtiene un coeficiente de correlación es 0,559 de manera moderada aceptable, así mismo el valor bilateral $0,00 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Afirmando finalmente que: El talento del docente y la dimensión personal se relacionan en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha. Existe una relación entre el talento del docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Ho. No existe una relación entre el talento docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Tabla 15

Talento docente y la diversidad pedagógica

| | | Diversidad pedagógica | | | Total |
|---------------------|-------|-----------------------|-------|------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Talento del docente | BAJO | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | MEDIO | 4 | 8 | 28 | 40 |
| | ALTO | 0 | 0 | 62 | 62 |
| Total | | 4 | 8 | 94 | 106 |

Tabla 16

Correlaciones del talento del docente y diversidad pedagógica

| | | Talento docente | | Diversidad pedagógica | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Talento del docente | Coefficiente de correlación | 1,000 | Coefficiente de correlación | ,391** |
| | | Sig. (bilateral) | . | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 106 | N | 106 |
| | Diversidad pedagógica | Coefficiente de correlación | ,391** | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 106 | N | 106 |

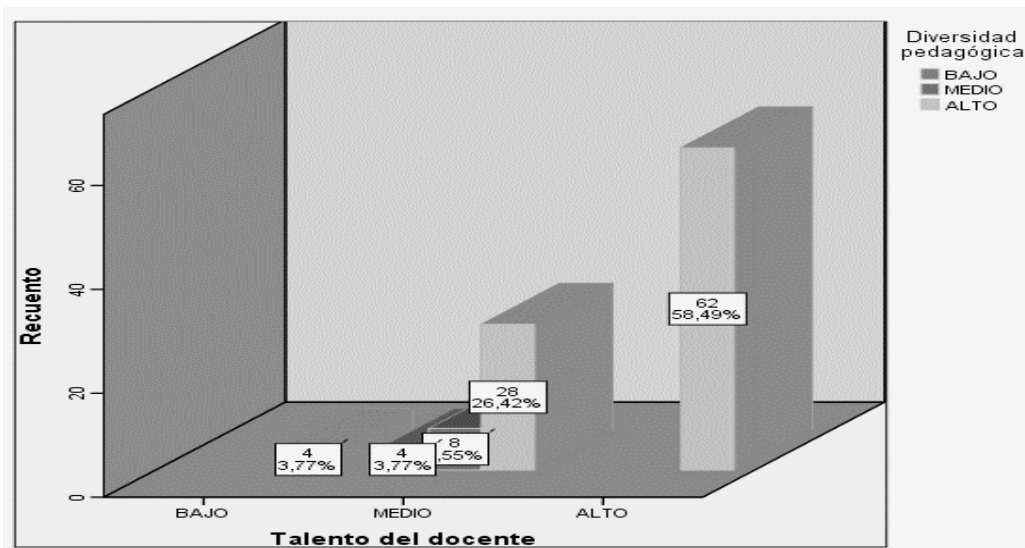


Figura 5. Talento docente y diversidad pedagógica

Interpretación

De la tabla 16 y figura 5, se analiza que 0,391 es la correlación entre la variable y la dimensión 15,29 > 13,28, así mismo el valor bilateral es 0,000 < 0,05 concluyendo y rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, es decir, El talento del docente y la diversidad pedagógica se relacionan en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Prueba de hipótesis específica nº 3

Ha. Existe una relación entre el talento del docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Ho. No existe una relación entre el talento docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

Tabla 17

talento docente y la dimensión social

| | | Dimensión social | | | Total |
|---------------------|-------|------------------|-------|------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | |
| Talento del docente | BAJO | 0 | 4 | 0 | 4 |
| | MEDIO | 4 | 11 | 25 | 40 |
| | ALTO | 0 | 2 | 60 | 62 |
| Total | | 4 | 17 | 85 | 106 |

Tabla 18

Correlaciones talento docente y dimensión social

| | | | Talento docente | delDimensión social |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Talento del docente | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,531** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 106 | 106 |
| | Dimensión social | Coefficiente de correlación | ,531** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 106 | 106 |

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

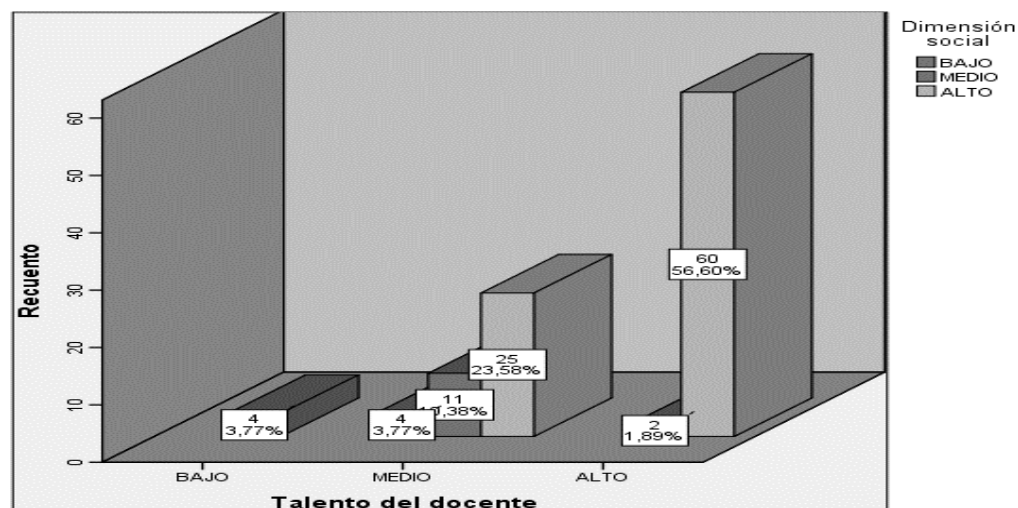


figura 6. Talento del docente y dimensión social

Interpretación

Observando el cuadro 18 y la figura 6 se determina que la correlación es 0,531 siendo de manera moderada aceptable, que es superior al valor tabulado $28,56 > 13.28$, así mismo el valor bilateral $0,000 < 0,05$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, es decir, El talento del docente y la dimensión social se relacionan en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.

