



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión de talento y Desempeño docente en la corporación
Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTOR:

Br. Vanessa Lizeth Garcia Bernardo

ASESOR:

Dr. Nancy Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Jurado calificador

Mitchel Alarcón Díaz
Presidente del jurado

Patricia Bejarano Álvarez
Secretario del jurado

Nancy Cuenca Robles
Vocal del jurado

Dedicatoria

En primer lugar, quiero dedicar esta tesis a Dios quien me ha guiado durante todos estos años de estudios, dándome fuerzas para seguir adelante y no rendirme ante cualquier problema que se me ha podido presentar, siempre enseñándome a ser perseverante y a luchar por mis metas.

En segundo lugar, a mis padres porque gracias a su apoyo, consejos, comprensión y su amor incondicional he podido culminar con mis metas. Ustedes son merecedores de esta titulación.

Agradecimiento

Mis agradecimientos a mis maestros de la escuela de posgrado de la Universidad "César Vallejo" quienes me han brindado su ayuda durante el desarrollo de mi tesis. Gracias por transmitir sus conocimientos y dedicación para este trabajo.

Declaratoria de autoría

Yo, Vanessa Lizeth García Bernardo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión de talento del desempeño docente en la corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017, presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de septiembre del 2017

Vanessa Lizeth García Bernardo

DNI: 46941597

Presentación

La investigación tiene como nombre “Gestión del talento y el desempeño docente en la corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017, se presenta el trabajo con la finalidad de determinar la relación de la gestión de talento en el desempeño docente en la corporación nivel A.

El trabajo de investigación tiene como objetivo describir y dar a conocer la relación de las dos variables de estudio y sus dimensiones respectivas, las cuales darán a conocer la realidad de cómo se maneja la gestión del talento en la corporación nivel A de Surco-Molina.

El presente trabajo consta de 4 capítulos, las cuales se desarrollan de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se desarrolla el problema de investigación, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos.

En el segundo capítulo, se sustentan las bases teóricas que dan a conocer las fuentes bibliográficas en materia de gestión del talento y desempeño docente, es por ello que en ese capítulo se fundamenta las bases teóricas, así como los antecedentes.

En el tercer capítulo, se observa la metodología de investigación, diseño de investigación, población de estudio, los instrumentos de recolección y el método de análisis.

En el cuarto capítulo, se muestran los resultados, discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

Índice

Jurado Calificador	ii
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Antecedentes de Investigación	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	53
1.5 Objetivos	54
1.6 Justificación de estudio	54
II. Metodología	56
2.1. Diseño de investigación	57
2.2. Variable, operacionalización	59
2.3. Población y muestra	62
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	62
2.5. Métodos de análisis de datos	66
2.6. Aspectos éticos	69

III. Resultados	70
IV. Discusión	86
V. Conclusiones	92
VI. Recomendaciones	94
VII. Referencias	96
VII. Anexos	108
Anexo 1 : Artículo Científico	109
Anexo 2 : Matriz de consistencia	116
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	123
Anexo 4: Certificado de validación de instrumentos	129
Anexo 5: Base de datos	136

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la Variable Gestión de talento	60
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Desempeño Docente	61
Tabla 3.	Ficha técnica para medir la Gestión del talento	63
Tabla 4.	Ficha técnica para medir el Desempeño docente	64
Tabla 5.	Validación de instrumento Gestión del talento	65
Tabla 6.	Validación de instrumento Desempeño docente	65
Tabla 7.	Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión del talento	66
Tabla 8.	Nivel de confiabilidad del instrumento Desempeño docente	66
Tabla 9.	Escala de correlación según el rango de valores	68

Índice de Figuras

Tabla 10:	Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A de Surco - Molina 2017	71
Tabla 11:	Perspectiva de desarrollo personal y profesional de la Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina 2017	72
Tabla 12:	Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo de la Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina 2017	73
Tabla 13:	Motivación, desempeño y niveles de productividad de la Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A de Surco - Molina 2017	74
Tabla 14:	Resultados, reconocimiento y estímulos de la Gestión del talento en la Corporación Educativa, de Surco - Molina 2017	75
Tabla 15:	Reflexión y cultura evaluativa de la Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, Surco - Molina, 2017	76
Tabla 16:	Desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, Surco - Molina, 2017	77
Tabla 17:	Dimensión profesional del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina 2017	78
Tabla 18:	Dimensión personal del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina, 2017	79
Tabla 19:	Dimensión social del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina, 2017	80
Tabla 20:	Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y la dimensión profesional de desempeño en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina, 2017	82
Tabla 21:	Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y la dimensión profesional de desempeño en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina, 2017	83
Tabla 22:	Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y personal del desempeño en la Corporación Educativa "Nivel A", de Surco - Molina, 2017	84
Tabla 23:	Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y social del desempeño en la Corporación Educativa "Nivel A", de Surco - Molina, 2017	85

Resumen

La investigación titulada “Gestión del talento y el desempeño docente en la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina, 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el desempeño docente en la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina, 2017. La población estuvo conformada por 80 docentes de la corporación nivel A de Surco-Molina, 2017, con el propósito de conocer la opinión de cada maestro acerca de la gestión del talento que brinda la institución; del mismo modo se realizó la evaluación para la segunda variable desempeño docente para determinar el nivel de trabajo del personal.

El tipo de investigación fue básica, de carácter correlacional y alcance transversal, el diseño fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la corporación Nivel A. Se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario utilizando la escala tipo Likert para las dos variables. Los cuestionarios fueron validados a través de juicios de expertos y la confiabilidad de dichas variables se realizó mediante una muestra piloto de 20 docentes obtenida por el coeficiente alfa de Crombach.

El resultado final de la investigación , se estableció evidencia que los docentes consideran que durante la gestión del talento existe un avance significativo en la realización de la evaluación del desempeño docente para tomar decisiones de mejoras y potenciar los logros obtenidos en beneficio de los estudiantes, la institución y la comunidad. El estudio concluye que existe una relación de correlación entre las variables, Gestión del talento y el desempeño docente en la en la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina, 2017 La misma determinada por Rho de Spearman 0,501 que evidencia una correlación moderada positiva y significativa.

Palabras clave: Gestión del talento, desempeño docente

Abstract

The research titled "Talent management and teaching performance in the educational corporation Level A at Surco-Molina, 2017", had as a general objective to determine the relationship between talent management and teaching performance in the educational Level A corporation. The population was made up of 80 teachers of the Level A corporation at Surco - Molina, with the purpose of knowing the opinion of each teacher about the management of the talent offered by the institution; in the same way the evaluation for the second variable was carried out: teaching performance to determine the level of work of the personnel.

The type of research was basic, of correlational character and transversal scope, the design was non-experimental. The sample consisted of 80 teachers of the Level A corporation at Surco - Molina. The survey technique was applied with a Likert scale questionnaire for the two variables. The questionnaires were validated through expert judgments and the reliability of these variables was done through a pilot sample of 20 teachers obtained by the Crombach alpha coefficient.

The final result of the research was that evidence was established that teachers consider that during the management of talent there is a significant progress in the performance of the evaluation of teacher performance to make decisions for improvements and enhance the achievements for the benefit of students, the institution and the community. The study concludes that there is a correlation between the variables, talent management and teacher performance in the educational Level A Corporation at Surco-Molina, which is determined by Rho de Spearman 0,501, which shows a moderate positive and significant correlation.

Keywords: Talent management, teacher performance

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A partir de la apertura de las organización se han establecidos cambios importantes ya sea en los sectores públicos o privados, es importante destacar que entre estos cambios existen inconvenientes referentes a la gestión de talento lo cual, repercute en el desempeño laboral, por lo que se ve afectado el rendimiento o agotamiento del trabajador, y a su vez de la empresa. Las compañías de reputación internacional, que practican la buena gestión del talento, tienen como beneficio el ver reflejado un alto rendimiento del trabajador y su identidad con la organización a su vez este se refleja en un incremento evolutivo.

La empresa Manpowergroup en el 2015, promovió una evaluación sobre la escasez de talento, en la cual se realizó una entrevista a más de 41.700 empresarios directivos, de recursos humanos, en 42 países, esta investigación arrojo la dificultades de los empresarios en hallar talentos, así como también se encontró el bajo nivel de talentos presente en sus empresas. Concluyendo una visible baja en cuanto a las empresas internacionales se refiere y la adquisición de sus talentos laborales, siendo este un inconveniente para dos de cada cinco directivos a nivel regional en américa, destacando una realidad marcada en los requerimientos de los usuarios, a nivel de práctica o por la falta de profesionalismo en el lugar de trabajo.

La gestión de talento se refiere a los universos que aportan a los empleados herramientas y promueven el aprendizaje de los valores y las conductas con el fin de trabajar de manera significativa en una organización. Se puede mencionar que estos valores afectan al cambio organizacional mediante la planificación, organización, administración y la intervención de los gerentes. (Robbins, 2010).

El Cambio Organizacional empieza desde la aparición de impulsos que llegan exactamente de las organizaciones estas fuerzas provienen de algunas partes de la organización y se encuentran en el exterior o interior. (Chiavenato, 1999).

Por ello estas empresas apuestan en la formación y capacitación del trabajador para que de este modo mejore la calidad en la realización y el desempeño laboral por ende mejorar la rentabilidad. En estos nuevos tiempos donde la globalización y cambios tecnológicos, la función del talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización.

A nivel nacional, la gestión de talento ha ido quitando jerarquía en las instituciones educativas ya que la sociedad presente exige respuestas que aun en su mayoría no están a la altura de tal exigencia. Oscos (2014) nos menciona: “Entre los problemas observados, se encuentra que la proyección del talento humano no se lleva a cabo como una causa sino como un desempeño de las normas legales.” (p.17)

Estudios han justificado la importancia de la gestión, así como la formación y gestión de los procesos que resiste al mejoramiento del desempeño laboral.

Hoy día es importante el conocer el rol fundamental del personal en una institución, el mismo es calificado como un recurso interno importante, ya que cada día se hace relevante el valor agregado que da el talento del personal a las diferencias entre empresas, con el fin de trabajar con las personas en forma efectiva; es necesario comprender la conducta de los docentes y tener conocimientos sobre los diversos sistemas que puedan afectar el desenvolvimiento en el área de trabajo docente y de este modo aportar en bien de la gestión organizacional educativa. Nuestro principal objetivo es hacer que las personas identifiquen y desplieguen responsabilidades como parte de la empresa, se involucren enérgicamente en los cambios y mejoras para la institución

Es importante destacar que por su parte Atehortua, & otros, (2008). La gestión del talento debe asimismo aprovechar al objetivo de ayudar al progreso de los empleados, tanto en el contorno profesional (técnico cognitivo) como en el particular (socio-afectivo). Manejemos el verbo “contribuir” y ayudar a cada trabajador en potencializar ya que ayudando a cada uno de ellos se potencializa la organización. (p. 156).

En los últimos tiempos, en el país, se observa un afluente crecimiento, de gestión de talento humano, tanto en trabajadores de una institución, como del sector empresarial, este auge es basado en una sociedad globalizada la misma, exige altos estándares tanto en servicios, productos y por ende del personal calificado para el desempeño de labores. En cuanto al desempeño distintas instituciones evalúan la calidad en el ámbito educativo, las mismas, vienen desarrollando modelos reglamentarios para medir el desempeño docente.

En el contexto local, en las últimas décadas se ha ido desarrollando un creciente sentimiento de insatisfacción respecto a los sistemas y las reformas educativas. Esta problemática parece ser constante tanto en corporaciones educativas como en los sectores públicos y privados. A nivel de desempeño docente existen iniciativas de estandarización que aún no se ha concretizado en las instituciones educativas.

La gestión del talento del personal ha sido valorada según su desempeño, generando empresas altamente competitivas, no solo en nivel local sino en ámbito internacional, el cual brinda una instrucción al trabajador considerando un cambio en el cumplimiento de los logros y alcances. Cabe destacar que muchas instituciones educativas no cuentan con un objetivo de estímulos y motivación para sus docentes, así mismo no cuentan con un lugar de trabajo acorde, actitud cordial e integración como parte relevante de la organización

En consecuencia de lo tratado anteriormente, se establece según autor: que la excelencia de la capacidad educativa es basa en la planificación, la misma definiendo estrategias gerenciales, logros, programaciones, objetivos alcanzados, los cuales tienen como único fin el motivar y establecer canales de comunicación; del control, lo cual es monitorear el rendimiento. (Montilva, 2009).

A nivel de las instituciones educativas privadas, parece que la gestión del talento humano se ejerce con criterios empresariales, cuyo fruto puede ser el desempeño docente, sin embargo, puede ser consecuencia del esfuerzo

personal del empleado para mantener su puesto laboral en un mercado competitivo y donde la estabilidad laboral es precaria.

A nivel de la institución corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017. Se estima el fundamento de la investigación en observar la poca administración por parte de los directivos, lo cual repercute en el desempeño de los docentes, el mismo se crea en la falta de información y orientación de las actuaciones administración aplicadas, así como, la falta constante de monitoreo para los docentes en su desempeño laboral en la institución, como se puede observar hay indicios de eficiencia en ambas variables, tal y como se evidencia en los informes de fin de año.

Para tener mayor objetividad, sobre este punto, la investigación pretende conocer la relación el nivel de gestión del talento humano y de desempeño docente, existe una relación significativa. cuyos resultados permitirá la toma de decisiones, y será el punto de partida para futuras investigaciones sobre las variables de estudio.

Es importante mencionar que la gestión que la gestión del talento humano en las instituciones educativas, consiste en hacer posible que las personas puedan desarrollar sus capacidades gracias a las acciones gestionadas o generadas por quienes tienen la responsabilidad de ejercer labores gerenciales o administrativas en estas entidades, siendo estos los responsables de originar, facilitar y en otras palabras de hacer posible el acceso de los docentes; al proceso que permite que se puedan desarrollar las competencias de cada uno de estos individuos que hacen parte de la institución.

Es por ello que se observa la necesidad a nivel directivo de establecer estrategias diseñadas para el mejoramiento y la renovación sistemática del conocimiento, con estrategias continuas y coordinadas que facilitan el acceso de los docentes al desarrollo del talento humano. Es de tener en cuenta, que las instituciones educativas generadoras de conocimiento, son el primer elemento de desarrollo de las sociedades organizadas; y son la base sobre la cual se fundamenta el desarrollo de un país.

1.2. Antecedentes de Investigación

1.2.1 Internacionales

Gonzales (2013), en su tesis: *La gestión del director y el desempeño laboral en la unidad básica educativa estatal José Tadeo Monagas situada en el municipio Baralt, estado Zulia, Venezuela*. En la actual averiguación, se estableció un estudio de tipo descriptivo, no experimental, y de corte transversal. Se tomó como población 2 directivos y 22 docentes, a los mismos, se les aplicó un instrumento, el cual estuvo conformado por 21 ítems. El estudio muestra fallas en la gestión ejercida por directivos las cuales inciden en el desempeño del trabajo de los docentes, ya que ellos mencionan no ser dirigidos convenientemente. Esta investigación, tuvo como conclusión que los dirigentes directivos no efectúan la gestión necesaria para el bienestar y la mejora del desempeño laboral de cada docente, ya que no accede a la contribución de cada miembro de la institución para ayudar a la toma de decisiones oportunas al buen funcionamiento de la organización educativa.

Hualpa (2013), en su tesis titulada: *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, presentada en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi- Ecuador*. Con el objetivo de determinar que la inadecuada Gestión del Talento Humano provoca ineficiencia e ineficacia en la ejecución de los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, para diseñar una propuesta que mejore la situación actual en base de la problemática existente. En cuanto a la muestra se estableció el muestreo probabilístico, conformado por 101 docentes de la Universidad aplicándose las técnicas de recolección de datos elegidas al azar. Esta investigación tuvo como conclusión, estableciendo que la impropia gestión de talento humano crea ineficiencia e ineficacia en la realización de los métodos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, debido a la falta de técnicas e instrucciones evidenciados en los puestos de trabajo, restringiendo a que el ejercicio laboral del Talento Humano sea eficaz.

Latorre (2012), realizó la investigación doctoral sobre: *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, Valencia-España*. Esta investigación tuvo como propósito, estudiar los conocimientos y perspectivas a nivel laboral de los empleados, se observó el trato entre las variables de gestión de recursos y el desempeño laboral como nivel particular y empresarial. La muestra estuvo conformada por 835 obreros españoles, con un rango de edad de alrededor de los 34 años de edad. El método de recolección fue a través de la encuesta, concluyendo que las prácticas de RRHH fueron dirigidas a la necesidad y fundadas en la aproximación "soft" las mismas corresponden efectivamente con el compromiso de los empleados a través de los conocimientos y posibilidades de los trabajadores. En cuanto a las estrategias aprendidas son extensas y declaran ser palpables para el provecho de los objetivos estratégicos de la empresa, empleados.

Gonzales (2011), su investigación tiene como nombre: *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto Superior tecnológico Guaranda en la Universidad estatal de Bolívar – ecuador*. El estudio estuvo orientado en una investigación descriptiva con diseño de campo, el mismo basado en la valoración de resultados, con una recolección de datos a través de la encuesta la misma orientada a docentes y estudiantes, dando paso a una observación directa que permita valorar actuaciones del talento humano de la institución en la institución de estudio. Como resumen final se estableció que el contorno de la institución en cuanto a la gestión del talento humano, tuvo un nivel positivo de 18,80%, en 19.67% medio 52%, en negativo, así mismo se pudo visualizar la necesidad de aplicar métodos para así mismo se pudo coincidir en que el 51% que se pudo observar que fue completamente necesario aplicar estrategias para optimizar, el aumento de la motivación en dicha institución.

Castañeda, I & Zuluaga, A (2014) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Maestría especialización en Gerencia Educativa. Universidad Católica de Manizales. Manizales, Caldas, Colombia*. Como primer lugar se desarrolló el talento, su definición, y aspectos que lo comprenden; creando una definición más extensa de los elementos que hacen aleatorio el talento en las personas, si es algo

congénito o si se puede desarrollar. En segundo lugar se amplió la gestión del talento humano, mostrando diferentes teorías, y diversos autores, dando una mejor definición, e importancia en cuanto a estos temas, asimismo, se conoció que los encargados de gerencias en las distintas empresas e instituciones tienen el compromiso de ejemplificar y promover su importancia; con el fin de originar las acciones que permitan aprobar al progreso del talento o de las competencias. En tercer lugar, se desarrolló las competencias, como acceder a ellas, su denominación la importancia de establecer las competencias individuales para conocer la competencia general. Cuarto punto, se promueve el progreso de las competencias, y se insta a los individuos a conocer y desarrollar sus potenciales y sus capacidades con el fin de conocer y estudiar potencial en cuanto al cargo a asumir. Se finiquitó esta investigación en observar como la gestión del talento humano representa un elemento importante para la ejecución y buen funcionamiento a cargo de las personas encargadas de gerenciar las diferentes instituciones u organizaciones, que deben conocer sus responsabilidades como gerentes y la importancia de poder promover este tipo de acciones. Esto se evidencio con la prueba de Spearman (sig. Bilateral=.000 < 0.5; Rho =0.631).

1.2.2 Nacionales

Oré (2015) en su tesis *“Gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativa de la red 02 UGEL 03 distrito de Lima, 2015”*. Esta investigación estableció como causa de estudio el hecho relevante de establecer la reciprocidad entre la gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativa de la red 02 UGEL 03 distrito de Lima, 2015. La misma se basó en una investigación tipo básica de naturaleza cuantitativa, correlación y de alcance transversal, y el diseño fue no experimental. La muestra estuvo atendida por 100 docentes de las 3 instituciones del nivel primario; se aplicó la técnica de la encuesta a través del cuestionarios según a la escala Likert para ambas variables. Se estableció como consideraciones finales que en cuanto a la correlación entre las dos variables con un nivel de moderada significancia de $p=0.000<0.05$.

Mendoza (2014) el estudio realizado sobre *“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024”* José María

Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María de triunfo, 2014”. Esta investigación se estableció un tipo de investigación básica y con un diseño no experimental correlacional, con un enfoque cuantitativo y un método hipotético – deductivo. Estuvo enfocada en su objetivo a comprobar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente., la misma tuvo como conclusiones que la gestión del talento humano es significativamente alta con el desempeño docente en la Institución Educativa de tablada de Lurin, Villa María de triunfo, 2014; aportando un coeficiente de Spearman ($Rho=,737$), con un alto nivel significativo menor que el nivel teórico ($p=,000<,05$).