IV. Discusión

Contrastando la hipótesis general se determina que, si existe relación muy significativa entre el talento del docente y la competencia laboral en los colegios de Pachacútec de la Ugel Ventanilla, siendo la correlación de 0,546 muy moderada así mismo la significancia de 0,00 menor de 0,05. Concluyendo y rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, demostrando que existe correlación entre las dos variables. Respaldo esta conclusión tenemos la investigación de Salas (2013) con su tema: "*La gestión del talento docente y el nivel de desempeño de la Ugel del Rímac*". Determina la relación de las variables con un coeficiente bajo y positivo de 0,273 y valor de 0,000 menor de 0,05. Concluye que si hay correlación entre las dos variables. También tenemos a López (2012) con su tesis: "Formación pedagógica y desempeño docente en Colombia". Su objetivo fue relacionar las dos variables teniendo como resultado 0,306 y $0,000 < 0,05$. Concluyendo que sí hay correlación entre las variables. Como podemos observar las variables tienen coincidencia en el nivel de significancia concluyendo con la investigación que los docentes necesitan actualización por lo que recomienda que planifiquen de cursos y/o talleres de capacitación para mejorar su desempeño laboral.

Con referencia a la primera hipótesis específica también los resultados según la estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.559$; $P\text{-valor } 0,00 < 0,05$) indica que es una relación directa y moderada entre las variables: Talento del docente y la dimensión personal. Respaldo este resultado de la investigación tenemos a Gonzales (2012), investigo: "*La gestión del talento humano y la motivación del docente*" *Realizado en Colombia*. el objetivo es determinar la relación entre Las dos variables, gestión del talento humano y la motivación del docente. Obteniendo $r = 0,765$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Llegando a la conclusión: que, si existe relación significativa $0,000 < 0,05$. De esta forma afirmando que hay cierta coincidencia entre las variables.

En la segunda hipótesis específica probando según la estadística de Spearman $Rho = 0.391$ y P es $0,00 < 0,05$ indicando que hay una relación moderada y directa entre las variables: Talento docente y la diversidad pedagógica. Respaldo esta conclusión tenemos a Aliaga (2012) en la tesis: "*Formación*

Pedagógica docente y su evaluación de desempeños en las instituciones de la Ugel 02 del Rímac Lima – Perú”. El objetivo es: Demostrar la relación entre Formación pedagógica y evaluación de desempeños. Se tuvo como resultado un coeficiente de $p=001 < 0,05$, rechaza la hipótesis nula y afirmando como válida la hipótesis alterna. Concluyendo que si existe relación directa entre las dos variables y coincidentemente las variables diversidad pedagógica y formación pedagógica coinciden de alguna forma positiva.

También sobre la tercera hipótesis específica la estadística de Spearman indica $Rho = 0.531$; P es $0,00 < 0,05$ indicando que hay una relación moderada entre las variables: Talento del docente y la dimensión social. Respalda a esta conclusión. Ruíz (2009) realizó una investigación cuyo título es “*El compromiso organizacional y la influencia de la comunidad del nivel secundaria en una institución educativa de Sonora México*”. El objetivo es relacionar las dos variables compromiso organizacional y la influencia de la comunidad. La metodología es el diseño correlacional obteniéndose el coeficiente de correlación de $0,523$ moderado y bastante significativo. Concluye afirmando que existe relación entre las dos mencionadas con un valor bilateral de $0,00 < 0,05$. Como se puede observar los resultados coinciden en aceptar la hipótesis alterna. Y la coincidencia en las variables dimensión social y la influencia de la comunidad.

V. Conclusiones

Primera:

Se llegó a establecer que hay relación entre el talento del docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla. Demostrando con la estadística de Rho Spearman igual a 0.546m y con significancia de 0,000 menor de 0,05.

Segunda:

Se llegó a establecer que hay relación entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla. Lo que se demuestra con la estadística de Rho Spearman igual a 0.559 y con una significancia de 0,000 menor de 0,05.

Tercera:

Se llegó a establecer que hay relación entre el talento del docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla. Demostrando con la estadística de Rho Spearman igual a 0.391 y una correlación de 0,000 menor 0,05.

Cuarta:

Finalmente se llega a establecer que hay una relación del talento del docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla. Demostrando con la prueba estadística de Rho Spearman igual a 0.531 y una de significancia de 0,000 menor de 0,05.

VI. Recomendaciones

Primera:

A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Callao y a la Ugel de Ventanilla, efectúen congresos, capacitaciones sobre la temática del talento docente ya son necesarias para el ámbito educativo y demuestran que a través de ello se puede desarrollar las habilidades y capacidades, condicionando así el aprendizaje mutuo entre docentes y estudiante ejerciendo con las debidas normativas establecidas dentro de los planteles y con la actitud positiva de llevar a cabo los objetivos y decisiones en la manera correcta alcanzarán altos niveles de la competencia laboral en favor de los alumnos e institución educativa de Pachacútec.

Segunda:

A las Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla, respecto a la competencia laboral del docente en las instituciones educativas, es necesario hacer talleres de capacitación, las funciones del docente siempre es bueno demostrar eficacia de la innovación en cuanto a las mismas, ya que proveen un regular desempeño pedagógico docente para que el trabajo diario no se muestre lleno de monotonía y estimule en el docente la importancia que tiene ejercer con la debida ejecución de sus funciones.

Tercera:

A los directivos de los diferentes colegios públicos de Pachacútec, con respecto a la competencia de los docentes, la gestión del aprendizaje debe estar atento a los requerimientos y desarrollo del mismo en un acompañamiento pedagógico que motive el desenvolvimiento y actitud enérgica ante su ejecución en situaciones cuales quieran que sean dándole herramientas de trabajo para la construcción de su propia experiencia personal que lo guíe hacia el éxito en la ejecución de sus roles cumpliéndolos de la manera más posible y demostrando ante todos sus ganas de seguir adelante.

Cuarta:

A los docentes, al estar satisfecho de las diferentes actividades y de todas sus necesidades en esa misma medida los estudiantes serán estimulados y tendrán

siempre en consideración, el valor al trabajo y el compromiso colectivo para lograr obtener el máximo beneficio en todas las partes implícitas en el quehacer educativo a fin lograr la integralidad de todos los factores dentro del sistema.

Quinta:

Finalmente, la relación positiva moderada entre talento docente y la competencia laboral demuestran la importancia de la unificación de todos los factores y funciones implícita con el fin de lograr los objetivos institucionales, la toma de decisiones y el éxito en la ejecución laboral del docente.

VII. Referencias bibliográficas

- Aliaga, M. (2012). *Formación pedagógica docente y su evaluación de desempeños en las instituciones de la Ugel 02 del Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado Lima-Perú.
- Álvarez, P. (2012). *La influencia del talento humano y la motivación en la gerencia*. Huancayo Perú. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Arellano, D. (2013). *Innovaciones pedagógicas en el aula*. Texto Recuperado <file:///C:/Users/MORAN/Downloads/INNOVACIONES%20PEDAGOGICAS.pdf>
- Arizaga, T. (2011). *Gestión del Talento humano y competencias en los colegios públicos en escuelas públicas de Toluca*. (Tesis de maestría). Universidad privada de Toluca-México.
- Beltrán, G. (2012). *Hacia una comprensión del talento docente*. (Tesis para optar el grado de Doctor). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/18667/BeltranGarzonClaudia2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .
- Coronel, P. (2010). *Gestión del talento humano y competencias laborales aplicadas en la entidad Duramas*. (Tesis de maestría). Universidad de Quito-Ecuador.
- Chiavenato. (2009). *Administración de los recursos humanos*. 8va ed. Valparaíso, Brasil: Spencer.
- De la Cruz, H. (2012). *Gestión del potencial humano y su evaluación en los desempeños*. Lima Perú: Universidad Católica del Perú.
- De la Torre, T. (1994). *Hacia el logro de una educación innovadora texto recuperado* https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=educaci%C3%B3n+innovadora.

Definís, M. (2014). *Definiciones de conceptos científicos*. Recuperado de <http://www.wordreference.com/definicion/definici%C3%B3n>.

Espinoza, M. (2013). *Gestión del talento humano y competencia administrativa en la institución educativa Virgen de la Merced de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú.

Hernández, R. (2009). *Metodología de la investigación*. México: McGraw· Hill.

Gonzales, R. (2013). *Gestión del talento humano y la motivación docente en las escuelas de Bogotá*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de Bogotá - Colombia.

Jericó, P. (2008). *La nueva Gestión del Talento Construyendo Compromiso*. Madrid, España: Prentice Hall.

López, S. (2012). *Desempeño laboral y desempeño laboral del docente en la Universidad de Urdaneta*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta de Bogotá – Colombia.

Marroquín, J. et al (2007) *Ética en las organizaciones*, McGraw-Hill Interamericana, México.

Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente y el aprendizaje de los alumnos*. Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de file:///C:/Users/MORAN/Downloads/VARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf.

MINEDU (2015), *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=EJRJWLzYIKfI8AffnJpg#q=marco+del+buen+desempe%C3%B1o+docente+2015.

MINEDU (2015). Rutas de aprendizaje. San Borja Lima Perú: Navarrete.

López, M. (2010). *Formación pedagógica y desempeño laboral*. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Pardo, L. (2008). *Gestión del talento humano basada en competencias para lograr éxitos empresariales en Medellín*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Medellín - Colombia.

Renzulli, L. (1998). *Talento humano*. Medellín Colombia. Edit. Moderna.

Ruíz, M. (2009) *El compromiso organizacional y la influencia de la comunidad del nivel secundaria en una institución educativa de Sonora*. (Tesis de maestría). Universidad pontificia de Cali - Colombia.

Salas, R. (2014). *Gestión del Talento humano y desempeño docente en la institución educativa república de Colombia de la ugel 02 del Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.

Sayre, B. (2014). *La percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa de la zona antigua de la tablada de Lurin*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.

Sánchez, R. (2010). *El talento del docente para propiciar aprendizajes*. Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/talentos-habilidades-necesarias-maestro-educador-info_541172/.

UNESCO (2008). *Dimensiones de la calidad educativa en américa latina*.

Recuperado de

https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=unesco+dimensiones+de+calidad+educativa.