Ponce (2012), realizó el estudio denominado *“Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL n°04 – comas, 2012*. Se trata de un estudio descriptivo-correlacional, el diseño no experimental de corte transversal – correlacional. Representado por una población de 166 docentes del nivel secundaria, utilizándose una técnica de encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables. Se estableció que el enfoque general de este estudio fue terminar la relación que tienen las dos variables trabajadas. Se finiquitó este estudio describiendo una baja correlación de $r=0.342$ entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de las instituciones Educativas de las Red N° 13, UGEL n°04 – comas, 2012., con un nivel de significancia del $\alpha=0.005$ y $p=0.000$.

Lino (2014), en su tesis *“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057- Carabayllo 2014*. Fue un estudio descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo con una muestra de 188 docentes se les aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Está investigación estuvo basada primordialmente en establecer la relación entre las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 3057- Carabayllo – 2014. Se obtuvo como resultados de la investigación, la medición y el análisis de las bases teórica de las variables gestión del talento humano y el desempeño docente laboral docente. Se estableció que en el estudio se conoció una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del 0.940, lo que expresa que se tiene una alta correlación.

Díaz (2016), desarrollo la investigación dominada “*La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015*. Fue planteada un estudio de índole básico, explicativa y de un diseño no experimental, transversal. La misma estuvo bajo la aplicación de dos instrumentos, 2 cuestionarios diseñados en la escala de Likert, con una población de 150 docentes. *Este estudio planteo la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015*; Asimismo se pretendió saber cómo estas dos variables están relacionadas y como ambas pueden llegar a establecer su desarrollo para el avance de cada una en las instituciones de Huánuco, apostando a establecer como ambas forman parte de la convivencia entre docentes y personal administrativo. Se detectó una existencia de relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015. Una correlación Spearman (sig. bilateral=.000 < 0.5; Rho =0.588).

Palomino (2015), realizó el estudio denominado “*Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Ventanilla, 2015*”. Esta indagación es de tipo básico, expresivo correlacional y de diseño no experimental, transversal. Como instrumento se aplicó, dos cuestionarios basados en escala de Likert para medir las variables, la muestra fue de 161 docentes, la misma permitió dar ver que ambas variables se encuentran estrechamente sujetadas y que ambas son necesarias para la enseñanza en las instituciones. Las hipótesis, nos permitieron concluir y ratificar la relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Ventanilla 2015. Como lo muestra la Prueba de Spearman (Rho 0.598; $p=.000<0.05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición del Gestión del talento

Gestión

Para Carrasco (2009) la gestión es “el método de acciones con habilidades y planeación que ejecutan las guías por rutinas y métodos para alcanzar fines, objetivos que pueden ser alcanzados por parte de los docente, instituciones tanto públicas o privadas.” (p.106).

Como menciona dicho autor la correcta planificación y organización para una institución es de suma importancia ya que con ellos se puede fortalecer el vínculo en una gestión, para así alcanzar el objetivo que una institución lo desea.

Gento (2002). La gestión es el manejo de recursos disponibles en el foco”. Asimismo, se describe como la buena funcionalización de los elementos para sustentar el uso y manejo de la gestión, así como establecer el uso, de los elementos en una institución determinada. Considerando los centros educativos como gestores de relevancia al utilizar el mayor recurso organizacional, personal y material. (Gento, 2002).

Se puede decir que la gestión se basa para realizar actividades en una organización, con la finalidad de disolver situaciones o fortalecer proyectos que ayudarán tanto al crecimiento institucional y la satisfacción de los trabajadores.

Giorgio (1997) estableció la “gestión el método empresarial capaz de alcanzar con eficiencia importantes aportes e incentivando al logro de objetivos tanto próximos como a futuro.” (p.1).

La gestión empresarial son actividades que ayudan tanto a la institución, personal administrativo, directores y a los docentes a buscar una mejor productiva y competencia en el rubro de la educación.

Talento

Para la Real Academia de la Lengua Española-RAE (2017), el talento es cuando un individuo está capacitado y tiene las condiciones necesarias para una determinada ocupación; demostrando su inteligencia y capacidad para la resolución de conflictos, habilidades y prácticas que le permitirán desenvolver en el sentido que puede manejar una actividad específica para lograr correctas habilidades en el trabajo docente.” (Real Academia de la Lengua Española, 2017).

Desde la posición de Jericó (2008) define que los “individuos con virtudes y destrezas, son capaces de promover mejoras y la mejora de las consecuencias positivas y efectivas para una organización, situando en práctica los aportes para obtener efectos propicios para su entorno e institución”. (Jericó, 2008).

Gestión del Talento

La Gestión del talento humano se denomina como tareas obligatorias tanto, capaces de guiar características de los oficios empresariales, vinculados con las personas o recursos, inherentes a la selección de reclutamiento, aprendizaje, recompensas y valoración de ocupación. (Chiavenato, 2009).

Una dirección guiada a la orientación y satisfacción, cuyo fin es obtener altos rendimientos a través de la instauración para el beneficio de la organización, mediante trabajos que sean administrados a colocar en todo instante del nivel de discernimiento contenidos y destrezas en la producción de las consecuencias necesarias para competir tanto en la actualidad y futuras. (Eslava, 2004).

El talento, es expresa como un avance para la humanidad, así como los pilares fundamentales para la investigación. Una vez hecha una es por ello que después de hacer una muy corta representación del talento y de las capacidades. Se hace necesario ahondar en el discernimiento de la definición del término “talento”; manejado en el texto desarrollo del talento humano basado en competencias. (Alles, 2005)

Gestión del Talento Humano, se denomina como funciones y manejos necesarios con la finalidad de llevar a cabo programas relacionados a las acciones humanas y de su desempeño en el ámbito administrativo; específicamente, incorporar, valorar, habilitar, retribuir y brindar un ambiente seguro e imparcial para los trabajadores de la empresa.(Dessler, 2006).

En la actualidad, las instituciones promueven examinar al talento humano como factor relevante de cualquier nivel de una organización; no obstante está sujeta a ser una información repetitiva sin establecer la verdadera importancia implícita en dicho termino, pero con el transcurso de los años han aumentado de modo sorprendente. Inicialmente el ser humano era estimado un elemento más de la organización, solo se estimaba realizar los objetivos para lograr las mejoras de una organización; desatancando la evolución en cuanto a la importancia del factor humano. (González, 2006).

La gestión del talento en las organizaciones es un trabajo amplio y extenso, el cual contiene elementos necesarios que destacan, su funcionamiento tales como desplegar y estancar. Hay empresas que hacen buena gestión de reclutamiento de talento, dificultando luego el desarrollarlo o retenerlo, por lo que estima necesario el tener y aplicar estrategias de liderazgo, para el desarrollo del personal. (Jericó, 2008).

Para Lledó (2011) opina sobre:

Opina que los RRHH poseen una orientación las actividades destacadas a la organización o empresas promoviendo la Gestión del talento humano como base principal para el progreso de los métodos, conociendo que los individuos son garantes de establecer las actividades para el buen funcionamiento de los proyectos y metas. (p.47).

Es importante en este término que se establezcan concordancia con las definiciones anunciadas anteriormente, las cuales expresan la importancia del talento a nivel de las organizaciones, siendo relevante el establecer mecanismo eficaz atinado al objetivo para lograr la mayor efectividad en cuanto al logro de los objetivos; esta gestión buscar promover las aptitudes y capacidades del

trabajador con la finalidad de buscar su autogestión, dando lo mejor de su eficiencia laboral y elevando, niveles de satisfacción en todas las extensiones, tanto internas como externas.

En cuanto a la amplitud abarcada en la gestión del talento se observa que se encuentra dentro de un abanico que va desde el conocimiento de capacidades y debilidades de los individuos, entre ellas podemos encontrar la comprensión académica, destrezas, energía, rutinas de trabajo, para relacionarlas con las organización, estableciendo que la economía mundial está basada actualmente en la creación, difusión y utilización del conocimiento, direccionada en los nuevos estándares de índole económico que a su vez, son garantes en reconocer y promover el conocimiento, con el fin de lograr los objetivos planteados, estudiando la capacidad del trabajador y así conseguir la resolución de distintos escenarios según sus competencias a sus competencias destrezas, experiencias y aptitudes, logradas con el adiestramiento constante, la formación constante y la práctica.

El objetivo de la empresa se basa en asumir el adiestramiento continuo del personal, con la finalidad única de lograr metas en general para aumentar la productividad y beneficio así como cubrir las necesidades del progreso y ejerciendo beneficios para lograr un empleado más profesional. Precedentemente se instituía que progreso monetario, hoy es disímil ya que la relación entre formación y adelanto económico es fundamental. La categoría progresivo del capacidad humano se ha desconocido en una habilidad para las sociedades.

Objetivos de la administración de talento humano

Chiavenato (2004), nos menciona:

Las personas forman el principal pilar de la organización; y la insuficiencia de que ésta sea más sólida y esté más atenta de los empleados. Las empresas prosperas captan la capacidad de optimizar el retorno sobre las transformaciones de todos los accionistas, y de promover a los empleados para que puedan crecer, prosperar y mantener su continuidad. (p.9).

El tema principal de la gestión del talento humano es crear personas capaces de promover las formaciones y de efectuar objetivos, así como de alternar actividades dentro de la empresa el mismo busca mejoras en su puesto de trabajo, con el fin de que se ejecute sus labores de modo agradable.

Los participantes depende de las actitudes de la empresa las mismas se reflejan, en el aumento y disminución de las posiciones y agotamientos de una distribución, orienta a las personas a lograr los objetivos planteados, asentados en los sucesivos lineamientos (Chiavenato, 2004)

La organización se plantea el alcanzar los siguientes objetivos.

1. Suministrar capacidad a la organización.
2. Proveer a la colocación de empleados bien adiestrados y motivados.
3. Acceder a la extensión de la autorrealización al bienestar de los empleados en el trabajo.
4. Desplegar y conservar la calidad de vida en el trabajo.
5. Conducir el negocio.
6. Instituir habilidades comportamientos y desplegar actuaciones socialmente responsables.

En este mismo orden de ideas, se constituye que existen metas tácita relacionadas con RRHH, las mismas permiten el adelanto de la producción, afectando directamente a la calidad de vida en el entorno laboral y llevar a cabo el cumplimiento de la normativa. Así como la aplicación de prácticas que concluyen, una mejorar de la gestión del talento de forma que cada compromiso sirva de gestión en la calidad de gestionar convenientemente el capital humano de la colocación, pues son los encargados de desplegar la productividad.

La administración de RRHH, establece la gestión humana como una herramienta de pensamiento exhaustivo de la organización, el cual se constituye en un enfoque del personal que conlleva a la inversión en cuanto al avance la comprensión, destrezas y aptitud de vida de sus participantes y a su

vez implanta una competencia y sostenibilidad de la empresa. “Son las personas las que, con su actuación, su desempeño, su manera diaria de hacer las cosas, permiten cristalizar la estrategia con cada una de sus acciones. (Ulrich, 2005).

Factores que ayudan a la creación o desarrollo del talento

Las organizaciones están predominadas a un punto muy susceptible a la mentalidad que predomina las organizaciones. Es casual y transitorio, pues depende de aspectos como la cultura de cada gerencia o estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables. (Chiavenato, 2002).

La gestión del talento se desarrolla en sucesivos factores y las organizaciones deben ser conscientes de que es un proceso complejo. Entendemos que el proceso se compone de los siguientes factores:

1. **Reclutamiento y selección:** se compone de las actividades dirigidas a cubrir las necesidades de personal y encarar la carga productiva en la organización. Requiere un análisis previo del personal o plantilla, actividad básica que se realiza en todos los departamentos de recursos humanos, como parte de la gestión de capacitación y talento.
2. **Evaluación del desempeño:** se realiza a través de la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de valor de los trabajadores. A pesar de que muchas empresas o compañías contienen sistemas de seguimiento del rendimiento, pocas trabajan en la evaluación del potencial y menos aún la integran con la evaluación o estudio del desempeño para distinguir y medir el talento.
3. **Desarrollo de personas:** son aquellos esfuerzos que realiza la empresa para promocionar profesionalmente a sus empleados y favorecer su maniobra y movilidad, en su misma área o entre áreas departamentales. Estas ideas han cobrado protagonismo en los últimos años en las empresas que más apuestan por la dirección del talento.

4. **Retención del talento:** se trata de la preparación de una buena política salarial y otras propuestas relacionadas con el desarrollo de compromiso y motivación, coadyuvando a una relación fuerte entre empresa y empleado. Estos factores no se suelen definir en su totalidad en las organizaciones, porque muchas empresas comienzan de alguna de ellas y no completan dicho proceso.

Importancia de la Gestión del Talento.

No hay duda, de que uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, es precisamente su recurso humano. La necesidad de trabajar y fortalecer este recurso tan valioso ha hecho que en las empresas, se ocupe un área a su desarrollo y dirección, la denominada gestión de talento humano, que a través de diversas prácticas, trata de conseguir retener y solidificar dichos recursos. Desde este punto de vista se define la dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible.

Chiavenato (2004) nos menciona:

La clave del éxito de una empresa es la gestión de la parte organizacional, teniendo una correcta administración por parte gestión del talento para lograr una organización que sea eficaz, para poder desarrollar una excelente calidad de trabajo; donde los trabajadores estén motivados para realizar sus funciones, disminuyendo los ausentismos y fluctuación de la fuerza de trabajo. (p.21)

La Gestión del Talento Humano es un área interdisciplinaria integrada por un sin número de dinámicas que la nutren y enriquecen en favor de la organización; así como se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también se habla de tecnología del aprendizaje, de alimentación, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos y de la organización, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y

gastos sociales, mercado, ocio, incentivos, accidentes, disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros/certificación, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de asuntos diversos.

El área de Gestión Humana se ha ido transformando en organizaciones , con la ayuda de los directivos , gracias a esto se va fortaleciendo las relaciones laborales creando un buen clima organizacional.

Según los autores citados, se puede llegar a conocer la importancia de desarrollar habilidades y competencias para sí llegar a la competitividad con diferentes instituciones. Competitividad esta vista para comprender tareas en una labor determinada, esto ayudara a ver el trabajo de cada persona , ya sea individualmente o de forma global, dependiendo de cada puesto de trabajo , siendo fundamental para el buen desempeño laboral, no tan solo en el funcionamiento de la institución, permitiendo tener una institución educativa con competencias , para brindar una educación eficaz. Sino en la calidad de cada función de desempeño, permitiendo tener una institución educativa competente, para brindar una educación eficiente.

El proceso de gestión del talento en las instituciones, es de suma necesidad en el marco de la gestión integral, donde se observa éxito o fracaso de una organización. (Atehortua, 2008).

Dimensiones de las variables gestión del talento

Según Espinoza citado por Chiavenato (2002, p. 230) nos da a conocer las siguientes dimensiones:

Perspectiva de desarrollo personal y profesional:

El autor establece que el progreso profesional como la actividad realizada por el trabajador dentro de las empresas, la cual es importante e indispensable para el buen desempeño del individuo y una satisfacción laboral". Al respecto se establece que las personas demuestren el desempeño con la combinación de su comportamiento y la medición de sus resultados, por lo cual se deberá cambiar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el beneficio laboral, es decir, la

capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como consecuencia su ampliación. (Chiavenato, 2002).

Valoración personal y competencia profesional en la resolución de problemas. Para comprender el desarrollo personal y profesional, es necesario aclarar que es un talento. Al respecto, Alles (2005) sostiene que:

El talento demanda desplazamiento, responsabilidad y labor, los tres al mismo tiempo. Así mismo, este debe disponer de capacidades y actuar según contenidos y en el momento, necesario que lo amerite el proyecto, con la finalidad de lograr resultados. Se establece como falla la falta de estimulación la cual detendrá la iniciativa de transformar y promover e ideas nuevas y vanguardistas. Si un empleado no proporciona suficientes talentos como para innovar y toma acciones sin estar capacitado para dicha decisión se toma el riesgo de no alcanzará los resultados, aunque haya tenido buenas intenciones. Si por el contrario el profesional tiene capacidades y compromiso, pero cuando actúa ya ha pasado el momento, tampoco obtendrá las consecuencias deseadas. (p.31).

Rangel (2007), "La distribución y la influencia de todo un vinculado de culturas, instrucciones y cualidades combinados, coordinados e integrados, en el sentido que la persona ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional" (p.17).

El progreso particular y profesional involucra la mejora de destrezas y habilidades, competitivas y benéficas, que le consiente realizarse como persona en diferentes escenarios profesionales. El progreso particular y competitivo envuelve el adiestramiento de sus jurisdicciones científicas, su uso, conocimientos, destrezas, habilidades y cualidades en la toma de decisiones en conexión con los imparciales de la ordenación.

En el cultivo de la instrucción el progreso competitivo, de acuerdo a Eirin (2009), “involucra todo aquello y comprende el cambio en la vida experto del docente y no exclusivamente a las nuevas nociones que pretende” (p.5).

Esto complica una alineación personal y experto para afrontar debida y oportunamente los retos propios de su vida personal, social y ejercicio profesional. Es decir, que tiene la capacidad de eficacia en situaciones profesionales, abarcando una serie de ciencias, prácticas y caracteres.

Una de las legislaciones del talento consigue superiores resultados a través de la interacción. Si la ordenación suministra la interacción, intervendrá como un resultado coeficiente. Si, por el contrario, en vez de suministrar, la limita, no solo la reúne no modificará, sino que también caminará el riesgo de que sus expertos con talento no acierten el estímulo en su saldo y reduzca su responsabilidad. (Alles, 2005).

De lo anterior se puede concluir que la aspecto de desarrollo personal y profesional, implica ejercer el talento para la toma de decisiones; compromiso personal e institucional; fijar metas hacia el éxito; pensar y la actuar en función al desarrollo personal y la calidad de vida; obtener satisfactoria producción mediante el trabajo en grupo; tener alto nivel, de formación académica y profesional.

Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo.

Chiavenato (2000) aporta lo siguiente:

Cuando se trata de comunicación humana el concepto comunicación se halla sujeto a ciertas complicaciones adicionales, pues cada persona tiene su propio sistema cognitivo, sus percepciones, sus valores personales y sus motivaciones, lo cual constituye un patrón individual de referencia que vuelve bastante personal y singular su interpretación de las cosas. (p.90).

Uno de los aspectos importantes, es la habilidad multifuncional: cada miembro del grupo debe poseer habilidades para desempeñar varias tareas (Chiavenato, 2002).

Al realizar el trabajo en equipo, se aporta información, conocimientos y experiencia desde la propia perspectiva de los trabajadores, y para llevarse a cabo dichas acciones, es necesario que los trabajadores, opinen, escuchen, negocien, se integren.

De acuerdo a Chiavenato (2002), “equilibrio emocional de trabajo en equipo significa agrupar, estructurar e integrar los recursos organizacionales, definir la estructura de los órganos que los deberán administrar, establecer la división del trabajo mediante la diferenciación y medir los niveles de autoridad y responsabilidad”. (p.362).

Según Rosas (2005) “la comunicación en las organizaciones se propone como el camino por el cual los sentimientos de grupos específicos respecto a la gerencia se establecen, mantienen o mejoran” (p.5).

El autor muestra la importancia tanto de la comunicación, que debe ser efectiva y saber decir lo que se quiere, para comprender al otro.

En las instituciones educativas u organizaciones la comunicación es de vital importancia para acordar el trabajo que se va a realizar y para intercambiar instrucciones para el logro de metas y objetivos. La cooperación y función de un grupo de trabajo, tiene como base la comunicación efectiva para el logro de la calidad y productividad y además, la comunicación eficaz promueve el buen desempeño y fomenta la satisfacción de los trabajadores, un crecimiento sostenido, eficacia y competitividad.

De acuerdo con González (2005), el trabajo en equipo:” Se refiere a la capacidad de desenvolverse efectivamente en equipos de trabajo para lograr las metas de la organización, generando y manteniendo un ambiente armónico que permita el acuerdo o consenso” (p. 3). Además, el autor cree que los estándares de trabajo, expresan la capacidad de cumplir, mejorar y superar las metas.

El desarrollo de talentos, es desarrollar habilidades y competencias estructurando actividades de desarrollo efectivas. El poder del diseño del trabajo, se refiere a la capacidad de organizar y armar para alcanzar las metas, para aumentar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.

Como vemos, el trabajo en equipo requiere del equilibrio y bienestar emocional. Esto permite un balance general en el ambiente laboral, emocionalmente son más eficaces, con gran adaptación para afrontar y resolver conflictos, mayor creatividad y mejor capacidad de liderazgo además de mejorar la productividad, desarrollo profesional y la buena imagen de la institución.

La comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo implica mostrar y establecer una comunicación efectiva en el mejoramiento de las relaciones interpersonales; lograr el optimismo profesional y mantener un clima institucional de respeto y de trabajo en equipo, poner en práctica valores de confianza, integridad, comunicación y compromiso, control de emociones y participar de manera proactiva en diversos círculos de calidad, entre ellas la didáctica, pedagogía, proyectos de inversión, investigación e innovación, producción intelectual, entre otros realizándose en equipo de trabajo.

Motivación, desempeño y niveles de productividad

La motivación y desempeño de las personas se valora mediante factores previamente definidos, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, iniciativa, actitud cooperativa, responsabilidad, seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos, a su vez también se habla del conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo. (Chiavenato, 2000).

El desempeño lo relaciona con competencias, asegurando que en la medida en que el trabajador mejore y se desarrolle en sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus actividades y responsabilidades de manera eficaz. Así

mismo expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias muy importantes, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización, estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. (Chiavenato, 2004).

Pensamiento proactivo, creativo e innovador y ayuda mutua para enfrentar retos que respalden la productividad de la institución. La motivación es un factor emocional básico e indispensable para el ser humano y para cualquier profesional, sobre esto Ramírez (2008), sostiene que “la motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado” (p.150).

El autor resalta el impulso personal elegido para realizar una acción metas personales u organizacionales, además, la motivación mezcla esfuerzo y recompensa.

En relación al desempeño, es un conjunto de acciones concretas donde el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones y éste se halla determinado por factores asociados al propio educador, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se practica en diferentes niveles, en el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El rendimiento se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente, para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. (Montenegro, 2003)

La productividad personal es uno de los conceptos con más implicaciones de actualidad y utilidad para directivos y profesionales. Pero mejorar nuestra productividad no es solo cuestión de gerenciar o gestionar el tiempo ni de dedicarle más horas, sino de trabajar conceptos como la eficiencia y la satisfacción. Estos conceptos en la vida profesional del docente, están relacionados a diferentes factores, los cuales se deben tener en cuenta a la hora de evaluar y tomar decisiones. La productividad no es un elemento aislado. Según Chanduvi (2012) dice:

La productividad es igual a lograr mejores resultados con los recursos disponibles. Más allá de los factores asociados a lo económico que para alguno pueda tener, se trata de conseguir más con menos y se aplica tanto a personas como a organizaciones. Definitivamente la productividad personal es el resultado de aplicar un conjunto de técnicas dirigidas a la consecución de resultados eficientes. (p.40)

El autor resalta la importancia de la responsabilidad personal, de romper paradigmas sobre la forma de liderarnos y liderar. En este punto se puede mantener que la motivación, desempeño y niveles de productividad, implican gestionar el talento en el aspecto profesional en sintonía con los grandes logros y el éxito deseado por la organización; motivar a la participación y colaboración en el logro de las metas y así se pueda satisfacer las necesidades personales e institucionales; la capacidad de empoderamiento, fuerza de voluntad, trabajar con profesionalismo y la práctica de valores éticos y morales con ideas innovadoras, creativas a partir de situaciones problemáticas que contribuyen en el desarrollo de las competencias de los estudiantes y en el mejoramiento de la calidad y gestión educativa, y por tanto para el logro de la visión institucional a través del compromiso, responsabilidad y trabajo en equipo.

Resultados, reconocimiento y estímulos

La Moderación organizacional refleja el triunfo de la organización en todo lo que a efectos, afirmaciones y estímulos el garantizar a sus empleados con incentivos adecuados y los motiva a seguir haciendo tributos a la org., con lo cual responde su persistencia y su eficacia. Cada trabajador sólo conservará su participación en la org. En cuanto los incentivos que se le ofrecen sean iguales o ascendientes que los impuestos que se le requieren. (Chiavenato, 1999).

La afirmación reside en presentar primeramente una serie de incitaciones al buen ejercicio laboral del trabajador de una organización. Ello implica una serie de juicios, en el país se muestran unas cadenas de persuasiones monetarias, estudiosas y profesionales. Sobre todo, a educativos e instituciones que desempeñan con juicios de gestión y de instrucción, teniendo en cuenta además las situaciones socioculturales y territoriales.

La interacción entre empleado y org. es un proceso de reciprocidad: La org., realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y status; de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. (Chiavenato, 1999).

Igualmente, se establece que, las deducciones, afirmación y provocaciones que envuelven, y permiten reconocer a las personas, elementos y contextos que benefician o impiden el progreso de los talentos; comenzar una buena información, exploración y creaciones educativas; reconocimientos por los logros obtenidos; trascender como profesional por el buen servicio; y establecer movimientos académicos, pedagógicos y competitivos.

La motivación. Se evidenció que toda conducta humana es originada y que la estimulación es esa resistencia constante que lleva al humano a comportarse de cierta condición para indemnizar una o más insuficiencias. (Chiavenato, 2004).

Reflexión y cultura evaluativa.

Chiavenato (1989), muestra el conocimiento organizacional como "...un modo de vida, un método de reconocimientos y productos, una instrumento admitido de interacción y relaciones propias y comprobada de una formación." (p. 464).

Chiavenato (2004)," Exhibe el conocimiento, como la cualidad como cada distribución ensayó a tratar su próxima y sus accionistas; es una composición compleja de hipótesis, afirmaciones, actuaciones, referes, leyendas, símbolos y otras opiniones que, en vinculado, significan la cualidad la forma cómo desempeña y vela una organización." (p.144).

Al afrontarnos a un sitio fundamental de la correlación pedagógica. Más allá de las diferentes perspectivas que han abordado la cuestión de la evaluación, nos parece importante señalar que ésta constituye siempre una actividad de comunicación en la medida en que implica originar una discreción y notificar, es decir, instalar en movimiento entre diversos actores implicados. En tanto a la acción expresiva, la estimación resiste los iguales acontecimientos que toda notificación entre los sujetos sociales.

Al proyectar otros niveles, como el del procedimiento pedagógico, la establecimiento o el aula, la valoración envuelve constantemente una cadena de fachadas frecuentes que persiguen una serie lógica y cíclica, no obstante, en la práctica, algunos de ellos existan excluidos. Desplazamiento proactiva y capacidad competitiva para ahondar desconocidos desafíos.

La estimación es un transcurso que debe acceder inspeccionar las posiciones y conformidades del Método Docente y, a partir de ella, retribuir y provocar a quienes están en los principales términos y los esfuerzos de quienes obtienen adelantes explicativos. La valoración del ejercicio profesional fundada en competitividades se basa en el análisis de gestiones, es decir, en el actuación de una elemento frente a un hecho explícito. Más allá del discernimiento que conserve, un individuo consigue proceder o no en correlación con esa intuición. En nuestro país, en el último período, se obtienen tipos de ocupación, cuya anterioridad es el fortalecimiento del trabajo educativo y el progreso competitivo. (Catalán, 2009)

Se establecer visible lo que los instructivos corresponden y forman en el entrenamiento de su trabajo, de cualidad que la reproducción de estos modelos acata al intención de asistir a la disposición educativa y, por ende, de la formación, asimismo a beneficiar un afirmación benéfico conforme con el status técnico del pedagogo.

La mediación de los pedagogos en cuanto al progreso y a la aptitud de la formación se toma como procedimientos formativos que optimizan sus instrucciones, cualidades y operaciones. Es decir, tramitar y beneficiar el entendimiento, tomar la estimación como preocupación de la experiencia educativa para estar al tanto del ejercicio y arrebatarse decisiones de progreso, examinar y incitar el alto nivel de aptitud competitiva, desarrollo en base al buen ejercicio y afirmación por los logros adquiridos en favor de los alumnos, la institución y la colectividad.

Definición de desempeño docente

Desempeño

El ejercicio, cómo las trabajos o conductas observados en los empleados son importantes ya que el provecho de los equitativos de la organización. En consecuencia, se afirma que una buena trabajo profesional es la fortificación más considerable con la que enumeración una organización. (Chiavenato, 2006).

Los individuos que operan en las organizaciones lo forman en función de innegables posibilidades y consecuencias, y están situadas a consagrar al compromiso y a efectuar las claves y los objetivos de la organización si esto les logra algún favor revelador por su energía y dedicatoria. Asimismo, el compromiso de las personas en el cargo organizacional obedece al valor de correspondencia percibido por ellas: en la disposición en que el compromiso causa consecuencias esperadas, tanto mayor será esa responsabilidad. (Chiavenato ,2002).

Para la gestión de recursos humanos , según MINEDU (2007) nos menciona que el “ejercicio elige el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

Para Vásquez (2009) nos dice:

Se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.19).

Docente

Un pedagógico es el individuo que se ofrece a instruir y que ejecuta ejercicios para la educación, partiendo culturas en base a una sabiduría o arte. (Real Academia de la Lengua Española-RAE, 2017).

Según el Ministerio de Educación Nacional, establecido en el artículo 2 del Decreto Ley 2277 nos menciona “que es el ejercicio de enseñar en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo.” (p.38)

Desempeño docente

En la tradición del proceso pedagógico del actual siglo, la gramática que habla sobre elementos escolares que poseen algún valor de corporación con los efectos de la instrucción de los estudiantes y con otros compendios de su progreso particular, es verdaderamente nuevo. Durante algunos períodos se trabajó en el tramo educativo donde la base fueron los contextos socioeconómicos y formativos ajenos al sistema pedagógico sobre los medios de superación de los alumnos sin embargo en el interior de los institutos, se trabajaba para equilibrar que fueran efectivas.

El experto pedagógico de la sociedad actual establece la comprensión, y demanda desplegar con valor, eficacia, creatividad y con una alta cabida para la innovación y mejora del individuo, que le reconozca aplicar ágilmente, en este mundo tan profesional donde la gerencia actual, centra su cuidado en la instauración y colocación del conocimiento que las promueva a ser más profesionales en el ambiente en que se desenrollan, de esto no escapa la diligencia formativa que tiene una alta consecuencia en las personas y la colectividad por su trabajo académica.

Fernández (2002), Se deduce por práctica docente al acumulado de diligencias que un educador efectúa en su compromiso diario: preparación de clases, recomendación a los estudiantes, calificativo de clases, evaluación de

las responsabilidades, relaciones con otros instructivos y autoridades de la entidad educativa, así como la intervención en programas de formación. (p.85).

Vásquez (2009), nos señala:

Se concibe como el desempeño de sus actos, determinado por componentes relacionados al propio pedagógico, al alumno y al ambiente. Así mismo, el trabajo se practica en desiguales campos o niveles: el contexto socio-cultural, el medio colectivo, el ambiente de clase y el didáctico, mediante un ejercicio reflexiva. (p.19).

García (2001), “aquellos ejercicios o conductas en los trabajadores notables para las metas de la organización, y que logran ser calculados en métodos de las capacidades de cada sujeto y su altura de contribución a la sociedad”. (p.205).

En cuanto al concepto antes descrito, se podría entender que, de acuerdo al desarrollo del practicante en sus tareas, depende el triunfo de una estructura, asimismo existe un firme beneficio de los proveedores por optimar el ejercicio de los manejos a través de continuos presentaciones de adiestramiento y progreso.

Las actuales empresas, supervisan sus métodos de negocio y cálculo de la ocupación del practicante a través de la inclusión de varios softwares estudiados. La estimación del cometido es una noción emprendedora. Además, forma un instrumento de orientación forzoso en la acción administradora, es un medio a través del cual es aleatorio restringir problemas tales como: de constitución de los obreros a la colocación o al cargo que ocupa, de disconformidades, de desperdicio de potencialidades y de estimulación.

La estimación del ejercicio puede auxiliar a establecer la falla de progreso de un manejo de capital humanos ajustada a las insuficiencias de una organización. Es definitivo pensar que el eslabón entre la habilidad de una organización y la conducta propia es la estimación del ejercicio, por lo que es de vital calidad pronosticar, entre los exteriores a valorar, aquellos que en mayor medida trascienden aportes propios al logro de la táctica organizacional.

El profesional de la docencia, tiene en disposición, el compromiso de la formación y del conocimiento de una colectividad y, por ende, debe ser reflexivo de la atribución particular generando el desarrollo de su labor (Jiménez, 2000). De acuerdo Saravia y López (2008), “El ejercicio didáctico “comprende el sentirse adecuado del saber didáctico que es el universo de culturas que se van fundando regularmente cuando se diseña y funda el modo de instruir, o cuando se interactúa con los estudiantes” (p.89)

El ejercicio docente, pretende de un experto que conserve el dominio detallado y amplio, a través de los procesos en que está implanto, que decida sobre inmovilizados, métodos y procesos, que transforme tácticas de formación acorde a las necesidades de los estudiantes, formando explicaciones de educación, actuando de desiguales modos para favorecer procesos para el asunto de capacidades y sujetados. El ejercicio se puede concretar como el desempeño de la obligación como desempeña la consecución de las necesidades congénitas a la función obligación u trabajo, proceder ocuparse y consagrar a una prontitud favorablemente.

Un trabajo vital del guía y su conjunto el cual busca establecer el método de cálculo del desempeño de la organización, de tal manera que quede claro cuáles son los caracteres de la distribución y con base en ellos se pueden encauzar la ideología y la acción a lo largo del ciclo de función en los diferentes procesos (Gutiérrez, 2006).

Indica que la evaluación de desempeño de un instructor es "un proceso metódico de recolección de datos válidos y fiables, con el objetivo de demostrar y evaluar el consecuencia pedagógico que excita en los alumnos la extensión de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, autoridades, compañeros y actores de los organismos de la colectividad. (Valdés, 2000).

El ejercicio educativo es algo obligatorio, que permite al docente su adelanto completo. Por otra parte, asimismo se sabe que se usa una noción

específica de educativo cuando se habla de evaluación de desempeño. Normalmente las prácticas se refieren al educativo de aula, quedando destituido de esta causa de valoración, en muchos casos, otros docentes y/o representantes pedagógicos significativos del método. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la valoración es importante para optimar las prácticas docentes y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades practicadas por un educativo directivo también componen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de ejercicio sigue orientar como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Proyecta que adentro de la indagación pedagógica se han reconocido cuatro modelos de estimación del ejercicio docente estos han facilitado un marco de informe para la comprensión adecuada de la práctica de la evaluación de la acción del docente en ciertos países que han partidario una causa de improvisación formativa, estos exploratorios son: (Valdés, 2000).

Con el equitativo de proveer un marco de informe para comprender mejor la experiencia de la valoración del ejercicio del educativo en algunos países que han iniciado una causa de reforma pedagógica, mostramos a constancia los cuatro exploratorios de valoración de la eficacia educativo que han surgido de la exploración.

El exámenes anteriores nos emplaza en la necesidad de obligar, qué funciones debiera cumplir un causa sistemático de valoración del cometido educativo. Dentro de se insinúa en esta conciliación; la adecuada estimación del ejercicio instructivo: (Valdés, 2000).

Función de diagnóstico: La evaluación debe mostrar el desempeño docente del profesor en un período determinado, debe constituirse en resumen de sus aciertos y desaciertos más importantes tal cual como se muestran en la realidad, de manera que pueda servir a los directores, a los jefes de departamentos y de las cátedras correspondientes, y al mismo profesor

evaluador, de guía para encaminar acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de manera tal que contribuya a rebasar sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación como tal, es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, que debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Las personas relacionadas en dicho proceso se forman y se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado, el profesor descubre que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él experimenta en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por lo tanto, a partir del hecho de que el profesor conoce cómo es captada su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de dibujar o trazar estrategias para anular las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se toma en cuenta como la de mayor importancia para los docentes evaluados. Esta función desarrolladora se logra, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, aumenta el proceso personal de madurez del evaluado, es decir, el docente puede autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente y en consecuencia reduce el miedo o temor a sus propios errores y límites, más bien aprende de ellos y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo, de hecho toma conciencia y comprende con más claridad todo lo que no sabe y necesita conocer y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de mejoramiento y perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

Objetivos de Desempeño docente. (MINEDU, 2012).

Entre los objetivos del aprendizaje docente se encuentran:

1. Implantar un lenguaje común entre los que practican la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los diferentes procesos de la enseñanza.
2. Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica y realización, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
3. Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
4. Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación,
5. evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Importancia del desempeño docente

En lo teórico se ha trabajado con los planteamientos de autores como Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,); quienes señalan que “el docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo. El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase” .(p.19). Esta teoría se centra en la idea de que el docente debe lograr un desempeño docente óptimo para poder impartir adecuadamente conocimientos y que el alumno aprenda sin alejarse del contexto y que estas enseñanzas deben estar organizadas adecuadamente.

Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera, se centra en el desarrollo de capacidades en los sujetos, favoreciendo la formación de profesionales críticos y reflexivos, autónomos con responsabilidad sobre su desempeño, capacidad para plantear alternativas pedagógicas. Supone recuperar lo mejor del saber. La necesidad de identificar aquellas dimensiones que les corresponde atender a la escuela y a los maestros, que, si bien deben responder a las demandas de la sociedad y responsabilizarse por los resultados de su trabajo, es importante destacar que respecto al trabajo docente se ha puesto mucho énfasis en la necesidad de eficiencia y eficacia en su desempeño, evidenciando sobre todo en los logros de aprendizaje de los estudiantes a través de procesos de evaluación. El perfil del nuevo docente: involucran sus convicciones, motivaciones, opciones éticas y políticas y grado de satisfacción con su desempeño, lo cual tiene repercusiones en la forma como asume la responsabilidad frente a su propio desarrollo profesional, frente a las expectativas de la sociedad y frente a sus alumnos.

Se hace significativa la ocupación instructiva ya que está explícito por una complicada red de recomendaciones e interrelaciones. La procepción competitiva suministra el discernimiento para emprender la responsabilidad pedagógica con irradiación, planeación precisa, práctica fundada y valoración invariable. A mayor competitividad de formación, mejores sucesos de desempeñarse con validez. Así mismo, mientras mejores sean sus contextos de fortaleza óptica y cerebral, mejor eventualidad asumirá para practicar sus funciones. La resistencia y la fortuna corriente penden a su vez, de los contextos de vida de la complacencia de las insuficiencias fundamentales, conteniendo el afecto.

Valdés (2006) señala que el ejercicio de un institutor es “un origen metódico de elaboración de datos legales y honrados, con el justo de evidenciar y estimar el resultado pedagógico que causa en los estudiantes el dispersión de sus desplazamientos didácticas, su emocionalidad, compromiso profesional y la ambiente de sus relaciones interpersonales con estudiantes,

padres, directivos, miembros y actores de las establecimientos de la comunidad (p.115).

El ejercicio se fortifica con el calidad de responsabilidad, con la infalibilidad que la labor pedagógica es significativo para el mejora propio y social. Por ello es muy significativa la expresión estable de los modos que manifiesten responsabilidad con el compromiso como son la puntualidad, el respeto de la jornada, las excelentes relaciones con los alumnos, la ejecución de las 33 prontitudes pedagógicas con ordenación, dedicación, reunión y exaltación. Estos cuatro factores: procesión, fortaleza, exaltación y responsabilidad se endurecen de cualidad mutua y crean una fuerza unificadora que protege al pedagógico en continuo progreso y con un alto grado de ejercicio.

Muestra de las pautas que el educativo conseguirá poseer en cuenta para alcanzar una buena comunicación con sus alumnos, son: a) Instaurar una dependencia efectiva con los estudiantes, basada en la confianza y el respeto como condición para crear un clima afectivo que favorezca el aprendizaje y b) Asumir una actitud de responsabilidad con el enseñanza de los estudiantes, lo cual, a su vez, origina la estimulación y el responsabilidad de repetición uno de ellos. (Harris, D., & McCaffrey, C. , 2010).