Vargas, M. (2012). *Competencia laboral como base para el desarrollo docente*.
Recuperado de
https://www.google.com.pe/?qfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|---|---|--|--|---------------------------------------|--------------------------------|--|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona el Talento del docente y competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?.</p> <p>Problemas Específicos 1) ¿Qué relación existe entre el talento del docente y la dimensión personal en su competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?.</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre el Talento docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> <p>Objetivos Específicos 1) Determinar la relación entre el talento docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los colegios públicos de</p> | <p>Hipótesis general Existe una relación entre el talento docente y competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> <p>Hipótesis Específica 1. Existe una relación entre el talento docente y la dimensión personal en su competencia laboral, en los</p> | Variable 1: Talento del docente | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores |
| | | | Habilidades pedagógicas | Experto Efectividad Creatividad | 1,2,3,4 5,6,7,8,9, 10,11 | Ordinal 1 (nunca) 2(casi nunca) 3(a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre) |
| Manejo disciplinar | Conocimiento Saber Valores Actitud | 12,13,14, 15,16 | Bajo Medio alto | | | |
| Trabajo en equipo | Escuchar Cooperar Consolidar Decisión Capacitación Evaluación | 17,18,19, 20,21,22, 23,24 | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|--|
| <p>2) ¿Qué relación existe entre el talento del docente y la diversidad pedagógica en su competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?.</p> | <p>Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> <p>2. Determinar la relación entre el talento docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> | <p>colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> <p>2. Existe una relación entre el talento docente y la diversidad Pedagógica en su competencia laboral, en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> | <p>Innovación pedagógica.</p> <p>Vinculación con el entorno</p> | <p>Comunidad Alumnos Profesores Padres de familia</p> | <p>25,26,27, 28,29,30</p> | |
| Variable 2: Competencia Laboral | | | | | | |
| <p>3) ¿Qué relación existe entre el talento docente y la dimensión social en su competencia laboral en los colegios públicos de Pachacútec de la Ugel ventanilla?.</p> | <p>Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> <p>3. Determinar la relación del talento docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los colegios públicos de la Ugel Ventanilla.</p> | <p>colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla.</p> <p>3. Existe una relación del talento docente y la dimensión social en su competencia laboral, en los</p> | <p>Dimensión personal</p> <p>Diversidad pedagógica</p> | <p>Actitud</p> <p>Asertividad</p> <p>Empatía</p> <p>Convivir</p> <p>Relacionarse</p> <p>Libertad</p> <p>Igualdad</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Pluralismo</p> <p>Democracia</p> <p>Mediador</p> <p>Autonomía</p> | <p>1,2,3,4,5, 6,7,8,9</p> <p>10,11,12, 13,14,15, 16,17,18, 19,20,21</p> | <p>Ordinal</p> <p>1 (nunca)</p> <p>2(casi nunca)</p> <p>3(a veces)</p> <p>4(casi siempre)</p> <p>5 (siempre)</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>alto</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|------------------|---|--------------|--|
| | | colegios públicos de Pachacútec de la Ugel Ventanilla. | Dimensión social | Colegio Comunidad Desigualdad social Diversidad social Valor social | 22,23,24, 25 | |
|--|--|--|------------------|---|--------------|--|

Anexo 2

Instrumentos

CUESTIONARIO DE TALENTO DEL DOCENTE

Estimados Colegas:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar si el Talento del docente influye o no en su competencia laboral de los profesores en su institución educativa.

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y respuestas, sea honesto en sus respuestas, ella permitirá obtener un diagnostico importante para mejorar la competencia laboral del docente.

Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar no hay respuesta mala o buena. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los cuadros valorados.

1 (nunca) 2 (casi nunca) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre)

| | HABILIDADES PEDAGOGICAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | En su Centro Educativo puede desarrollar al máximo sus habilidades pedagógicas. | | | | | |
| 2 | Planifica con facilidad su programación curricular, unidades y sesiones usando Las Rutas de Aprendizaje. | | | | | |
| 3 | Le brindan apoyo para planificar, desarrollar las estrategias que usara en su clase. | | | | | |
| 4 | La efectividad de su clase cree que se debe al uso adecuado de un material didáctico adecuado. | | | | | |
| | MANEJO DISCIPLINAR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | El coordinador de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones. | | | | | |
| 6 | El Director me mantiene informado de los aspectos que me afectan mi desempeño. | | | | | |
| 7 | Como califica la relación con sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 8 | La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente. | | | | | |
| 9 | Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas en tu centro educativo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 10 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en su centro educativo. | | | | | |
| 11 | El Director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna. | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Se siente parte del equipo de trabajo de su área. | | | | | |
| 13 | Tienes facilidad de comunicación colaboración y cooperación con otros docentes. | | | | | |
| 14 | El trabajo en su área está bien organizado | | | | | |
| 15 | Siempre consolidan las ideas que aportan a nivel de área. | | | | | |
| 16 | Siempre las decisiones que toma el grupo de trabajo se acatan por mayoría. | | | | | |
| | INNOVACION PEDAGOGICA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio. | | | | | |
| 18 | Se realiza capacitaciones por especialidad en tu institución educativa. | | | | | |
| 19 | Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral, por parte de la dirección de la Institución educativa. | | | | | |
| 20 | Los docentes son evaluados después de una capacitación. | | | | | |
| 21 | Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las evaluaciones o monitoreo. | | | | | |
| 22 | Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación. | | | | | |
| 23 | La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación. | | | | | |
| 24 | El Director capacita personalmente en su institución. | | | | | |
| | VINCULACION CON EL ENTORNO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad educativa. | | | | | |
| 26 | Asume cargos cada vez más elevados y complejos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 27 | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades de su centro educativo. | | | | | |
| 28 | Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución educativa. | | | | | |
| 29 | La relación con los padres de familia es de cordialidad y cooperación. | | | | | |
| 30 | La relación con los profesores es excelente. | | | | | |
| | | | | | | |

Comentarios adicionales:

Registre comentarios de cómo mejorar el Talento del docente en su Institución educativa.