Dimensión de desempeño docente

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006) “La capacidad, el profesionalismo y la dedicación que se nos requieren, hace que reincida en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños alcancen lo que forman depende en gran parte del adeudo que les facilitamos, es decir, como los causamos, como les mostramos los vencidos, como los constituimos”. (pp. 118-124). Es por ello que nos da a conocer las sucesivas extensiones.

Dimensión profesional

El argumento pedagógico peruano está evidente por la perpetua ejecución de reformas pedagógicas por lo que la oferta de programas de progreso competitivo de alta aptitud para los educativos es orgullosa. Las

entendidas asistentes para una innovación formativa que se regresan en servicios en las expertas pedagógicas aumentan síntesis que ayudan a los educativos a organizar, a través de redes de magistrales, nuevas juicios de estas hábiles y su argumento. El rol del instructivo transformador para los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; menciona que, el educativo tiene una gran compromiso que efectuar; por ello el didáctico desplegará al máximo su capacidad, exploración y consagración para con su responsabilidad.

Por su parte. Bravo, Alminagorta, Cajavilca Y Cornejo (2006), “Que presentemente, la capacidad, el profesionalismo y la consagración que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños alcancen lo que hacen depende en gran parte del compromiso que les damos, es decir, como los causamos, como les mostramos los sujetados, como los fundamos. Todas estas interacciones se basan en la diligencia conjunta que debemos ejecutar con ellos, ya que hallamos que la instrucción y el aprendizaje son un causa de reconstrucción colaborada. (p.18).

Considera como elementos del aspecto profesional del docente los siguientes indicadores: (Alminagorta, Cajavilca y Cornejo, 2006)

Planear convenientemente la causa pedagógica que reconoce a los haberes e insuficiencias de los estudiantes.

1. Ayudar a un conveniente clima de compromiso en el aula.
2. Utilizar una multiplicidad de destrezas para lograr educaciones y aptitud de alumnos
3. Registrar permanentemente examen sobre el progreso del aprendizaje de nuestros estudiantes.
4. Participar en las reuniones metodológicas y en la jornada de preocupación entre los educativos.
5. Obtener compromisos particulares en la toma de fallos de la fundación.

6. Examinar el sentido de lo que formamos o abandonamos de hacer el desempeño educativo.
7. Ayudar a la construcción de la colectividad educativa vinculado por un PEI.
8. Propiciar un vecino de acatamiento y confianza.
9. Respetar a sus alumnos como persona.
10. Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
11. Proponer valoraciones sin tensiones respetando el ritmo y cualidad de aprendizaje de cada alumno.
12. Impulsar el afecto, la respaldo la tolerancia y la colaboración.
13. Proceder como intermediario de los problemas en el aula sin manifestar favoritismo.
14. Cumplir con las indicaciones, exigencias y promesas para no crear desconfianza ni descrédito.
15. Incitar el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal
16. Promover conductos de participación mediante:

La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
17. Aceptar las mediaciones, no obstante no sean claras o compendias, investigando la representación de mostrar sin dividir la cordialidad.
18. Provocar el entremetimiento de los alumnos la escasez espontáneos mediante preguntas naturales.
19. Suministrar que los estudiantes experimenten a formarse.
20. Valorar el esfuerzo de los estudiantes para el logro de instrucciones.
21. Excitar la creatividad.
22. Causar la urgencia cerebral.

El contexto educativo peruano está marcado por la continua implementación de reformas educativas por lo que la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes es imperiosa. Las propuestas actuales para una actualización docente que se traducen en cambios en las prácticas pedagógicas incorporan principios que ayudan a los docentes a construir, a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de estas prácticas y su contexto.

Señala que, la labor que efectúa los educativos en el aula y otros hábitos de aprendizaje es la que tiene mayor impacto, como laboratorios, bibliotecas, patios de juego, canchas deportivas, etc. En un intento por normalizar esta labor, se pueden determinar tres minutos: las diligencias previas (planeación, preparativo y organización; que tienen que ver con el estudio, la fundamentación y la adecuación de los recursos), la realización o progreso de las acciones de ilustración (la realización de diligencias de aprendizaje, evaluación y retroalimentación) y las prestezas excesivos (lectura y estimación del enseñanza de los alumnos). (Montenegro, 2003).

Dimensión personal

Según Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006) “La instrucción del didáctico trasciende al ámbito colectivo y se planea al argumento personal-socio-cultural, en el cual se haya suscrito el establecimiento pedagógico. Esta labor la facilidad mediante las recomendaciones con otras empresas de disposición académicas, artísticas, competitivas y asistenciales. En la interacción con este ambiente, el docente planea su labor formativa y al mismo turno, logra, ligeramente regresar en el responsabilidad con sus alumnos”. (P.10, 21).

Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,) reflexiona como resúmenes del aspecto competitivo del educativo los sucesivos indicadores: (p.124)

1. Ocupar una cualidad creadora, crítica, creativa, y constante en clase, institución pedagógica y comunidad.
2. Notificar asertivamente en todos los niveles de correlación.

3. Inquietar por desenvolver invariablemente su autoconocimiento, la penetración de su compromiso pedagógica.
4. Esforzarse continuamente en su progreso particular, pedagógico y profesional.
5. Trabajar una mejora autoestima que le acceda predominar las dificultades y fracasos personales, competitivos y nacionales.
6. Colaborar con la práctica docente para fortalecer los caracteres personales y tener familiaridad en lo que se crea.
7. Manifestar vocación de prestación y el compromiso frente a los estudiantes y al país.
8. Esforzarse en desarrollar una calidad compensada con elementos, afirmaciones y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
9. Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
10. Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

La labor que ejecuta es desemejante; sin requisición, puede situar como uno de ellos, la trabajo del didáctico sobre sí mismo. La labor que desenvuelve el educativo sobre sí igual, está relacionada con su alineación y la distribución de su existencia particular. La alineación competitivo a nivel de pregrado y postgrado; modernización en los diversos campos del intuición coherente con la instrucción; y en el campo específico del comprensión o área de trabajo. La distribución de su existencia particular es fundamental hacia que el educativo pueda rescatar en la causa formativa de sus alumnos. (Montenegro, 2003).

Dimensión social

Se encuentra vinculada, notificación asertiva todos los niveles de correlación Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006). Muestran que las destrezas nacionales, como el compromiso en dispositivo, colaboración en jornadas reflexivas, igualdad e probidad, aptitud, desplazamiento para atender

productos colectivos, manejo de problemas, conductos de noticia, interrelaciones con sus pares, ordinal social, afectada con la desarrollo e caracterización con la corporación.

Para Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006). “La caracterización promueve el compromiso interinstitucional contribución en jornadas de meditación desempeño de roles colaboración en acciones didácticas contribución en movimientos de la corporación causa mediación multidisciplinaria uso de acostumbres municipales ordinal.” (p.22)

Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,) “reflexiona tan compendios del exterior competitivo del educativo los sucesivos horarios”: (p.124)

1. Reflexionar que el rol instructivo en la sociedad efectivo es, la de hacer personas y preparar dirigentes.
2. Igualar con la corporación adonde trabaja, existiendo anuncio de sus planes y sostén en el recurso de las dificultades que provocan.
3. El trabajo y constancia dentro de su corporación.
4. Colocar, alentar, prevenir, ayudar a los segmentos de la corporación.
5. Provocar todo tipo de recuerdos culturales, deportivo y recreativo que fortalezcan la coincidencia nacional.
6. Conducirse como recursos empleados de permutación en la población.

En las técnicas de proceso social, entre ellos la enseñanza, consecuencia fundamental la participación de los padres de familia en los asuntos afectados con el instrucción de sus hijos. En este suceso gestión institucional, la contribución social es indispensable; para que suceda, es básico abrir espacios para el físico de las recomendaciones alumnos de colaboración social, solicitud que puede acceder con las reuniones de padres de familia, con las jurisdicciones particulares y con las distribuciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La inspección orienta al colectivo alumno aproxima de la composición formal, la colocación de su distribución y su tendencia, de tal condición que acompañe a las institutos en el diseño de habilidades para el logro de sus imparciales y de sus metas proyectadas, así

como, para crear redes de ayuda que afirmen y apoyen a optimar el favor educativo.

Montenegro (2003) define que la labor que efectúa es diversa; una de ellos es trascender al ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural, en el cual se halla inscrito la institución educativa. Esto implica un trabajo coordinado con la comunidad educativa. Al respecto el autor añade:

“Esta tarea se practica mediante las relaciones con otros establecimientos de disposición académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente programa su labor pedagógica y al igual tiempo, crea intuición que logra, rápidamente revertirlo en la responsabilidad con sus alumnos.” (p.21)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento y desempeño docente en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco- Molina 2017?

1.4.2 Problema específico

- ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento y la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017?
- ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y la dimensión personal en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017?
- ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017?

1.5 Objetivos

1.5.1 Problema general

- Determinar la relación entre Gestión del talento y el desempeño docente en la Corporación Educativa “Nivel A”, Surco- Molina 2017

1.5.2 Problema específico

- Determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión profesional en la Corporación Educativa “Nivel A”, Surco- Molina 2017
- Determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión personal en la Corporación Educativa “Nivel A”, Surco- Molina 2017
- Determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión social en la Corporación Educativa “Nivel A”, Surco- Molina 2017

1.6 Justificación de estudio

Justificación teórica

A nivel teórico la investigación es pertinente porque permite analizar e interpretar la gestión del talento y el desempeño, para ello la investigación se fundamenta en literatura especializada que le da respaldo. Las fuentes permiten comprender con claridad las variables abordadas para luego contrastarlas con lo que sucede en la institución educativa de estudio. Asimismo, esta investigación permitirá dar un mejor enfoque a nivel pedagógico o formativo, pues aporta información útil para la adaptación de las actividades de enseñanza - aprendizaje a las necesidades del alumnado y de este modo mejorar la calidad de la enseñanza en general, así como puede aportar un seguimiento oportuno del proceso de enseñanza y aprendizaje para detectar logros o dificultades con el fin de aplicar las medidas pertinentes que

conduzcan a su mejoramiento; y, para determinar las prácticas que resultaron más eficaces y aquellas que, por el contrario, podrían ser mejoradas. Es lo que se conoce como función reguladora. A demás podrá ser la base para futuras investigación relacionadas al objeto de estudio.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico la investigación utilizara los métodos y técnicas necesarias y eficientes para que tengan un grado de rigor científico, busca la relación entre ambas variables. Asimismo, se basa en referentes de la metodología científica de diseño pre experimental, se recogió información con objetividad haciendo uso de un instrumento validado y confiable, aplicada una muestra significativa. Cuyos resultados servirá para tomar decisiones en la institución educativa de estudio.

Justificación práctica

A nivel práctico, la investigación adquiere relevancia, ya que permite conocer funciones esenciales sobre la gestión del talento y desempeño docente, que permitirá a su vez, informar la progresión y conocimientos adquiridos, demostrando el desempeño y cumplimiento de sus funciones, bien sea por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno, así poder medir las mejoras de la calidad educativa y calificar la profesión docente creando condiciones necesarias para contribuir con su desarrollo permanentemente, de desarrollen sus habilidades sociales integrales

II. Metodología

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Tipo y nivel de estudio

El presente estudio se ubica en el contexto de una investigación básica definido por Villegas (2011), que asegura que la “investigación básica es especialmente teórica, está basada en la búsqueda de conocimientos teóricos con la finalidad de corregir, ampliar y respaldar mejor la teoría que ya existe.” (p.202).

El estudio es descriptivo según Hernández, Fernández y Batista (2010), aquel que pretende “describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (p. 78). Asimismo, nos mencionan que la investigación es correlacional porque “tiene como finalidad conocer la relación o asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81), refiriéndose en este caso a la relación entre las variables de estudio: gestión del talento y desempeño docente.

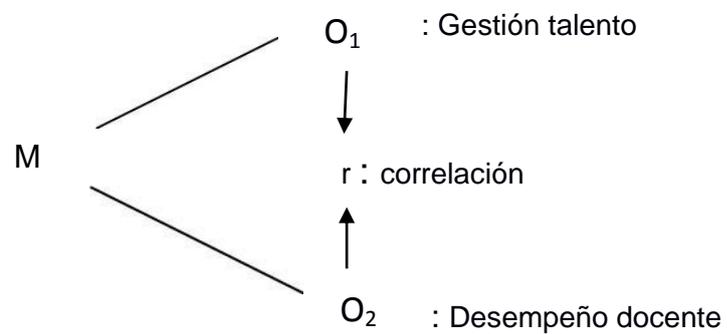
La investigación tiene un enfoque cuantitativo tal como nos menciona Hernández, Fernández y Batista (2010) “cuando una investigación es de enfoque cuantitativo se utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis que se crean durante el estudio para así poder realizar la numeración numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de instaurar patrones de comportamiento y probar las teorías.” (p. 5).

2.1.2. Diseño de estudio

La presente investigación tiene como diseño no experimental de corte transversal, lo cual señala Soto (2014) que se denomina investigación no experimental porque se desarrolla la exploración sin manipular o modificar, direccionar o intervenir las variables, solo se relacionan entre sí de forma natural entre cada una de ellas donde se analizan la representación de cómo fueron los hechos. (Soto, 2014).

Así mismo, en referencia a la investigación de corte transversal podemos mencionar a Hernández, Fernández y Baptista (2010) donde ellos refieren que “Se encarga de tomar la información en un solo momento, donde se puede describir las variables en ese mismo instante o un momento dado.” (p. 151).

El siguiente esquema corresponde a este diseño:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable Gestión del talento

r = Relación entre las variables. Coeficiente de correlación

O2 = observación de la variable desempeño docente

Fuente: (Soto ,2014.)

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1. Definición conceptual de las variables

V1. Gestión del talento humano

La Gestión del talento humano se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2009).

V2. Desempeño docente

El docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo. El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. (Alminagorta, Cajavilca y Cornejo, 2006).

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Gestión de talento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Perspectiva de desarrollo personal y profesional	Valoración personal y competencia profesional en la resolución de problemas.	1,2,3,4,5,6,		En inicio [0 - 37]
Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo.	Comunicación efectiva y constructiva favorable al trabajo en equipo e intercambio de ideas y solución de problemas	7,8,9,10,11,12,	5= Optimo	Con poco avance [38 - 74]
Motivación, desempeño y niveles de productividad.	Pensamiento proactivo, creativo e innovador y ayuda mutua para asumir retos que favorecen la productividad de la institución.	13,14,15,16, 17,18,	4=Bueno 3=Regular	En avance significativo [75 - 114]
Resultados, reconocimiento y estímulos	Reconocimiento por los logros obtenidos y promoción de las potencialidades a otros horizontes	19,20,21,22,23,24	2= Crítico 1=Muy critico	Logrado [115 - 150]
Reflexión y cultura evaluativa	Capacidad proactiva y competencia profesional para asumir nuevos retos.	25,26,27,28,29,30		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos para cada dimensión
Profesional	-Planificación de la sesión de aprendizaje	1-3	5 Totalmente de acuerdo	Insatisfecho [0 –55]
	-Desarrollo de las sesiones de aprendizaje	4-7	4 De acuerdo	En proceso [56–110]
	-Evaluación de los aprendizajes	8- 10	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Satisfecho [111– 165]
	-Utilización de estrategias para el aprendizaje.	11-13	2 En desacuerdo	Destacado [166–220]
	-Uso de materiales educativos.	14-16	1 Totalmente en desacuerdo	
	-Contribución a la formación en virtudes	17-19		
	_Comunicación y coordinación	20-22		
Personal	-Vocación pedagógica.	23-25		
	- Autoestima elevada y espíritu de superación	26-28		
	-Satisfacción en el trabajo.	29-31		
Social	-Comunicación e interacción	32-34		
	-Vocación de servicio.	35-38		
	-Fomento de expresiones culturales y deportivas	39-41		
	Representación	42-44		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman “la población es un conjunto de personas o instituciones que se prestan con motivo de investigación, las cuales generalizarán los resultados del estudio.” (p.239).

La población de estudio estuvo constituida por 80 docentes de la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco- Molina.

Muestra

Para la presente investigación el tamaño de la muestra estuvo conformada por todos los sujetos de la población, es decir que se realizó un estudio censal que según Ramírez (2004) “las muestras censales son todas las componentes de exploración que son consideradas como muestra”. (p.140).

Asimismo, este estudio estará conformada por 80 docentes de la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco- Molina.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La investigación utilizó la técnica de la encuesta que según Carrasco (2013) “esta técnica ayuda a la indagación, exploración y la recolección de datos, utilizando preguntas que sean directas o indirectas para los sujetos que están conformando una unidad de análisis.” (p.318).

Igualmente, se utilizará la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario que ha sido aplicada a 80 docentes de la corporación Nivel A de Surco-Molina, el cual permitió recolectar datos sobre la gestión del talento y el desempeño docente que la muestra de estudio fue aplicada de forma directa.

Instrumentos de recolección

El instrumento estuvo conformado por un cuestionario donde se aplicó la técnica de la encuesta, Según Carrasco (2013) los cuestionarios son hojas con una serie de preguntas que tienen que estar formuladas con claridad, coherencia, objetividad y precisión, para que sean solucionadas de igual manera". (p. 318).

Se utilizó la encuesta y se aplicó a los docentes un cuestionario, con una escala de medición de las variables tipo Likert para cada ítem, y las fichas técnicas para cada variable son:

Tabla 3

Ficha técnica para medir la gestión del talento

Nombre:	Cuestionario para medir la gestión del talento
Aplicación:	Docentes de la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina
Autor:	Vanessa Lizeth García Bernardo
Año:	2017
Forma de aplicación:	Individual
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Determinar cuantitativamente los niveles de Gestión del talento del docente de la Corporación Nivel A de Surco-Molina, 2017.
Descripción:	El cuestionario está conformado por 30 ítems, este cuestionario de gestión del talento fue elaborado bajo la escala tipo Likert y con los valores de la siguiente manera: (5) óptimo , (4) bueno , (3) regular , (2) crítico , (1) muy crítico, está dividido en 5 dimensiones : Perspectiva de desarrollo personal y profesional con 6 ítems , Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo con 6 ítems, Motivación, desempeño y niveles de productividad con 6 ítems , Resultados, reconocimiento y estímulos con 6 ítems y Reflexión y cultura evaluativa con 6 ítems.

*Tabla 4**Ficha técnica para medir el Desempeño docente*

Nombre:	Cuestionario para medir la gestión del talento
Aplicación:	Docentes de la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina
Autor:	Vanessa Lizeth García Bernardo
Año:	2017
Forma de aplicación:	Individual
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Determinar cuantitativamente los niveles de inteligencia del docente de la Corporación Nivel A de Surco-Molina, 2017.
Descripción:	El cuestionario está conformado por 44 ítems, este cuestionario fue elaborado bajo la escala tipo Likert y con los valores de la siguiente manera: (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (1) totalmente en desacuerdo, está dividido en 3 dimensiones: profesional con 22 ítems, Personal con 12 ítems, social con 10 ítems.

2.4.2. Validez del instrumento

Carrasco (2013) afirma que “un instrumento tiene validez cuando calcula lo que tiene que medir, esto quiere decir que nos permite tomar información de lo que necesitamos conocer para continuar con dicho estudio” (p. 336).

En esta investigación, los instrumentos que miden las dos variables han sido sometidos a juicio de expertos, integrados por profesores entre Magister y Doctores en Educación quienes laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Es así que los jueces pudieron evaluar de manera independiente y determinando que los instrumentos contienen pertinencia significancia, relevancia y claridad. Los resultados de la validación de los instrumentos, se muestran en las tablas 5 y 6

Tabla 5

Validación de instrumento Gestión del talento

N°	Nombre y apellido del experto	Especialidad	Resultado
01	Mg. William Flores Sotelo	Temático	Existe suficiencia
02	Mg Dennis Jaramillo Ostos	Metodólogo	Existe suficiencia
03	Mg Samuel Castilla Rivera	Temático	Existe suficiencia

Fuente: Certificado de validez

Tabla 6

Validación de instrumento Desempeño docente

N°	Nombre y apellido del experto	Especialidad	Resultado
01	Mg. William Flores Sotelo	Temático	Existe suficiencia
02	Mg Dennis Jaramillo Ostos	Metodólogo	Existe suficiencia
03	Mg Samuel Castilla Rivera	Temático	Existe suficiencia

Fuente: Certificado de validez

2.4.3. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) resaltan que “la confiabilidad de los instrumentos de medición, hace referencia al grado en que su aplicación pueda repetir a la misma persona, institución u objeto produciendo resultados consistentes, viables y con coherencia”. (p.200)

Para sentar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Crombach, con muestra piloto de 20 docentes. Posteriormente los datos se procesaron utilizando el programa SPSS, con los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7

Nivel de confiabilidad del instrumento Gestión del talento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,830	30

Como se observa en la tabla 7, el instrumento que mide la variable gestión del talento obtuvo un coeficiente de alfa de Crombach de 0.830 lo que quiere decir que tiene una moderada confiabilidad y por lo consiguiente puede ser utilizado para recolectar información necesaria para este estudio.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,933	44

Como se observa en la tabla 8, el instrumento que la mide la variable Desempeño docente obtuvo un coeficiente de alfa de Crombach de 0.933 lo que quiere decir que tiene una alta confiabilidad y por lo consiguiente puede ser utilizado para recolectar información necesaria para este estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para suministrar respuesta a las preguntas o interrogantes formuladas en la presente investigación se recurrió al uso estadístico como herramienta de análisis de datos porque según Hevia (2001) “Esta etapa se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a implementar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (p. 46).

De tal manera, se aplicó el instrumento para medir la variable Gestión del talento y Desempeño docente, posteriormente las opciones de respuestas fueron codificadas y tabuladas en dos matrices de doble entrada en Excel para

el procesamiento automatizado de los datos usando como soporte el Paquete Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales SPSS, versión 22.0.

El análisis de los datos se realizó en dos fases: la primera consistió en un análisis descriptivo, el cual se apoyó en tablas de frecuencia y gráficos de barras después de haber recodificado las variables y asignarles los niveles y rangos para determinar cómo es la gestión del talento y el desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017.

La segunda consistió en el análisis correlacional mediante el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, para establecer si la gestión del talento tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco y la Molina- 2017. Esta prueba permitió establecer la existencia o no de relación entre las variables en estudio, así como el sentido y la intensidad de la misma en caso de haber identificado correlación significativa.

Tabla 9
Escala de correlación según el rango de valores

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1		Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Negativa / relación inversa	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20		Correlación
De 0.21 a 0.40		prácticamente nula
De 0.41 a 0.70		Correlación baja
De 0.71 a 0.90	Positiva / relación directa	Correlación moderada
De 0.91 a 1		Correlación alta
		Correlación muy alta

Fuente: Adaptado (Bisquera ,2009).

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se basa en la autenticidad de los datos que se han podido recopilar por los diferentes teóricos del mundo académico ya sea con los antecedentes y teorías. Las sugerencias se plantean con la finalidad de medir la gestión del talento y el desempeño docente en la corporación Nivel A de Surco-Molina, 2017.

Esta investigación ha cumplido con todos los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo a través de su formato y el camino a seguir con el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de las autoridades con sus respectivos datos de editorial y ética que esto conlleva.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 10

Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Niveles – Rangos	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [0 - 37]	0	0,0
Con poco avance [38 - 74]	0	0,0
En avance significativo [75 - 114]	29	36,3
Logrado [115 - 150]	51	63,7
Total	80	100,0

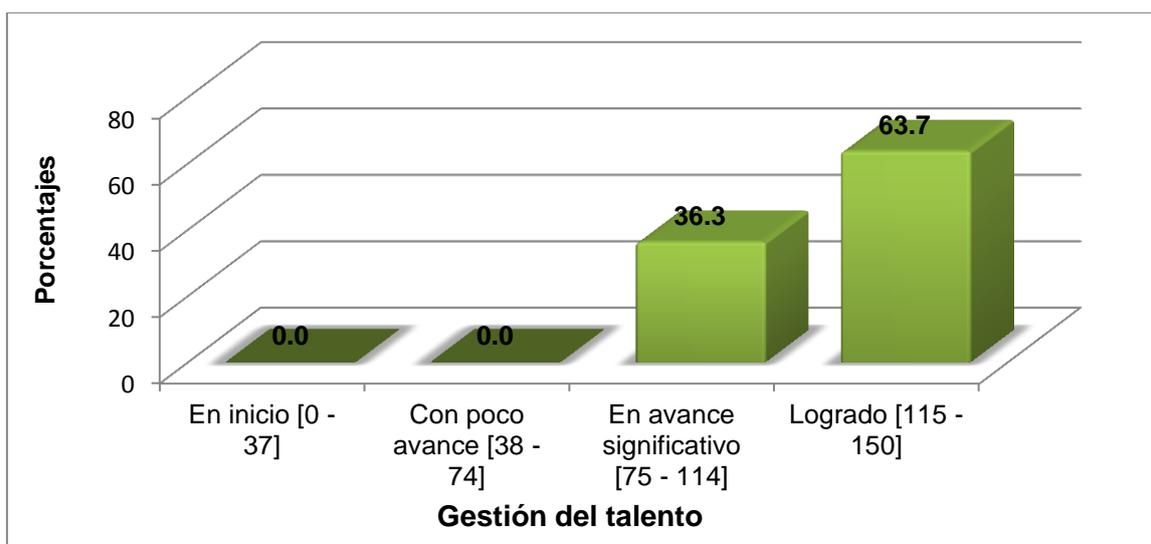


Figura 1. Gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 1 se observa que del total de docentes de la Corporación Educativa Nivel A encuestados ninguno obtuvo una calificación de inicio y con poco avance en cuanto a la gestión de talento, en cambio el 36,3% evidenció que presenta una condición en avance significativo y otro 63,7% logrado; además, se obtuvo una media aritmética de $116,11 \pm 10,313$ puntos que indica que la gestión de talento del docente se ubica en logrado.

Tabla 11

Perspectiva de desarrollo personal y profesional de la gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Niveles – Rangos	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [0 - 7]	0	0,0
Con poco avance [8 - 14]	6	7,5
En avance significativo [15 - 22]	19	23,8
Logrado [23 - 30]	55	68,7
Total	80	100,0

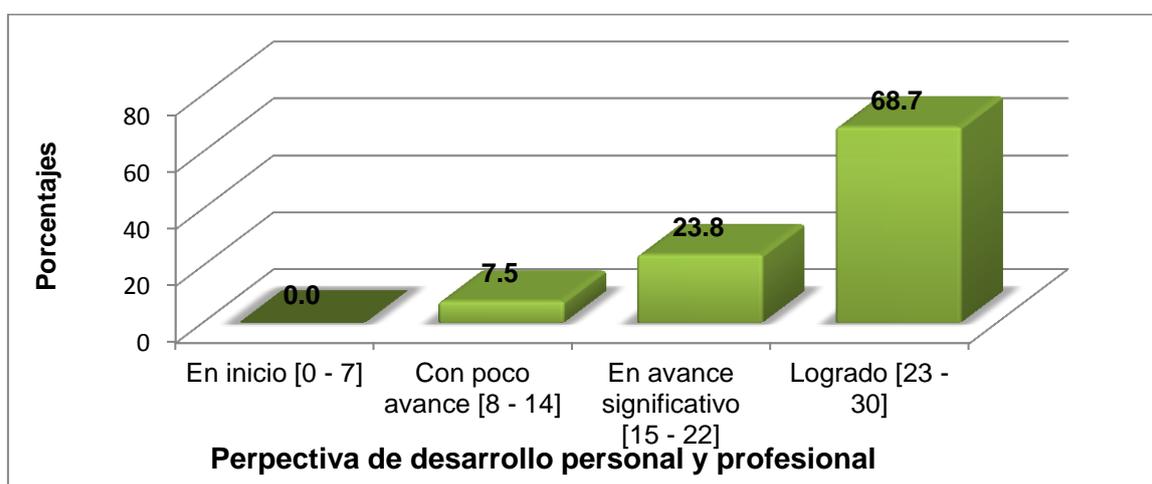


Figura 2. Perspectiva de desarrollo personal y profesional de la gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

De la Tabla 11 y Figura 2 se observa cómo un 7,5% de los docentes desde el punto de vista de la perspectiva de desarrollo personal y profesional de la gestión del talento se ubicaron en el nivel con poco avance, el 23,8% en avance significativo y el restante 68,7% logrado; obteniéndose una media aritmética de $23,09 \pm 4,122$ puntos que demuestra que los docentes de la Corporación Educativa Nivel A consideran que la gestión de talento por parte de la institución han logrado desarrollar habilidades y destrezas personales y profesionales que le permite realizarse como persona en diferentes situaciones laborales.

Tabla 12

Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo de la gestión del talento en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [0 - 7]	0	0,0
Con poco avance [8 - 14]	0	0,0
En avance significativo [15 - 22]	3	3,7
Logrado [23 - 30]	77	96,3
Total	80	100,0

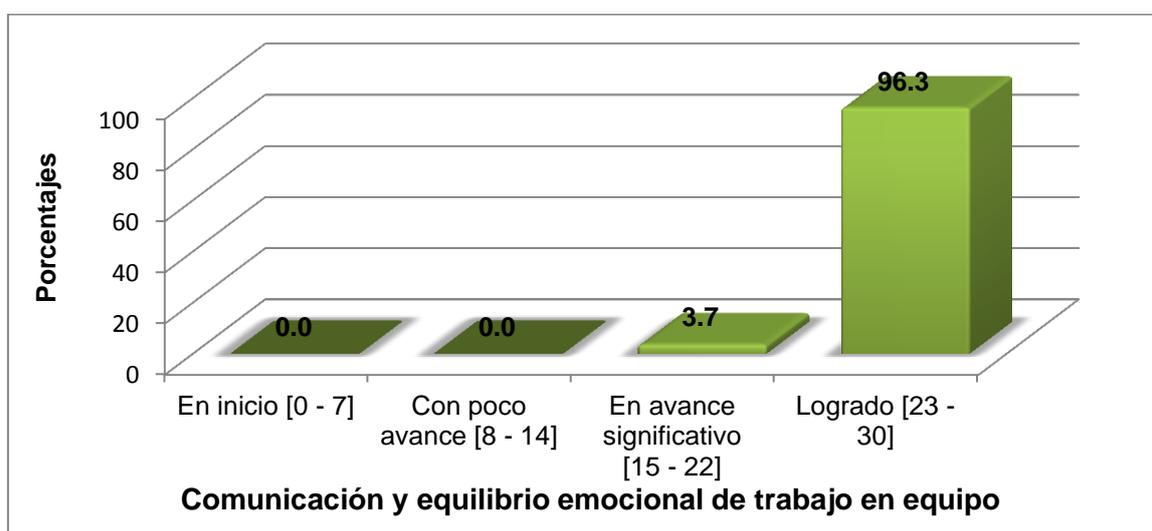


Figura 3. Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo de la gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

Según se observa en la Tabla 12 y Figura 3 solo un 3,7% de los docentes desde el punto de vista de la comunicación y equilibrio emocional del talento humano presentan un nivel en avance significativo y el restante 96,3% logrado; asimismo, el grupo de docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” encuestados obtuvo un promedio de $25,38 \pm 1,656$ puntos indicativo que en la institución se ha logrado gestionar una comunicación y equilibrio emocional que permite mantener adecuadas relaciones interpersonales basadas en el respeto y compromiso para que su labor sea eficiente.

Tabla 13

Motivación, desempeño y niveles de productividad de la gestión del talento en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [0 - 7]	0	0,0
Con poco avance [8 - 14]	0	0,0
En avance significativo [15 - 22]	20	25,0
Logrado [23 - 30]	60	75,0
Total	80	100,0

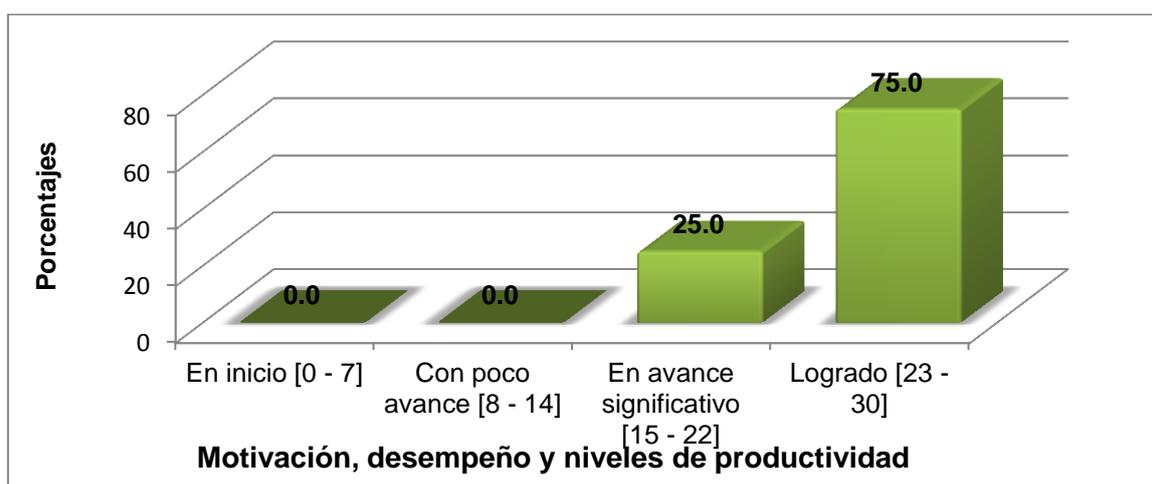


Figura 4. Motivación, desempeño y niveles de productividad de la gestión del talento en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

En relación con los datos señalados en la Tabla 13 y Figura 4 se tiene que el 25% de los docentes encuestados respecto a la motivación, desempeño y niveles de productividad de la gestión del talento presentan un nivel en avance significativo y otro 75% en logrado, con una media aritmética de $23,94 \pm 2,324$ puntos, lo cual demuestra que los docentes de la Corporación Educativa Nivel A estiman que la gestión de talento en la institución han logrado sentirse motivados para el cumplimiento de sus funciones a fin de lograr niveles de productividad institucional adecuados para el logro de los objetivos trazados.

Tabla 14

Resultados, reconocimiento y estímulos de la gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [0 - 7]	0	0,0
Con poco avance [8 - 14]	0	0,0
En avance significativo [15 - 22]	32	40,0
Logrado [23 - 30]	48	60,0
Total	80	100,0

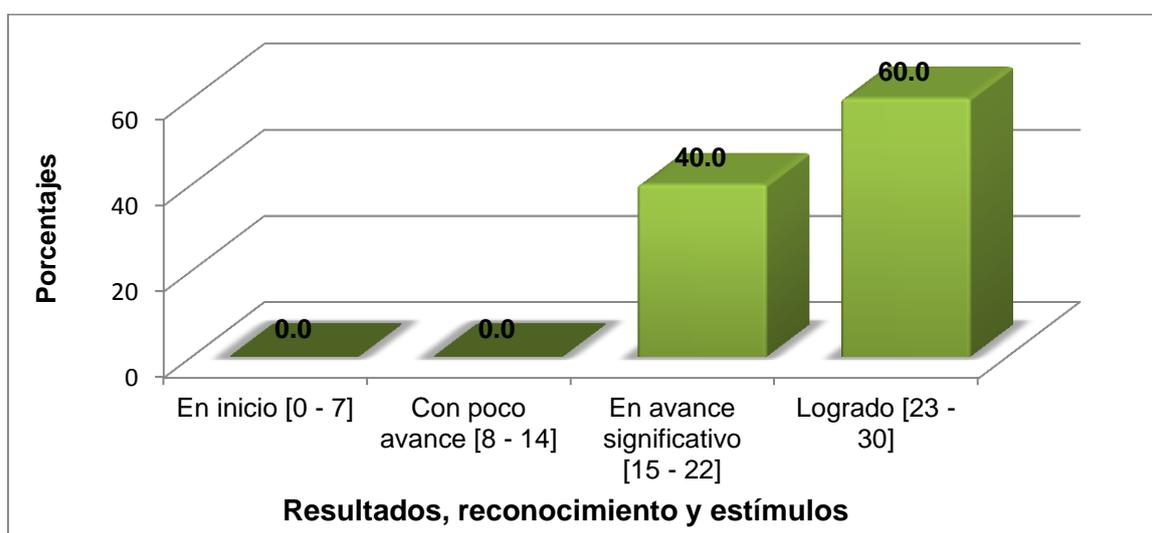


Figura 5. Resultados, reconocimiento y estímulos de la gestión del talento en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 14 y Figura 5 existe un 40% de los docentes que en la gestión de resultados, reconocimiento y estímulos como parte del talento un 40% se ubicó en avance significativo y el 60% en logrado, con una media aritmética de $22,80 \pm 3,373$ puntos, indicativo que los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” como parte de la gestión del talento reciben reconocimiento y estímulos por los logros obtenidos llevándoles a obtener resultados satisfactorios que le permiten trascender como profesional.

Tabla 15

Reflexión y cultura evaluativa de la gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
En inicio [0 - 7]	0	0,0
Con poco avance [8 - 14]	6	7,5
En avance significativo [15 - 22]	51	63,8
Logrado [23 - 30]	23	28,7
Total	80	100,0

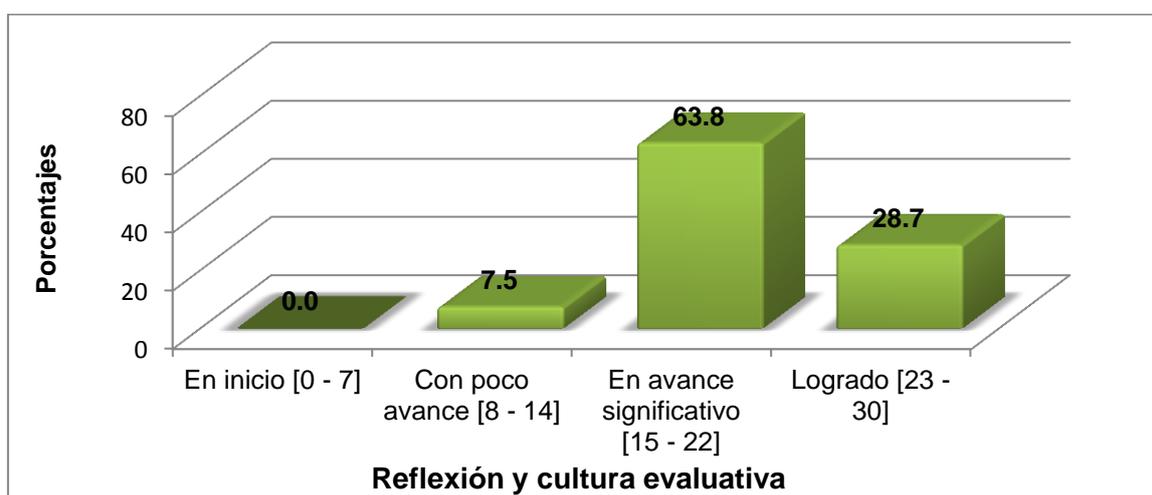


Figura 6. Reflexión y cultura evaluativa de la gestión del talento en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

De la Tabla 15 y Figura 6 se aprecia que un 7,5% de los docentes en cuanto a la reflexión y cultura evaluativa de la gestión del talento es calificado de poco avance, por su parte, un 63,8% la sitúa en avance significativo y el 28,7% logrado; además, el promedio de $20,91 \pm 2,78$ puntos evidencia que los docentes de la Corporación Educativa Nivel A consideran que durante la gestión del talento existe un avance significativo en la realización de la evaluación del desempeño docente para tomar decisiones de mejoras y potenciar los logros obtenidos en beneficio de los estudiantes, la institución y la comunidad.