.....

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

Estimados Colegas:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar si el Talento del docente influye o no en su competencia laboral de los profesores en su institución educativa.

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y respuestas, sea honesto en sus respuestas, ella permitirá obtener un diagnostico importante para mejorar la competencia laboral del docente.

Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar no hay respuesta mala o buena. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados.

1 (nunca) 2 (casi nunca) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre)

| | DIMENSION PERSONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Le encargan mucho trabajo y lo termina a tiempo | | | | | |
| 2 | Dispone de tiempo para sus asuntos personales. | | | | | |
| 3 | El director confía en que hace bien su trabajo. | | | | | |
| 4 | Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en su colegio. | | | | | |
| 5 | El director se preocupa por su mejor desempeño. | | | | | |
| 6 | Puede concentrarse fácilmente en su trabajo. | | | | | |
| 7 | Se siente motivado cuando le dicen su desempeño es de alto rendimiento. | | | | | |
| 8 | Hace las cosas con el mismo interés de antes. | | | | | |
| 9 | La convivencia con sus colegas de trabajo es excelente. | | | | | |
| | DIVERSIDAD PEDAGOGICA | | | | | |
| 10 | A partir de los resultados de las evaluaciones propone estándares y metas para mejorar el trabajo pedagógico. | | | | | |
| 11 | Se incluye en su planificación trabajos adecuados significativos a la realidad del alumno. | | | | | |
| 12 | Le cambian periódicamente de grado en su centro educativo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | La función que ejerce está en relación con su capacidad profesional. | | | | | |
| 14 | El grado designado satisface sus expectativas profesionales. | | | | | |
| 15 | Realiza planeación y evaluación de su labor educativa. | | | | | |
| 16 | El Director planea y evalúa las tareas que Ud. Realiza. | | | | | |
| 17 | Ud. Practica la democracia en su centro educativo. | | | | | |
| 18 | En su centro educativo está capacitada para trabajar con alumnos inclusivos. | | | | | |
| 19 | Está preparado para trabajar con estudiantes con diversidad cultural. | | | | | |
| 20 | Elabora proyectos de integración con respecto la diversificación cultural. | | | | | |
| | DIMENSION SOCIAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Te sientes valorado por tu trabajo en tu colegio. | | | | | |
| 22 | Participas en las actividades de tu centro educativo | | | | | |
| 23 | Tu practica pedagogía relacionas con las demandas y condiciones de vida de los alumnos. | | | | | |
| 24 | Hay igualdad de oportunidades en tu trabajo docente. | | | | | |

Comentarios adicionales:

Registre comentarios de cómo mejorar La competencia laboral en su Institución educativa.

.....

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias por su colaboración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

VARIABLE 1

| N° | DIMENSIONES / Items HABILIDADES PEDAGÓGICAS | Pertinencia: | | Relevancia: | | Claridad: | | Sugerencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | En su Centro Educativo puede desarrollar al máximo sus habilidades pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Planifica con facilidad su programación curricular, unidades y sesiones usando Las Rutas de Aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Le brindan apoyo para planificar, desarrollar las estrategias que usara en su clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La efectividad de su clase cree que se debe al uso adecuado de un material didáctico adecuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | MANEJO DISCIPLINAR | | | | | | | |
| 5 | El coordinador de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 6 | El Director me mantiene informado de los aspectos que me afectan mi desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Como califica la relación con sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas en tu centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en su centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El Director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | |
| 12 | Se siente parte del equipo de trabajo de su área. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 13 | Tienes facilidad de comunicación colaboración y cooperación con otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El trabajo en su área está bien organizado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Siempre consolidan las ideas que aportan a nivel de área. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Siempre las decisiones que toma el grupo de trabajo se acatan por mayoría. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | INNOVACIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | |
| 17 | Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 18 | Se realiza capacitaciones por especialidad en tu institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral, por parte de la dirección de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Los docentes son evaluados después de una capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las evaluaciones o monitoreo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El Director capacita personalmente en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | VINCULACION CON EL ENTORNO | | | | | | | |
| 25 | Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad educativa. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 26 | Assume cargos cada vez más elevados y complejos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|------------------------------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 27 | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades de su centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | La relación con los padres de familia es de cordialidad y cooperación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | La relación con los profesores es excelente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| VARIABLE 2 | | | | | | | | |
| DIMENSIONES / Ítems | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN PERSONAL | | | | | | | | |
| 1 | Le encargan mucho trabajo y lo termina a tiempo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Dispone de tiempo para sus asuntos personales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El Director confía en que hace bien su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en su colegio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El Director se preocupa por su mejor desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Puede concentrarse fácilmente en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Se siente motivado cuando le dicen su desempeño es de alto rendimiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Hace las cosas con el mismo interés de antes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La convivencia con sus colegas de trabajo es excelente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIVERSIDAD PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| 10 | A partir de los resultados de las evaluaciones propone estándares y metas para mejorar el trabajo pedagógico. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 11 | Se incluye en su planificación trabajos adecuados significativos a la realidad del alumno. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Le cambian periódicamente de grado en su centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | La función que ejerce está en relación con su capacidad profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El grado designado satisface sus expectativas profesionales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Realiza planeación y evaluación de su labor educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | El Director planea y evalúa las tareas que Ud. Realiza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Ud. Practica la democracia en su centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | En su centro educativo está capacitada para trabajar con alumnos inclusivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Está preparado para trabajar con estudiantes con diversidad cultural. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Elabora proyectos de integración con respecto a la diversificación cultural. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN SOCIAL | | | | | | | | |
| 21 | Te sientes valorado por tu trabajo en tu colegio. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 22 | Participas en las actividades de tu centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Tu práctica pedagógica relaciona con las demandas y condiciones de vida de los alumnos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Hay igualdad de oportunidades en tu trabajo docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (prestar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: *Santa María, Belarzo, Héctor Raúl* DNI: *099046625*
Especialidad del validador: *Metodología de la Educación*

.....07 de 04 del 2017

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

VARIABLE 1

| N° | DIMENSIONES / items HABILIDADES PEDAGÓGICAS | Pertinencia: | | Relevancia: | | Claridad: | | Sugerencias |
|----|--|--------------|----|-------------|----|-----------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | En su Centro Educativo puede desarrollar al máximo sus habilidades pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Planifica con facilidad su programación curricular, unidades y sesiones usando Las Rutas de Aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Le brindan apoyo para planificar, desarrollar las estrategias que usara en su clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La efectividad de su clase cree que se debe al uso adecuado de un material didáctico adecuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | MANEJO DISCIPLINAR | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 5 | El coordinador de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El Director me mantiene informado de los aspectos que me afectan mi desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Como califica la relación con sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas en tu centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en su centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El Director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 12 | Se siente parte del equipo de trabajo de su área. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Tienes facilidad de comunicación colaboración y cooperación con otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El trabajo en su área está bien organizado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Siempre consolidan las ideas que aportan a nivel de área. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Siempre las decisiones que toma el grupo de trabajo se acatan por mayoría. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | INNOVACION PEDAGÓGICA | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 17 | Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Se realiza capacitaciones por especialidad en tu institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral, por parte de la dirección de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Los docentes son evaluados después de una capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las evaluaciones o monitoreo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El Director capacita personalmente en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | VINCULACION CON EL ENTORNO | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 25 | Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Assume cargos cada vez más elevados y complejos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 27 | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades de su centro educativo. | / | / | / | / |
| 28 | Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución educativa. | / | / | / | / |
| 29 | La relación con los padres de familia es de cordialidad y cooperación. | / | / | / | / |
| 30 | La relación con los profesores es excelente. | / | / | / | / |

VARIABLE 2

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|------------------------------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| DIMENSION PERSONAL | | | | | | | | |
| 1 | Le encargan mucho trabajo y lo termina a tiempo | / | / | / | / | / | / | |
| 2 | Dispone de tiempo para sus asuntos personales. | / | / | / | / | / | / | |
| 3 | El Director confía en que hace bien su trabajo. | / | / | / | / | / | / | |
| 4 | Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en su colegio. | / | / | / | / | / | / | |
| 5 | El Director se preocupa por su mejor desempeño. | / | / | / | / | / | / | |
| 6 | Puede concentrarse fácilmente en su trabajo. | / | / | / | / | / | / | |
| 7 | Se siente motivado cuando le dicen su desempeño es de alto rendimiento. | / | / | / | / | / | / | |
| 8 | Hace las cosas con el mismo interés de antes. | / | / | / | / | / | / | |
| 9 | La convivencia con sus colegas de trabajo es excelente. | / | / | / | / | / | / | |
| DIVERSIDAD PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| 10 | A partir de los resultados de las evaluaciones propone estándares y metas para mejorar el trabajo pedagógico. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 11 | Se incluye en su planificación trabajos adecuados significativos a la realidad del alumno. | / | / | / | / | / | / | |
| 12 | Le cambian periódicamente de grado en su centro educativo. | / | / | / | / | / | / | |
| 13 | La función que ejerce está en relación con su capacidad profesional. | / | / | / | / | / | / | |
| 14 | El grado designado satisface sus expectativas profesionales. | / | / | / | / | / | / | |
| 15 | Realiza planeación y evaluación de su labor educativa. | / | / | / | / | / | / | |
| 16 | El Director planea y evalúa las tareas que Ud. Realiza. | / | / | / | / | / | / | |
| 17 | Ud. Practica la democracia en su centro educativo. | / | / | / | / | / | / | |
| 18 | En su centro educativo está capacitada para trabajar con alumnos inclusivos. | / | / | / | / | / | / | |
| 19 | Está preparado para trabajar con estudiantes con diversidad cultural. | / | / | / | / | / | / | |
| 20 | Elabora proyectos de integración con respecto a la diversificación cultural. | / | / | / | / | / | / | |
| DIMENSION SOCIAL | | | | | | | | |
| 21 | Te sientes valorado por tu trabajo en tu colegio. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 22 | Participas en las actividades de tu centro educativo | / | / | / | / | / | / | |
| 23 | Tu practica pedagógica relaciona con las demandas y condiciones de vida de los alumnos. | / | / | / | / | / | / | |
| 24 | Hay igualdad de oportunidades en tu trabajo docente. | / | / | / | / | / | / | |