Tabla 16

Desempeño docente en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho [0 –55]	0	0,0
En proceso [56–110]	0	0,0
Satisfecho [111– 165]	36	45,0
Destacado [166–220]	44	55,0
Total	80	100,0

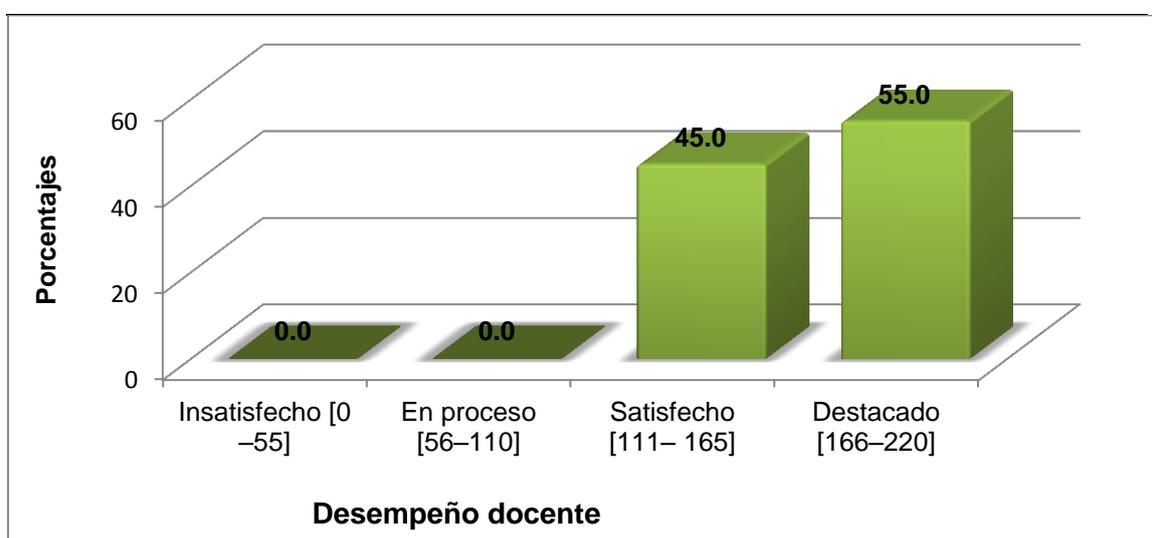


Figura 7. Desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

De la Tabla 7 y Figura 7 se observa que el desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A es calificada por el 45% de satisfecha y el restante 55% de destacada; además, se obtuvo una media aritmética de $166,44 \pm 23,239$ puntos, valor que indica que los docentes perciben el desempeño docente como destacado.

Tabla 17

Dimensión profesional del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho [0 –27]	0	0,0
En proceso [28–55]	0	0,0
Satisfecho [56–83]	35	43,7
Destacado [84–110]	45	56,3
Total	80	100,0

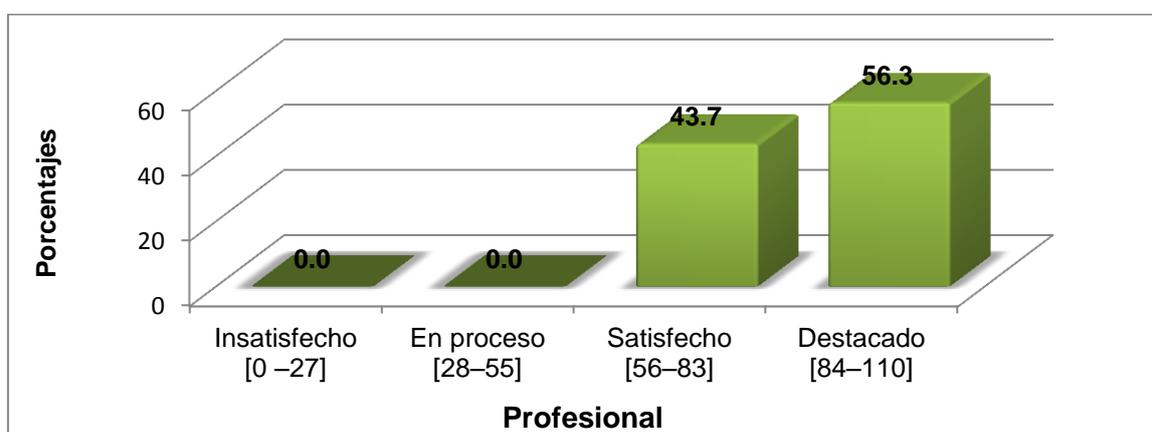


Figura 8. Dimensión profesional del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

En cuanto a la dimensión profesional del desempeño docente se tiene en la Tabla 17 y Figura 8 como un 43,7% de los docentes indican que están satisfechos y otro 56,3% destacado, con una media aritmética de $82,29 \pm 12,270$ puntos que demuestra que los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” durante su desempeño profesional se muestran satisfechos en realizar una serie de actividades inherentes a la planificación de la sesión de aprendizaje, desarrollo de las sesiones de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, utilización de estrategias para el aprendizaje, uso de materiales educativos, contribución a la formación en virtudes, comunicación y coordinación, entre otros.

Tabla 18

Dimensión personal del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho [0–14]	0	0,0
En proceso [15–29]	0	0,0
Satisfecho [30–44]	33	41,3
Destacado [45–60]	47	58,7
Total	80	100,0

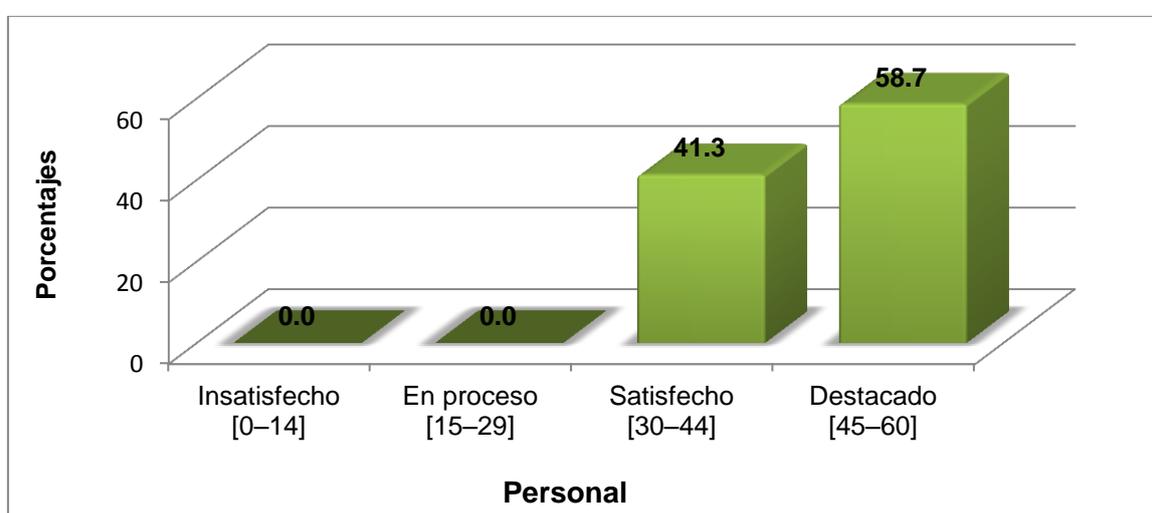


Figura 9. Dimensión personal del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

Sobre la dimensión personal del desempeño docente puede observarse en la Tabla 18 y Figura 9 como un 41,3% de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” están satisfechos y otro 58,7% destacado, donde se obtuvo un promedio de $45,01 \pm 6,381$ puntos que indica que los docentes manifiestan sentirse destacado en su desempeño personal porque demuestran vocación pedagógica., autoestima elevada y espíritu de superación, satisfacción en el trabajo, comunicación e interacción con los demás actores del proceso educativo, entre otros, que favorecen mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

Tabla 19

Dimensión social del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Categoría – Rango	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho [0 –12]	0	0,0
En proceso [13–24]	0	0,0
Satisfecho [25–36]	26	32,5
Destacado [37–50]	54	67,5
Total	80	100,0

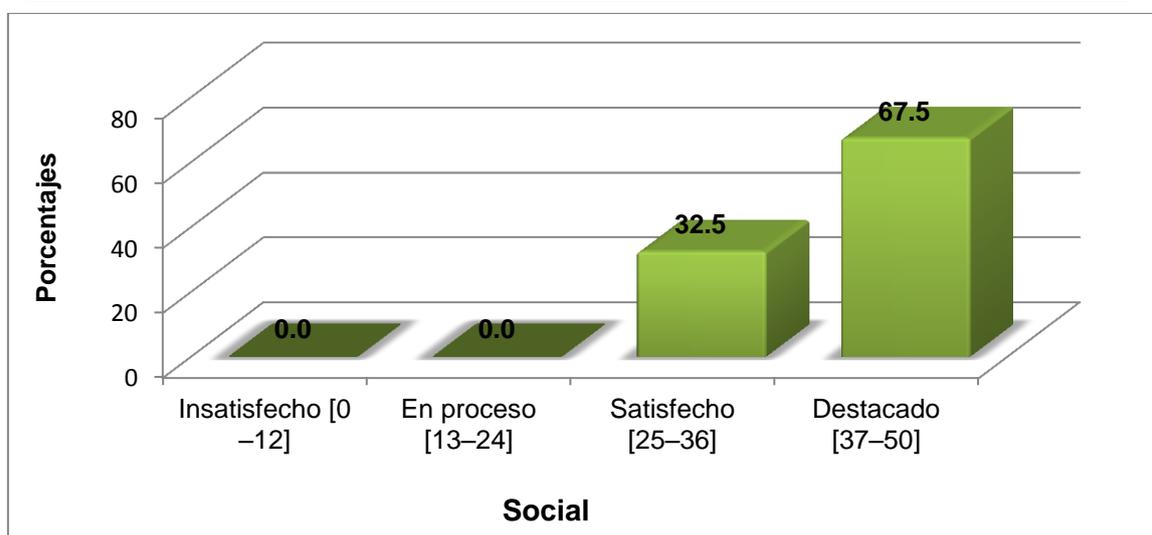


Figura 10. Dimensión social del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

Interpretación

De la Tabla 19 y Figura 10 se demuestra que un 32,5% de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” está satisfecho con la dimensión social del desempeño docente y el restante 67,5% la calificó de destacado, donde además se obtuvo un promedio de $39,14 \pm 5,096$ puntos que refleja una condición de destacado en cuanto a su vocación de servicio para mejorar el desempeño de los estudiantes, fomento de expresiones culturales y deportivas que refuercen la identidad nacional y representación de la institución en el desarrollo de actividades que se realizan en la comunidad, entre otros aspectos que conllevan a enlazar su rol de docente en el contexto socio-cultural donde está inserta la institución.

3.1 Prueba de hipótesis

Para probar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman (ρ) en vista que las variables estudiadas son de naturaleza cuantitativa.

Se utilizó como nivel de significación (α) un valor igual a 0,05 para tomar la decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Si el valor de significación o p-valor obtenido es mayor a 0,05 se acepta H_0 , de lo contrario, se rechaza.

Para la interpretación del coeficiente de correlación de se tomó en consideración el siguiente criterio:

- < $\pm 0,20$ Correlación insignificante (muy poca relación)
- $\pm 0,21$ a $\pm 0,40$ Correlación baja (relación muy débil)
- $\pm 0,41$ a $\pm 0,70$ Correlación moderada (relación significativa)
- $\pm 0,71$ a $\pm 0,90$ Correlación alta (relación fuerte)
- $\pm 0,91$ a $\pm 1,00$ Correlación muy alta (relación casi perfecta)

A continuación, se comprueban las hipótesis formuladas para la presente investigación.

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento no tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina- 2017.

H_i: La gestión del talento tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina- 2017.

Tabla 20

Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

		F	
		Gestión de talento	desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión de talento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,501**
		N	80
desempeño docente		Coeficiente de correlación	,501**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

Interpretación

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,501$) señalado en la Tabla 20 se aprecia que existe una correlación moderada positiva y significativa al nivel del 5% ya que el p-valor obtenido es 0,000. Por lo tanto, la gestión del talento tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Corporación Educativa “Nivel A”, es decir, en la medida que exista una adecuada gestión del talento humano en esa medida habrá una mayor desempeño docente.

Hipótesis específica 1:

Ho: La gestión del talento no tiene una relación significativa con la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina-2017.

Hi: La gestión del talento tiene una relación significativa con la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina-2017.

Tabla 21

Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y la dimensión profesional del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

		Gestión de talento		Profesional
Rho de Spearman	Gestión de talento	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Profesional	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Según se observa en la Tabla 21 existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la dimensión profesional de los docentes de la Corporación Educativa Nivel A dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) resultó ser 0,481; además, el p-valor de 0,000 es menor a 0,05 por lo que efectivamente se rechaza la hipótesis nula, es decir, en la medida se realice una alta gestión del talento en esa medida se incrementa la percepción profesional del docente en su desempeño.

Hipótesis específica 2:

Ho:La gestión del talento no tiene una relación significativa de la dimensión personal en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina- 2017.

Hi:La gestión del talento tiene una relación significativa de la dimensión personal en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina- 2017.

Tabla 22

Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y la dimensión personal del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

			Gestión de talento	Personal
Rho de Spearman	Gestión de talento	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Personal	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De acuerdo con los datos de la Tabla 22 existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la dimensión personal de los docentes de la Corporación Educativa Nivel A dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) resultó ser 0,505; asimismo, el p-valor de 0,000 implica un rechazo de la hipótesis nula. Implica esta afirmación que efectivamente la gestión del talento influye sobre la dimensión personal del desempeño docente en la citada institución educativa.

Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión del talento no tiene una relación significativa con la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco y la Molina- 2017.

Hi: La gestión del talento tiene una relación significativa con la dimensión social en la Corporación Educativa "Nivel A", de Surco y la Molina- 2017.

Tabla 23

Correlación Rho de Spearman entre la gestión del talento y la dimensión social del desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017.

			Gestión de talento	Social
Rho de Spearman	Gestión de talento	Coeficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Social	Coeficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De la Tabla 23 se observa según el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,484 que existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que la gestión del talento influye directamente en la dimensión social del desempeño docente en esta institución.

IV. Discusión

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

Los resultados obtenidos para explicar la relación de la gestión del talento en el desempeño, se ha evidenciado a través del coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,501$) señalado se aprecia que existe una correlación moderada positiva y significativa al nivel del 5%, ya que el p-valor obtenido es 0,000. Por lo tanto, la gestión del talento tiene una relación significativa con el desempeño docente en la Corporación Educativa “Nivel A”, es decir, en la medida que exista una adecuada gestión del talento en esa medida habrá un mayor desempeño docente.

Contrastamos los resultados con la investigación de Ponce (2012), realizó el estudio: *“Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL n°04 – comas, 2012. Los resultados de estudio se finiquitó con una baja correlación de $r=0.342$ entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, teniendo un nivel de significancia del $\alpha=0.005$ y $p=0.000$.* Podemos afirmar que la gestión del talento son labores que ejecuta el personal directivo, la administración que se realiza cada director, sub director y coordinadores influyendo en el desempeño de cada docente ya que ellos acatan funciones establecidas por cada uno de ellos, ya sea con la preparación de clases, planificación de las unidades, sesiones de aprendizajes y estrategias de enseñanza según al modelo propuesto para el año académico escolar.

En la investigación de Díaz (2016), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015.* Se define que la gestión del talento son habilidades mediante el cual desarrolla competencias por parte de los docentes, estas actividades ayudan al mejoramiento del conocimiento en una organización, influyendo en el desempeño docente ya que el maestro cumple con las funciones que los directivos les delegan para que haya una buena organización institucional. Se puede mostrar que existe de relación directa entre la gestión del talento

humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015. Una correlación Spearman (sig. bilateral=.000 < 0.5; Rho =0.588).

Sobre la relación entre Gestión del talento y la dimensión profesional en la Corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017. Los resultados inferenciales muestran que los coeficientes encontrados, tienen una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento y la dimensión profesional de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) resultó ser 0,472; además, el p-valor de 0,000 es menor a 0,05, concluyendo que en la medida que se realice una alta gestión del talento humano se incrementa la percepción profesional del docente en su desempeño. Esta aseveración se sustenta en el coeficiente, que se obtiene es el R cuadrado de 0,472.

Asimismo, al confrontar con las investigaciones de Mendoza (2014). *En su tesis titulada: Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas 6024 “José María Arguedas”*. Se concluyó que la gestión del talento humano es una labor a cargo de las personas encargadas de gerenciar las diferentes instituciones u organizaciones, que deben conocer sus responsabilidades como gerentes y la importancia de poder promover este tipo de acciones que influyen en la dimensión profesional, ya que el docente tiene la responsabilidad de cumplir y desarrollar al máximo su competencia, investigación y dedicación en su trabajo. Se puede evidenciar con la prueba de Spearman (sig.bilateral=.000 < 0.5; Rho =,737). Esto indica que la hipótesis fue corroborada parcialmente. Al confrontar se establece que se encuentra una similitud de acorde ambas investigaciones donde la establece una correlación similar de Rho =,737 del ejemplo citado con un 0,472, del caso estudio en referencia a alta gestión del talento humano.

Para Bravo, Alminagorta, Cajavilva y Cornejo (2006), nos menciona que la dimensión profesional es el rol que tiene cada maestro en su institución ya que tiene que ser responsable en las actividades que tiene que cumplir, influyendo en la gestión del talento ya que el director delga ciertas responsabilidades mediante el cual el docente tiene que desarrollar competencias, tener un

trabajo de investigación con sus alumnos y sobre todo mostrar dedicación en la labor docente.

Con respecto a la incidencia de *la gestión de talento y la dimensión personal en la Corporación Educativa "Nivel A", de Surco - Molina, 2017*. Se establece que en cuanto a los coeficientes se muestra una similitud moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la dimensión personal de los docentes de la Corporación Educativa "Nivel A" dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) resultó ser 0,505. Lo que implica esta afirmación es que efectivamente la gestión del talento tiene relación sobre la dimensión personal del desempeño docente en la citada institución educativa. Por lo antes expuesto se hace una confrontación a nivel de estudios previos de la investigación donde se establece similitud entre el estudio de Oré (2015) titulado: *Gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativa de la red 02 UGEL 03 distrito de Lima, 2015*. Donde se puede concluir que la gestión del talento influye sobre la dimensión personal ya que el docente trasciende al ámbito institucional y va a proyectar al ámbito socio – cultural, donde el docente ejerce relaciones con otras instituciones ya sea por orden académico, artístico, asistencial, etc ; ayudando al docente a proyectar su labor y generar conocimientos para luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes. El estudio concluye con la existencia de correlación entre las dos variables con un nivel moderada de significancia de $p=0.000<0.05$. Establecido que ambas investigaciones se sustentan en una correlación similar de 0,505 y <0.05 .

En otras investigaciones Gonzales (2011), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto Superior tecnológico Guaranda en la Universidad estatal de Bolívar – ecuador*. Donde se puede decir que la gestión del talento es un área donde prevalece las organizaciones ya que ellas tienen una influencia en el desarrollo personal de cada trabajador y en su labor donde los docentes sus conocimientos para transmitirlos a cada uno de sus alumnos esto se mediante a las relaciones con otros colegios. Este estudio se concluye con un nivel positivo de correlación de alto 52%, medio 19.67% y bajo 18,80%.

En cuanto a la relación entre la gestión de talento y la dimensión social en la Corporación Educativa "Nivel A", de Surco - Molina, 2017. Se observa según el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,484 que existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la percepción de la dimensión social en la Corporación Educativa "Nivel A", por lo tanto, es evidente que la gestión del talento influye directamente en la dimensión social del desempeño docente en esta institución.

Por lo antes expuesto se establece una confrontación de resultados entre estudio los cuales permiten establecer la similitud ente los casos, promoviendo a Lino (2014), en su tesis: *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057- Carabayllo 2014*. Donde se observa que la gestión del talento humano tiene influencia en la dimensión personal donde se ve el trabajo en equipo con toda las personas que laboran en una institución educativa tanto como directores, coordinadores y docentes , donde se observa el manejo de conflictos , canales de comunicación , fomentando el trabajo interinstitucional .Se concluyó que la investigación tiene relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión social del 0.940, teniendo una correlación alta. Donde se observa que la gestión del talento humano tiene influencia en la dimensión personal donde se ve el trabajo en equipo con toda las personas que laboran en una institución educativa tanto como directores, coordinadores y docentes , donde se observa el manejo de conflictos , canales de comunicación , fomentando el trabajo interinstitucional

En la confrontación de ambos estudios, se determinó que la correlación de Spearman (ρ) en ambas investigación es similar lo que apoya los resultados obtenidos al comparar que el Rho 0,484 se establece que existe una correlación moderada positiva y significativa entre la gestión del talento con la percepción de la dimensión social y la Rho de 0.94 referencial del estudio, donde estableció una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Asimismo, Palomino (2015) en su tesis titulada *Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Ventanilla, 2015*". Se puede afirmar que la

gestión administrativa son conjuntos de acciones y que se desarrolla realizando actividades que influyen y repercuten en el trabajo social de los docentes porque muestran su participación en equipo, manejo de conflictos ya sea dentro de la escuela o fuera. Esta investigación llegó a la conclusión y ratifica la relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Ventanilla 2015. Como lo muestra la Prueba de Spearman ($Rho = 0.598$; $p = .000 < 0.05$).