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 49 | PREPARADO | Numérico | 2 | 0 | Está preparado... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 50 | ELABORA | Numérico | 2 | 0 | Elabora proyec... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 51 | VALORADO | Numérico | 2 | 0 | Te sientes valor... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 52 | PARTICIPAS | Numérico | 2 | 0 | Participas en la... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 53 | PRACTICAS | Numérico | 2 | 0 | Tu practica ped... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 54 | IGUALDAD | Numérico | 2 | 0 | Hay igualdad d... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 55 | habilidadP | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 12 | Derecha | Escala | Entrada |
| 56 | menejoD | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 57 | EquipoT | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 58 | innovacionP | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 13 | Derecha | Escala | Entrada |
| 59 | vinculacionE | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 14 | Derecha | Escala | Entrada |
| 60 | dimenP | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 61 | diversidadP | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 13 | Derecha | Escala | Entrada |
| 62 | dimensionS | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 12 | Derecha | Escala | Entrada |
| 63 | variabTalen | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 13 | Derecha | Escala | Entrada |
| 64 | variabCom | Numérico | 8 | 0 | | Ninguno | Ninguno | 11 | Derecha | Escala | Entrada |
| 65 | HABILIDAD1 | Numérico | 5 | 0 | Habilidades Pe... | {1, BAJO}... | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 66 | MANEJO1 | Numérico | 5 | 0 | Manejo discipli... | {1, BAJO}... | Ninguno | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 67 | EQUIPO1 | Numérico | 5 | 0 | Equipo de trabajo | {1, BAJO}... | Ninguno | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 68 | INNOVACIO... | Numérico | 5 | 0 | Innovación ped... | {1, BAJO}... | Ninguno | 13 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 69 | VINCULACI... | Numérico | 5 | 0 | Vinculación co... | {1, BAJO}... | Ninguno | 14 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 70 | DIMENSIO... | Numérico | 5 | 0 | Dimensión pers... | {1, BAJO}... | Ninguno | 13 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 71 | DIVERSIDA... | Numérico | 5 | 0 | Diversidad peda... | {1, BAJO}... | Ninguno | 13 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 72 | DIMENSIONS1 | Numérico | 5 | 0 | Dimensión social | {1, BAJO}... | Ninguno | 12 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 73 | VARIATALE | Numérico | 5 | 0 | Talento del tra... | {1, BAJO}... | Ninguno | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

VARIABLE 1

| Nº | DIMENSIONES / ítems HABILIDADES PEDAGÓGICAS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | En su Centro Educativo puede desarrollar al máximo sus habilidades pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Planifica con facilidad su programación curricular, unidades y sesiones usando Las Rutas de Aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Le brindan apoyo para planificar, desarrollar las estrategias que usara en su clase. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La efectividad de su clase cree que se debe al uso adecuado de un material didáctico adecuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| MANEJO DISCIPLINAR | | | | | | | | |
| 5 | El coordinador de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 6 | El Director me mantiene informado de los aspectos que me afectan mi desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Como califica la relación con sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas en tu centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en su centro educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El Director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | | |
| 12 | Se siente parte del equipo de trabajo de su área. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 13 | Tienes facilidad de comunicación colaboración y cooperación con otros docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El trabajo en su área está bien organizado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Siempre consolidan las ideas que aportan a nivel de área. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Siempre las decisiones que toma el grupo de trabajo se acatan por mayoría. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| INNOVACIÓN PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| 17 | Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 18 | Se realiza capacitaciones por especialidad en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral, por parte de la dirección de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Los docentes son evaluados después de una capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Los docentes de su institución educativa reaccionan positivamente ante las evaluaciones o monitoreo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | El Director capacita personalmente en su institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| VINCULACION CON EL ENTORNO | | | | | | | | |
| 25 | Es asistido a participar en las relaciones con su comunidad educativa. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 26 | Agilite cargos cada vez más elevados y complejos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 27 | Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades de su centro educativo. | | | | | | | |
| 28 | Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución educativa. | | | | | | | |
| 29 | La relación con los padres de familia es de cordialidad y cooperación. | | | | | | | |
| 30 | La relación con los profesores es excelente. | | | | | | | |

VARIABLE 2

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|-------------------------------|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| DIMENSIONES PERSONALES | | | | | | | | |
| 1 | Le encargan mucho trabajo y lo termina a tiempo? | | | | | | | |
| 2 | Dispone de tiempo para sus asuntos personales. | | | | | | | |
| 3 | El Director confía en que hace bien su trabajo. | | | | | | | |
| 4 | Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en su colegio. | | | | | | | |
| 5 | El Director se preocupa por su mejor desempeño. | | | | | | | |
| 6 | Puede concentrarse fácilmente en su trabajo. | | | | | | | |
| 7 | Se siente motivado cuando le dicen su desempeño es de alto rendimiento. | | | | | | | |
| 8 | Hace las cosas con el mismo interés de antes. | | | | | | | |
| 9 | La convivencia con sus colegas de trabajo es excelente. | | | | | | | |
| DIVERSIDAD PEDAGÓGICA | | | | | | | | |
| 10 | A partir de los resultados de las evaluaciones propone estándares y metas para mejorar el trabajo pedagógico. | | | | | | | |
| 11 | Se incluye en su planificación trabajos adecuados significativos a la realidad del alumno. | | | | | | | |
| 12 | Le cambian periódicamente de grado en su centro educativo. | | | | | | | |
| 13 | La función que ejerce está en relación con su capacidad profesional. | | | | | | | |
| 14 | El grado designado satisface sus expectativas profesionales. | | | | | | | |
| 15 | Realiza planeación y evaluación de su labor educativa. | | | | | | | |
| 16 | El Director planea y evalúa las tareas que Ud. Realiza. | | | | | | | |
| 17 | Ud. Practica la democracia en su centro educativo. | | | | | | | |
| 18 | En su centro educativo está capacitada para trabajar con alumnos inclusivos. | | | | | | | |
| 19 | Está preparada para trabajar con estudiantes con diversidad cultural. | | | | | | | |
| 20 | Elabora proyectos de integración con respecto a la diversificación cultural. | | | | | | | |
| DIMENSION SOCIAL | | | | | | | | |
| 21 | Te sientes valorado por tu trabajo en tu colegio. | | | | | | | |
| 22 | Participas en las actividades de tu centro educativo | | | | | | | |
| 23 | Tu practica pedagógica relacionas con las demandas y condiciones de vida de los alumnos. | | | | | | | |
| 24 | Hay igualdad de oportunidades en tu trabajo docente. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 26 | Es esmerado a participar en las relaciones con su comunidad educativa. | | | | | | |
| 27 | Asume cargos cada vez más elevados y complejos. Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades de su centro educativo. | | | | | | |
| 28 | Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución educativa. | | | | | | |
| 29 | La relación con los padres de familia es de cordialidad y cooperación. | | | | | | |
| 30 | La relación con los profesores es excelente. | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROS DEAZ ROJARDO DNI: 7788943