V. Conclusiones

- El resultado obtenido, permite afirmar que la incidencia de la Gestión de talento y desempeño docente en la corporación Educativa Nivel A , de Surco-Molina, tiene una correlación moderada y significativa de 0,501. Es decir que en medida que exista una adecuada gestión del talento habrá un mayor desempeño docente.
- El resultado obtenido, permite afirmar que la incidencia de la Gestión talento y la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017, tiene una correlación moderada positiva y significativa de 0,481. Es decir que en medida se realice una alta gestión del talento se incrementa la dimensión profesional del docente en su desempeño.
- El resultado obtenido, permite afirmar que la incidencia de la gestión de talento y la dimensión personal en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina, 2017. Tiene una correlación moderada positiva y significativa de 0,505. Es decir que efectivamente la gestión del talento influye sobre la dimensión personal del desempeño docente en la citada Institución Educativa.
- El resultado obtenido, permite afirmar que la incidencia entre la gestión de talento y la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco - Molina, 2017. Tiene una correlación moderada positiva y significativa de 0,484. Es decir que la gestión de talento influye directamente en la dimensión social del desempeño docente en la Institución Educativa.

VI. Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos, las limitaciones del estudio, las diferencias con los hallazgos encontrados por otros autores, y la posibilidad de ampliar los métodos de estudio para los datos obtenidos de acuerdo a la definición operacional de las variables incluidas en la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Mantener las actividades que permitan a los directivos, coordinadores y docentes una participación constante en la toma de decisiones de carácter pedagógico, con miras al cumplimiento de los objetivos de la corporación.
- Seguir conservando los talleres y charlas, para seguir estableciendo incentivos de acción al personal docente de acuerdo a con su formación profesional, así como actualizar los campos del conocimiento relacionado con la educación; y en el campo específico del conocimiento o área de trabajo.
- Continuar desarrollar herramientas a nivel institucionales y gubernamentales, de crecimiento para el personal docente. Donde se tenga como punto el desarrollar la personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definido, así como seguir promover actividades para ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que seguirán promoviendo el desarrollo afectivo y eficiente de cada docente.
- Mantener el ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad. Continuar fomentando todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional. Orientar, animar, prevenir y ayudar a los miembros de la comunidad, con la finalidad de fortalecer las relaciones con otras instituciones ya sea por orden académico, artístico, deportivo y asistencial, mediante esta interacción con este entorno, el docente seguirá proyectando su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

VI. Referencias

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Montevideo:Ediciones Granica

Angulo, F., Blanco, N. (1994). *Teoría y desarrollo del curriculum*. José Félix Angulo. Málaga: Ediciones Granica .

Arimatea, J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la facultad de educación*. (Tesis de Magíster, Universidad Nacional Federico Villarreal).

Assaél, J. & Pavez, J. (2008). La construcción e implementación del sistema de evaluación del desempeño docente chileno: principales tensiones y desafíos. Recuperado de <https://goo.gl/Kg7Ym7>

Atehortua, & Otros, (2008). *Gestión calidad organizaciones públicas*. Auditoria, universidad de Antioquia, Colombia.

Bernardo, J. (1997). *Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases*. Madrid: Ediciones Rialp.

Bernardo, J. (2004). *Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor*. Madrid: Ediciones Rialp.

Bisquera, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Muralla,S.A

Bravo, Alminagorta, Cajavilca Y Cornejo. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos

Calla, G. (2008). *El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en Callao*. (Tesis de Magíster, Universidad Nacional de Educación).

- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos
- Castañeda, I. & Zuluaga, A. (2014) *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación en Colombia*. (Tesis de Magister, Universidad Católica de Manizales).
- Catalán, (2009). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente en Chile*, (Tesis de Magíster, Universidad la Serena).
- Chanduví, J. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Chiclayo: DEPPFP.
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: San Marcos
- Chiavenato, J. (1999) *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1989) *Comportamiento organizacional*. México: Editorial: Thomson
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2006). *Introducción a la teoría general de la administración séptima edición* Idalberto. México: Editorial McGraw-Hill/ínter
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. México: Editorial mc. Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.

- Chiroque, S. (2008). Carrera Pública magisterial: 30 cuestiones sobre una ley y su reglamento. Informe 69. Lima: Instituto de Pedagogía Popular (IPP).
- Conde, C. (2010). Aprendizaje organizacional. México: UP
- Dessler, L. (2006). *Dirección estratégica. España*: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, H. (2016), *La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco*, 2015.
- Di-Carlo y Molero (2012), *Talento humano en los ejes de formación docente*. Venezuela: Editorial 1
- Druker, P. (1999). *Los Desafíos de la Administración en el Siglo XXI*. Buenos Aires : Editorial Sudamericana.
- Eirin, R. (2009) *Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas*. (Tesis Doctoral ,Universidad de Santiago de Compostel,España).
- Eslava, A. (2004) *gestión del talento humano en las organizaciones*. Bogotá: Editorial Ciencias Sociales.
- Eslava, Edgar (2008) "Empowerment en la gestión gerencial" Revista Visión Humana de Panamá 2008 Eslava, Edgar "Coaching en la gestión del capital humano" Revista Visión Humana de Panamá.
- Félix, P. (2011). Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos. Habana: Editorial Academia
- Fernandez, J y Alvarez, M (2002). La dirección escolar ante los retos del siglo XXI. Madrid: Post Grado San Marcos

- Fernández, J. (2002). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana*. (Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima)
- Fernández, J.C. (2007). *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación*. Recuperado el 18 de abril del 2010, de: <https://goo.gl/Se3ckB>
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid).
- Flores, M. (2001). *El factor humano en la docencia de Educación Secundaria: un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España).
- García, E. (2001). *Motivación laboral del personal de operaciones y su asociación con la calidad de servicio prestado a los clientes externos de organizaciones portuarias*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Venezuela)
- García ,E y Rodríguez ,H (2005). *Los métodos de enseñanza*. México DF: Trillas.
- Genesi, M; y Suarez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Venezuela. ORBIS. RCCH.
- Gento (2002) *GESTIÓN EMPRESARIAL*. Introducción a la gestión de los recursos humanos.
- Giorgio (1997) *LA GESTION EFICAZ*. Ediciones Díaz de Santos, 1997 - 232

- Gonzales (2011), *“La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto Superior tecnológico Guaranda” en la Universidad estatal de Bolívar – ecuador.*
- Gonzales (2013), tesis *“La gestión del director y el desempeño laboral en la unidad básica educativa estatal José Tadeo Monagas situada en el municipio Baralt, estado Zulia, Venezuela.*
- González (2005), motivación académica: teoría, aplicación y evaluación. editorial: pirámide- 312 págs.
- González, R., El recurso humano en la calidad y competitividad [en línea], 2005 [consulta: 2012-11-20]. Disponible en: <https://goo.gl/Kg7Ym7>
- González, W (2011). La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico “Guaranda”. Ecuador. Universidad Estatal de Bolívar.
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad. México. Editorial Mc Graw-Hill.
- Gutiérrez, M. (2006). Administrar para la calidad: conceptos administrativos del control total de la calidad. México. Editorial Limusa S.A de C.V.
- Harris, D., & McCaffrey, C. (2010). Value-added: Assessing teachers' contributions to student achievement. En M. M. Kennedy (Ed.), Handbook of teacher assessment and teacher quality.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) metodología de la Investigación: México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, S. (2006). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (4ª Ed.). México, D. F.: McGraw Hill Interamericana.
- Hevia Araujo, o. R. (2001). Reflexiones metodológicas y epistemológicas sobre las ciencias sociales. Caracas, Venezuela: fondo editorial trópicos.

Hualpa (2013) tesis “*La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC*”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi- Ecuador.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.

Jericó, Pilar. Gestión del Talento humano (2008). Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/> 11
MOGOLLON Kelly, ENRRIQUEZ, Selene y LAYA, Jheimy. (2009). Talento Humano. Disponible en: <https://goo.gl/E3Dz1C>

Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
Latorre (2012).

Latorre, M. (2005). Continuidades y rupturas entre formación inicial y ejercicio profesional docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <https://goo.gl/yms3Xd>

Latorre (2012), en su tesis *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, Valencia-España*.

Lino (2014), en su tesis “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057- Carabayllo 2014*.”

Lledo (2011) Gestión de proyectos 1a ed. Buenos Aires: Prentice Hall - Pearson Education, 2011.

Martínez, C. (2010). *Gestión de directores y cultura organizacional en Instituciones Educativas de Secundaria – RED N° 7*. Lima Callao. Universidad San Ignacio De Loyola. EPG.

- Marveya E y Perez V (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México DF: trillas. Pág. 125 (B. Publica de Lima) 371.102 M26.
- Medina, A. & Salvador, F. (2002). *Didáctica general*. Madrid: Pearson Prentice Hall, Colección Didáctica.
- Mejía, A.; Montoya, A., *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*, Cali (Colombia), Universidad San Buenaventura, 2010, ISBN 9588436532
- Mendoza (2014) *“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024” José María Arguedas* de Tablada de Lurín, Villa María de triunfo, 2014.
- Ministerio de Educación (2004). *Propuesta Preliminar del Sistema Nacional de Formación Continúa de docentes*. Documento de trabajo de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente. Lima: Autor.
- Ministerio de Educación (2007). *Sistema de evaluación del desempeño docente*. Lima: Autor, Documento de Trabajo 1.
- Montenegro Ignacio (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Montilva, M. (2009) *Educación y gerencia: perfiles competitivos*. México: UNAM.
- Moreno, I. (2004). *La utilización de medios y recursos didácticos en el aula*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <https://goo.gl/J7c3FU>
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE - Revista Electrónica*

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (4e), 11-24. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <https://goo.gl/sDKmtY>

Oré (2015) “*Gestión educativa y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 02 Ugel 03 distrito de Lima, 2015*”.

Oscos (2014,) Proyecto Formativo. México. Ediciones S.T.J... pg.17

Palomino (2015), “*Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Ventanilla, 2015*”.

Palomino, A (2015), en su tesis *Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Ventanilla, 2015*”

Pérez (2015), *Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente*. Revista arbitrada del CIEG. / management of emotions as a tool in teacher performance talent research / nº 21 julio - septiembre 2015 [páginas 285-300] fecha de recepción: 30abr2015 / fecha de aceptación: 14jul201.

Ponce (2012), realizó el estudio denominado “*Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red Nª 13, UGEL nª04 –*, 2012

Prieto, Pedro Nel. *Gestión del Talento Humano*. Blog Talento Humano. Agosto 4 de 2010. Disponible en: <http://talentohumanoibeth.blogspot.es/1284682340/> consultada el 10 de marzo de 2013.

Ramírez, R. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales*. México. DAENA.

Ramírez, A. (2004). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia universidad Javeriana. Colombia

Rangel, Y. (2007). *Desarrollo personal y profesional*. México. Universidad Autónoma san Luis de Potosí.

Real Academia de la Lengua Española-RAE (2017), nos menciona “es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse.

Rodríguez, A., Capacitación y desarrollo de recursos humanos [en línea], 2007 [consulta: 2012-11-20]. Disponible en: <https://goo.gl/wXZRJs>

Robbins,D (2010). Administración estratégica, cuarta edición,Pearson ,México

Rojas, G. (2005). *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo*. Santiago: Universidad de Chile, tesis de maestría en educación.

Román, M. & Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (2). Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <https://goo.gl/LjKBNq>

Rosas, N. (2005). Importancia de la Comunicación Efectiva en las Organizaciones. Documento en línea. Disponible en: <https://www.emprendices.co/comunicacion-efectiva-las-organizaciones/> Consulta: 20/05/2016.

Saravia, L. & López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <https://goo.gl/LLLZZC>

Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Limusa Wiley. Mexico.

- Soto (2014) Acompañamiento pedagógico en Fe y Alegría. Un camino para la formación y transformación. Colección Procesos Educativo. Núm. 28. Maracaibo, Venezuela. Editorial Fe y Alegría
- Stegmann, T. (2004). *Antecedentes básicos de la evaluación de desempeño docente*. Santiago (Chile): Corporación Educacional Cerro Navia, Fundación Sepec. Referencia electrónica, recuperado el 23 de abril del 2012, de <https://goo.gl/sJdKS6>
- Valdés (2006) Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <https://goo.gl/Rhfe6U>
- Valdés, H. (2000a, mayo). ¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.
- Valdés, H. (2000b, mayo). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.
- Vásquez (2009), Velásquez. Manuel, G. (2000). *Ética en los Negocios*, cuarta edición, McGraw-Hill, México.
- Veras, Miguelina., & Cuello, Cesar. (2005). *Prácticas de Gestión Humana en la Republica*
- Villareal, R.; De Villareal, R., Cecic - Centro de Capital Intelectual y Competitividad. *Novedades CECIC*, Ciudad de México, Universidad Autónoma de México, 2003, ISBN 970-32-3532-8
- Villegas,L,et al (2011) *Teoria y praxis de la investigación científica* , lima: San marcos.

Zabalza, M. (2008).El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea

Zárate (2011) Competencias docentes del profesorado universitario. Madrid: Narcea.

VII. Anexos

Anexo 1: Artículo científico**1. TITULO****GESTIÓN DE TALENTO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA “NIVEL A”, DE SURCO-MOLINA 2017****AUTORA:****Bach.** VANESSA LIZETH GARCÍA BERNARDO**2. RESUMEN**

La investigación titulada Gestión del talento y el desempeño docente en la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina, 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el desempeño docente en la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina, 2017. La población estuvo conformada por 80 docentes de la corporación nivel A de Surco-Molina, 2017, con el propósito de conocer la opinión de cada maestro acerca de la gestión del talento que brinda la institución; del mismo modo se realizó la evaluación para la segunda variable desempeño docente para determinar el nivel de trabajo del personal.

3. PALABRAS CLAVE: Gestión del talento, desempeño docente**4. ABSTRACT**

The research titled "Talent management and teaching performance in the educational corporation Level A at Surco-Molina, 2017", had as a general objective to determine the relationship between talent management and teaching performance in the educational Level A Corporation. The population was made up of 80 teachers of the Level A corporation at Surco - Molina, with the purpose of knowing the opinion of each teacher about the management of the talent offered by the institution; in the same way the evaluation for the second variable was carried out: teaching performance to determine the level of work of the personnel.

5. Keywords: Talent management, teacher performance.

6. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas a nivel nacional se evidencia un creciente interés por desarrollar el talento de los empleados de una organización, ya que en una sociedad globalizada exige altos estándares para los productos y servicios, por tanto, esto es posible si las organizaciones cuentan con personal que cuenta con talento para las funciones que desempeñan dentro de las mismas. Sobre el desempeño, diferentes organizaciones que miden la calidad en el contexto de la educación vienen desarrollando estándares sistematizadas para medir una realidad tan compleja como es el desempeño docente.

El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una compañía de otra y le agrega valor. Se pretende estudiar Gestión del Talento en la corporación Educativa “Nivel A”, de Surco-Molina 2017, para trabajar con las personas en forma efectiva; es necesario comprender el comportamiento de los docentes y tener conocimientos sobre los diversos sistemas que puedan afectar el desenvolvimiento en el área de trabajo docente y de este modo aportar en bien de la gestión organizacional educativa. El propósito es lograr que las personas se sientan, se identifiquen y actúen como parte de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

7. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básica, de carácter correlacional y alcance transversal, el diseño fue no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta; cuyo instrumento fue el cuestionario que ha sido aplicado a 80 docentes de la corporación Nivel A de Surco-Molina, de manera que permitió recolectar datos sobre la gestión del talento y el desempeño docente que fueron aplicadas a la muestra de estudio de manera directa. Se utilizó la encuesta y se aplicó a los docentes un cuestionario, con una escala de medición de las variables tipo Likert para cada ítem, y las fichas técnicas para cada variable. En esta investigación, los instrumentos que miden las dos variables han sido sometidos a un juicio de expertos, integrados por profesores entre Magister y Doctores en

Educación quienes laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Crombach, con muestra piloto de 20 docentes. Seguidamente los datos se procesaron utilizando el programa SPSS.

8. RESULTADOS

Los resultados en las dimensiones que comprende esta encuesta, dada la situación de la población usuaria, muestran en general un nivel regular, por debajo de Los resultados obtenidos según En la Tabla 1 se observa que del total de docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” encuestados ninguno obtuvo una calificación de inicio y con poco avance en cuanto a la gestión de talento, en cambio el 36,3% evidenció que presenta una condición en avance significativo con una percepción en alta y otro 63,7% logrado; además, se obtuvo una media aritmética de $116,11 \pm 10,313$ puntos que indica que la gestión de talento del docente se ubica en logrado. En cuanto a la dimensión profesional del desempeño docente se tiene en la Tabla 8 y Figura 8 como un 43,7% de los docentes indican que están satisfechos y otro 56,3% destacado, con una media aritmética de $82,29 \pm 12,270$ puntos que demuestra que los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” durante su desempeño profesional se muestran satisfechos en realizar una serie de actividades inherentes a la planificación de la sesión de aprendizaje, lo que denota una percepción en alta en cuanto al desarrollo de las sesiones de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, utilización de estrategias para el aprendizaje, uso de materiales educativos, contribución a la formación en virtudes, comunicación y coordinación, entre otros.

9. DISCUSIÓN

Con un 56,3% destacado, con una medida aritmética de $82,29 \pm 12,270$ se demuestra que los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” durante su desempeño profesional se muestran satisfechos en realizar una serie de actividades inherentes a la planificación de la sesión de aprendizaje, lo que denota una percepción en alta en cuanto al desarrollo de las sesiones de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, utilización de estrategias para el aprendizaje, uso de materiales educativos, contribución a la formación en

virtudes, comunicación y coordinación, entre otros. En cuanto a las Hipótesis específica 1, Se observa en la Tabla 12 existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la dimensión profesional de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) resultó ser 0,472; además, el p-valor de 0,000 es menor a 0,05 por lo que efectivamente se rechaza la hipótesis nula, es decir, en la medida se realice una alta gestión del talento humano en esa medida se incrementa la percepción profesional del docente en su desempeño.

De acuerdo con los datos de la Tabla 13 existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% para darle una percepción alta a la Hipótesis específica 2, entre la gestión del talento con la percepción de la dimensión personal de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” dado que el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) resultó ser 0,505; asimismo, el p-valor de 0,000 implica un rechazo de la hipótesis nula. Implica esta afirmación que efectivamente la gestión del talento influye sobre la dimensión personal del desempeño docente en la citada institución educativa. En cuanto a la hipótesis 3 se obtuvo correlación de Spearman (ρ) de 0,484 que existe una correlación moderada positiva y significativa al 5% entre la gestión del talento con la percepción de la dimensión social en la Corporación Educativa “Nivel A”, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, es evidente la gestión del talento influye directamente en la dimensión social del desempeño docente en esta institución.

10. CONCLUSIONES

El resultado final de la investigación fue que se estableció evidencia que los docentes consideran que durante la gestión del talento existe un avance significativo en la realización de la evaluación del desempeño docente para tomar decisiones de mejoras y potenciar los logros obtenidos en beneficio de los estudiantes, la institución y la comunidad. El estudio concluye que existe una relación de correlación entre las variables, Gestión del talento y el desempeño docente en la en la corporación educativa Nivel A de Surco-Molina,

2017 La misma determinada por Rho de Spearman 0,484 que evidencia una correlación moderada positiva y significativa.

PRIMERA: se demuestra que los docentes durante su desempeño profesional se muestran satisfechos en realizar una serie de actividades inherentes a la planificación de la sesión de aprendizaje, desarrollo de las sesiones de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, utilización de estrategias para el aprendizaje, uso de materiales educativos, contribución a la formación en virtudes, comunicación y coordinación, entre otros.