Especialidad del validador: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

 Roberto Rosales
 Director de la Oficina de Evaluación

Firma del Experto Informante.

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

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

Anexo 4

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|---------------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | DESARROL... | Numérico | 2 | 0 | En su Centro E... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 2 | PLANIFICAR | Numérico | 2 | 0 | Planifica con fa... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 3 | ESTRATEG... | Numérico | 2 | 0 | Le brindan apo... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 4 | EFFECTIVID... | Numérico | 2 | 0 | La efectividad d... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 5 | COCORDIN... | Numérico | 2 | 0 | El coordinador ... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 6 | DIRECTOR | Numérico | 2 | 0 | El Director me ... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 7 | CALIFICA | Numérico | 2 | 0 | la relación con... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 9 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 8 | COMUNICA | Numérico | 2 | 0 | La comunicació... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 9 | ADECUADA | Numérico | 2 | 0 | Tienes una ade... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 10 | MOTIVACION | Numérico | 2 | 0 | Está motivado ... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 11 | DIFICULTA... | Numérico | 2 | 0 | El Director atie... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 12 | SIENTE | Numérico | 2 | 0 | Se siente parte... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 13 | FACILIDAD | Numérico | 2 | 0 | Tienes facilidad... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 14 | AREA | Numérico | 2 | 0 | El trabajo en su... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 15 | CONSOLID... | Numérico | 2 | 0 | Siempre consol... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 16 | DESICION | Numérico | 2 | 0 | Siempre las de... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 17 | CAPACITA... | Numérico | 2 | 0 | Las capacitacio... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 18 | ESPECIALI... | Numérico | 2 | 0 | Se realiza capa... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 19 | MEJORA | Numérico | 2 | 0 | Recibe ayuda p... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 20 | DOCENTES | Numérico | 2 | 0 | Los docentes s... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 21 | INSTITUCION | Numérico | 2 | 0 | Los docentes d... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 22 | DESEMPE... | Numérico | 2 | 0 | Mejora su dese... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 23 | LABORA | Numérico | 8 | 0 | La institución e... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | CAPACITA | Numérico | 2 | 0 | El Director cap... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 25 | DESEMPE... | Numérico | 2 | 0 | Es estimulada... | {1, NUNCA}... | Ninguno | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 31 de marzo de 2017

Carta P. 0232- 2017 EPG – UCV LN

Sr. José Montes López

Director de la I.E. 5117 " JORGE PORTOCARRERO REBAZA "

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Fernando Tomas Morán Soldevilla** identificado con DNI N.° **19900637** y código de matrícula N.° **6000151590**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"TALENTO DEL DOCENTE Y LA EFECTIVIDAD EN SU COMPETENCIA LABORAL EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE PACHACUTEC DE LA UGEL VENTANILLA."

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su 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.

Con este motivo, le saluda atentamente,



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

SGVM

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 31 de marzo de 2017

Carta P. 0231- 2017 EPG – UCV LN

Sra. Carmen Morales Montes

Directora de la I.E. N° 5130 PACHAUTEC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Fernando Tomas Morán Soldevilla** identificado con DNI N.° **19900637** y código de matrícula N.° **6000151590**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"TALENTO DEL DOCENTE Y LA EFECTIVIDAD EN SU COMPETENCIA LABORAL EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE PACHACUTEC DE LA UGEL VENTANILLA."

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su 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.

Con este motivo, le saluda atentamente,




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

SGVM



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/
@u
#salir
uev.edu.pe

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 31 de marzo de 2017

Carta P. 0230- 2017 EPG – UCV LN

Sr. Moisés D. Álvaro Q.

Director de la I.E. N° 5128 "SAGRADO CORAZÓN DE MARÍA" - PACHACUTEC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Fernando Tomas Morán Soldevilla** identificado con DNI N.° **19900637** y código de matrícula N.° **6000151590**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"TALENTO DEL DOCENTE Y LA EFECTIVIDAD EN SU COMPETENCIA LABORAL EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE PACHACUTEC DE LA UGEL VENTANILLA."

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su 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.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte





"Año del buen servicio al ciudadano"

Pachacutec 4 de mayo del 2017

CARTA DE ACEPTACION

SEÑOR

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD VALLEJO –FILIAL LIMA NORTE

Presente:

Asunto: Autorización para la aplicación de los
Instrumentos de investigación del
Lic. Fernando Tomas Moran Soldevilla

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle el saludo cordial y a la vez hacerle llegar a su conocimiento mi despacho vio por conveniente autorizar al Lic. *Fernando Tomas Moran Soldevilla* la aplicación de los instrumentos de investigación que lleva por título: "Talento del docente y competencia laboral en la Unidad de Gestión Educativa de Ventanilla-2017". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Sin otro motivo en particular me suscribo a Ud. Expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



MOISES ALVARO QUINCHO

Director: I:E. N 5128 "Sagrado Corazón de María"