SEGUNDA: En cuanto a la dimensión personal del desempeño sobre la dimensión personal del desempeño docente puede observarse como un 41,3% de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” están satisfechos y otro 58,7% destacado, donde se obtuvo un promedio de $45,01 \pm 6,381$ puntos que indica que los docentes manifiestan sentirse destacado en su desempeño personal porque demuestran vocación pedagógica., autoestima elevada y espíritu de superación, satisfacción en el trabajo, comunicación e interacción con los demás actores del proceso educativo, entre otros, que favorecen mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

TERCERA: Es por lo antes expuesto que se conoce en la aplicación del instrumento un hecho relevante como es la estimación de la dimensión social de la percepción del desempeño docente, donde se observó y concluyo que un 32,5% de los docentes de la Corporación Educativa “Nivel A” está satisfecho con la dimensión social del desempeño docente y el restante 67,5% la calificó de destacado, donde además se obtuvo un promedio de $39,14 \pm 5,096$ puntos que refleja una condición de destacado en cuanto a su vocación de servicio para mejorar el desempeño de los estudiantes, fomento de expresiones culturales y deportivas que refuercen la identidad nacional y representación de la institución en el desarrollo de actividades que se realizan en la comunidad, entre otros aspectos que conllevan a enlazar su rol de docente en el contexto socio-cultural donde está inserta la institución.

1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alles, M., *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Montevideo. Ediciones Granica, 2005, ISBN 9506411239.
2. Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos. P.236
3. CHIAVENATO (1999) “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS” QUINTA EDICIÓN – noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill
4. CHIAVENATO (2004) introducción A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN Séptima edición Idalberto Chiavenato McGraw-Hill/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V. A, Tlalnepantla, Edo. de México
5. Chiavenato, I. (2004), *Comportamiento organizacional*, México, Thomson.
6. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México. McGraw-Hill.
7. Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, tesis doctoral.
8. Idalberto Chiavenato. (2002) *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill, 2da. Ed., Colombia, p. 229.
9. JERICÓ, Pilar. *Gestión del Talento humano* (2008). Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/> 11 MOGOLLON Kelly, ENRRIQUEZ, Selene y LAYA, Jheimy. (2009). *Talento Humano*. Disponible en: <http://msilva15.blogspot.es/1236198240/>.

10. Ministerio de Educación (2004). Propuesta Preliminar del Sistema Nacional de Formación Continúa de docentes. Documento de trabajo de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente. Lima: Autor.
11. Valdés (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
12. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill. México.
13. French, W. y Bell, C. (2005). *Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.
14. Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Thomson. Mexico.
15. Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Limusa Wiley. Mexico.
16. Montilva, M. (2009) *Educación y gerencia: perfiles competitivos*. México: UNAM.

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del talento y desempeño docente en la corporación Educativa "Nivel A", de Surco-Molina 2017							
Autor: Lic. Vanessa Lizeth Garcia Bernardo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento y el desempeño docente en las institucional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco- Molina 2017?</p> <p>Problema específico</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento y la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento y la dimensión personal en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Gestión del talento y el desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017</p> <p>Objetivo específico</p> <p>OE1: Determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017</p> <p>OE2: Determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión personal en</p>	<p>Hipótesis general La Gestión del talento tiene una relaciona significativa con el desempeño docente en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco- Molina 2017</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>HE1: La Gestión del talento tiene una relación significativa con la la dimensión profesional en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco- Molina 2017</p> <p>HE2: La Gestión del talento tiene una relación significativa la dimensión personal en la Corporación</p>	Variable 1: Gestión del talento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Perspectiva de desarrollo personal y profesional	Valoración personal y competencia profesional en la resolución de problemas.	1,2,3,4,5,6,	5= Optimo	En inicio [0 - 37]
Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo.	Comunicación efectiva y constructiva favorable al trabajo en equipo e intercambio de ideas y solución de problemas.	7,8,9,10,11,12,	4=Bueno	Con poco avance [38 - 74]			
Motivación, desempeño y niveles de productividad	Pensamiento proactivo, creativo e innovador y ayuda mutua para		3=Regular	En avance significativo [75 - 114]			
			2= Crítico	Logrado [115 - 150]			
			1=Muy critico				

<p>2017?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento y la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, de Surco-Molina 2017?</p>	<p>la Corporación Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017</p> <p>OE3: Determinar la relación entre gestión del talento humano y la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017</p>	<p>Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017</p> <p>HE3: La Gestión del talento tiene una relación significativa con la dimensión social en la Corporación Educativa Nivel A, Surco- Molina 2017</p>	<p>Resultados, reconocimiento y estímulos.</p> <p>Reflexión y cultura evaluativa.</p>	<p>asumir retos que favorecen la productividad de la institución.</p> <p>Reconocimiento por los logros obtenidos y promoción de las potencialidades a otros horizontes</p> <p>Capacidad proactiva y competencia profesional para asumir nuevos retos.</p>	<p>13,14,15,16, 17,18,</p> <p>19,20,21,22,23,24</p> <p>25,26,27,28,29,30</p>		
<p>Variable 2: Desempeño docente</p>							
<p>Dimensiones</p>		<p>Indicadores</p>		<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>	
<p>Profesional</p>		<p>Planificación de la sesión de aprendizaje</p> <p>Desarrollo de las sesiones</p>		<p>1-3</p> <p>4-7</p>	<p>5 Totalmente de acuerdo</p> <p>4 De acuerdo</p>	<p>Insatisfecho [0 – 55]</p> <p>En proceso [56–</p>	

				de aprendizaje		3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	110]
				Evaluación de los aprendizajes	8- 10	2 En desacuerdo	Satisfecho [111–165]
				Utilización de estrategias para el aprendizaje.	11-13	1 Totalmente en desacuerdo	Destacado [166–220]
				Uso de materiales educativos.	14-16		
				Contribución a la formación en virtudes	17-19		
				Comunicación y coordinación	20-22		
			Personal	Vocación pedagógica.	23-25		
				Autoestima elevada y espíritu de superación.	26-28		
				Satisfacción en el trabajo.			

			Social	Comunicación e interacción.	29-31		
					32-34		
				Vocación de servicio.			
				Fomento de expresiones culturales y deportivas	35-38		
					39-41		
				Representación			
					42-44		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo :</p> <p>El presente estudio es básica – descriptiva, correlacional, a lo que Villegas(2011) nos afirma que la “investigación básica es especialmente teórica, que se basa en la búsqueda de conocimientos teóricos con el objetivo de corregir ,ampliar y sustentar mejor la teoría que ya existe.”(p.202), así mismo Hernandez,Fernandez y Batista (2010) nos mencionan que la investigación es correlacional porque asociada con las variables mediante un esquema predecible y va dirigido para una población o para un</p>	<p>Población:</p> <p>80 docentes de las corporación Nivel A de Surco-Molina</p> <p>Tipo de muestra:</p> <p>Censal</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>80 docentes de las corporación Nivel A de Surco-Molina</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Autor: Vanessa Lizeth Garcia Bernado</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:individual</p> <hr/> <p>Variable 2: percepción del desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert</p> <p>Autor: Vanessa Lizeth Garcia Bernado</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizará el software Microsft Excel para elaborar las tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se utilizara el software estadístico SPSS en su versión 22, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la constatación de las hipótesis y determinar las conclusiones</p>

<p>grupo. (p.81).</p> <p>Diseño:</p> <p>El estudio de la presente investigación tiene como diseño no experimental de corte transversal, lo cual señala Soto (2014) que se denomina investigación no experimental porque se desarrolla la exploración sin manipular , direccionar o intervenir las variables, solo se relacionan entre sí de forma natural entre cada una de ellas donde se analizan la representación de cómo fueron los hechos. (p.61)</p> <p>Así mismo, en referencia a la investigación de corte transversal podemos mencionar a Hernández, Fernández y Baptista (2010) donde ellos refieren que “Se encarga de recoger la información</p>			
--	--	--	--

<p>en un solo momento, donde se puede describir las variables en ese mismo instante o un momento dado." (p. 151).</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p>			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la gestión del talento

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: _____

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN: _____

NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA: _____

PRESENTACIÓN. Estimado colega me es grato dirigirme a Ud, por la presente y solicitarle su valiosa colaboración en responder la siguiente encuesta con la sinceridad que lo caracteriza, marcando con un aspa (X) la alternativa de cada ítem según crea conveniente.

5= Optimo	4 = Bueno	3 = Regular	2 = Critico	1 = Muy critico
-----------	-----------	-------------	-------------	-----------------

VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO

DIMENSIONES	Indicadores	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I. Perspectiva de desarrollo personal y profesional	1. ¿Considero que en la Institución educativa promueve espacios y o actividades para desarrollar los talentos específicas del personal?					
	2. ¿La institución educativa realiza talleres motivacionales para que mi pensamiento y mis actitudes me ayuden a tener un mejor desempeño profesional?					
	3. ¿La institución educativa realiza talleres motivacionales para que mi pensamiento y mis actitudes me ayuden a tener una valoración personal?					
	4. ¿La institución promueve el compromiso con los objetivos institucionales?					
	5. ¿Se realiza jornadas de reflexión de los logros y dificultades del trabajo, para tomar decisiones de mejorar el desempeño profesional?					
	6. ¿Considero que en la institución educativa me ofrece oportunidades o espacios de formación profesional de alto nivel o post grados mediante alianzas estratégicas con instituciones de formación superior?					
II. Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo.	7. ¿En la institución educativa se promueve una comunicación efectiva en las relaciones interpersonales?					
	8. ¿Existen mecanismos para que el personal conozca los logros destacados del personal de manera periódica?					
	9. ¿La institución se caracteriza por promover un clima institucional positivo?					
	10. ¿Se practican estrategias cooperativas y trabajo en equipo en las actividades de la institución?					
	11. ¿La institución educativa se caracteriza porque en ella se respeta los consensos y acuerdos?					
	12. ¿La institución se caracteriza por promover el trabo en equipo?					
---	13. ¿Se promueve un pensamiento y actitudes proactivas?					

	14. ¿Se promueve un pensamiento y actitudes creativas e innovadoras?					
	15. ¿Se promueve un pensamiento y actitudes de cooperación?					
	16. ¿Se promueve capacidad de empoderamiento?					
	17. ¿Se promueve el compromiso del personal con los objetivos y la visión de la institución educativa?					
	18. ¿Se asume altos estándares de desempeño, teniendo en cuenta la diversidad del personal?					

VI. Resultados, reconocimientos y estímulos	19. ¿Se da reconocimiento por los logros obtenidos en beneficio de la institución educativa y de los estudiantes y o por un desempeño destacado?					
	20. ¿La Institución educativa brinda oportunidades para mi crecimiento profesional como recompensa por mi aporte y mis logros destacados?					
	21. ¿Considero que en la institución educativa brinda oportunidades de ascenso para asumir nuevos retos?					
	22. ¿Considero que la manera como se distribución de hora de trabajo en la institución educativa me brinda oportunidades de ejercer mi profesión a nivel superior?					
	23. ¿Considero que la institución me brinda espacio para trascender como profesional, realizando investigaciones?					
	24. ¿Considero que el salario en la institución educativa me permite trascender en mi formación académica (Post grados y especializaciones de alto nivel)?					
V. Reflexión y cultura evaluativa	25. ¿Se realiza evaluación del desempeño considerando los talentos, necesidades e intereses del personal de la institución?					
	26. ¿Se evalúa con el fin de hacer un diagnóstico (debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades) con el fin de reflexionar sobre el desempeño profesional?					
	27. ¿En la institución educativa se promueve a excelencia educativa con miras de una acreditación?					
	28. ¿Se realizan reflexiones sobre la base de los resultados del diagnóstico de desempeño?					
	29. ¿Se toman decisiones pertinentes y oportunas para mejorar las falencias, y o potenciar los logros?					
	30. ¿Se implementan y ejecutan planes de mejora?					

Encuesta que mide el desempeño docente

PRESENTACION

Distinguidos coordinadores la presente encuesta pretende recopilar información acerca del desempeño docente. Por ello rogaría a usted poder responder con toda sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad al participar en esta encuesta.

CUESTIONARIO DE EVALUACION PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del desempeño docente en la I.E. donde usted labora. Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

DIMEN- SIONES	Indicadores	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I. Profesional	1. Cuenta con la programación anual del área.					
	2. Cuenta con la Unidad de aprendizaje.					
	3. Cuenta con una sesión de aprendizaje.					
	4. Realiza siempre la motivación en clase.					
	5. Recoge los saberes previos.					
	6. Plantea conflicto cognitivo.					
	7. Demuestra interés por el desempeño del estudiante, en función a los indicadores previstos.					

	8. Comunica de manera oportuna a los estudiantes sobre los criterios y actividades de evaluación.					
	9. Evalúa de una manera objetiva usando instrumentos pertinentes.					
	10. Evalúa con objetividad y teniendo en cuenta las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
	11. Utiliza estrategias activas, participativas e innovadoras teniendo en cuenta estilos, ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	12. Usa estrategias para que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje.					
	13. Promueve estrategias participativas, trabajos en equipos y la resolución de problemas.					
	14. Usa materiales educativos para un mejor aprendizaje.					
	15. Usa las TIC en las sesiones de aprendizaje.					
	16. Los materiales responden a los estilos, ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	17. Es empático con las necesidades de los estudiantes y usa mecanismos positivos para regular el comportamiento.					
	18. Promueve la formación en los valores priorizados en el Proyecto educativo Institucional (PEI).					
	19. Promueve la participación del estudiante en la construcción y práctica de las normas de convivencia y el reglamento de la Institución educativa					
	20. Realiza un trabajo colegiado en el área e inter áreas					
	21. Informa oportunamente a los estudiantes sobre el proceso de su aprendizaje.					
	22. Informa y coordina con los padres de familia sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos.					
II. Personal	23. Demuestra empeño en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
	24. Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
	25. Asume responsabilidades que implican retos y altas expectativas.					
	26. Cuida su presentación personal.					
	27. Se adapta a los cambios y retos.					

III. Social	28. Demuestra puntualidad y responsabilidad.						
	29. Se siente valorado, motivado y reconocido por la institución educativa por la trascendencia de su contribución.						
	30. Se siente satisfecho con el salario que recibe de acuerdo al cargo que desempeña y la labor que realiza.						
	31. Se siente satisfecho con la labor que realiza en la institución educativa.						
	32. Tiene una buena relación y comunicación con los estudiantes.						
	33. Tiene una buena relación y comunicación con el personal de la institución educativa.						
	34. Tiene una buena relación y comunicación con los padres de familia.						
	35. Dona su tiempo para mejorar el desempeño de los estudiantes.						
	36. Participa en las actividades extracurriculares de la institución educativa que no están dentro del horario de trabajo.						
	37. Desarrolla proyectos de escuela de padres en la institución educativa.						
	38. Muestra amabilidad con la comunidad educativa.						
	39. Promueve y participa de jornadas deportivas.						
	40. Promueve el respeto a la diversidad y riqueza cultural del país, en las actividades extracurriculares de la institución educativa y de la comunidad.						
	41. Promueve la identidad nacional y el civismo, las actividades extracurriculares de la institución Educativa y de la comunidad.						
42. Participa seminarios, congresos en defensa y promoción de los derechos humanos, el medioambiente, la vida y la familia.							
43. Desarrolla proyectos en coordinación y alianzas estratégicas con las instituciones públicas y privadas de la comunidad.							
44. Participa en actividades que se realiza en la comunidad en representación de la institución educativa.							

Anexo 4 : Certificado de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Perspectiva de desarrollo personal y profesional ¿Considero que en la Institución educativa promueve espacios y/o actividades para desarrollar los talentos específicos del personal?	✓		✓		✓		
2	¿La institución educativa realiza talleres motivacionales para que mi pensamiento y mis actitudes me ayuden a tener un mejor desempeño profesional?	✓		✓		✓		
3	¿La institución educativa realiza talleres motivacionales para que mi pensamiento y mis actitudes me ayuden a tener una valoración personal?	✓		✓		✓		
4	¿La institución promueve el compromiso con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
5	¿Se realiza jornadas de reflexión de los logros y dificultades del trabajo, para tomar decisiones de mejorar el desempeño profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Considero que la institución educativa me ofrece oportunidades o espacios de formación profesional de alto nivel o post grados mediante alianzas estratégicas con instituciones de formación superior?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
7		✓		✓		✓		
8	¿En esta institución Se promueve una comunicación efectiva en las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
9	¿La institución se caracteriza por promover un clima institucional positivo?	✓		✓		✓		
10	¿Se practican estrategias cooperativas y trabajo en equipo en las actividades de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución educativa se caracteriza porque en ella se respeta los consensos y acuerdos?	✓		✓		✓		
12	¿La institución se caracteriza por promover el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Motivación, desempeño y niveles de productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se promueve un pensamiento y actitudes proactivas?	✓		✓		✓		
14	¿Se promueve un pensamiento y actitudes creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
15	¿Se promueve un pensamiento y actitudes de cooperación?	✓		✓		✓		
16	¿Se promueve capacidad de empoderamiento?	✓		✓		✓		
17	¿Se promueve el compromiso del personal con los objetivos y la visión de la institución educativa?	✓		✓		✓		
18	¿Se asume altos estándares de desempeño, teniendo en cuenta la diversidad del personal?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: 4 Resultados, reconocimiento y estímulos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Se da reconocimiento por los logros obtenidos en beneficio de la institución?	✓		✓		✓		

19	¿Se da reconocimiento por los logros obtenidos en beneficio de la institución educativa y de los estudiantes y o por un desempeño destacado?	✓		✓		✓	
20	¿La institución educativa brinda oportunidades para mi crecimiento profesional como recompensa por mi aporte y mis logros destacados?	Si ✓	No ✓	Si ✓	No ✓	Si ✓	No
21	¿Considero que en la institución educativa brinda oportunidades de ascenso para asumir nuevos retos?	✓		✓		✓	
22	¿Considero que la manera como se distribución de hora de trabajo en la institución educativa me brinda oportunidades de ejercer mi profesión a nivel superior?	✓		✓		✓	
23	¿Considero que la institución me brinda espacio para trascender como profesional, realizando investigaciones?	✓		✓		✓	
24	¿Considero que el salario en la institución educativa me permite trascender en mi formación académica (Post grados y especializaciones de alto nivel)?	✓		✓		✓	
25	DIMENSIÓN: 5 Reflexión y cultura evaluativa ¿Se realiza evaluación del desempeño considerando los talentos, necesidades e intereses del personal de la institución?	Si ✓	No	Si	No	Si	No
26	¿Se evalúa con el fin de hacer un diagnóstico (debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades) con el fin de reflexionar sobre el desempeño profesional?	✓		✓		✓	
27	¿En la institución educativa se promueve a excelencia educativa con miras a una acreditación?	✓		✓		✓	
28	¿Se realizan reflexiones sobre la base de los resultados del diagnóstico de desempeño?	✓		✓		✓	
29	¿Se toman decisiones pertinentes y oportunas para mejorar las falencias, y o potenciar los logros?	✓		✓		✓	
30	¿Se implementan y ejecutan planes de mejora?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: P. Vera Castilla Samuel V. DNI: 0.7722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

.....de.....del 2017



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Profesional							
1	Cuenta con la programación anual del área bien elaborado	✓		✓		✓		
2	Cuenta con la Unidad de aprendizaje bien elaborado	✓		✓		✓		
3	Cuenta con una sesión de aprendizaje bien elaborado	✓		✓		✓		
4	Realiza siempre la motivación en clase	✓		✓		✓		
5	Recoge los saberes previos	✓		✓		✓		
6	Plantea conflicto cognitivo	✓		✓		✓		
7	Demuestra interés por el desempeño del estudiante, en función a los indicadores previstos	✓		✓		✓		
8	Comunica de manera oportuna a los estudiantes sobre los criterios y actividades de evaluación	✓		✓		✓		
9	Evalúa de una manera objetiva usando instrumentos pertinentes	✓		✓		✓		
10	Evalúa con objetividad y teniendo en cuenta las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
11	Utiliza estrategias activas, participativas e innovadoras teniendo en cuenta estilos y ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Usa estrategias para que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Promueve estrategias participativas, trabajos en equipos y la resolución de problemas	✓		✓		✓		
14	Usa materiales educativos para un mejor aprendizaje	✓		✓		✓		
15	Usa las TIC en las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
16	Los materiales responden a los estilos, ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Es empático con las necesidades de los estudiantes y usa mecanismos positivos para regular el comportamiento	✓		✓		✓		
18	Promueve la formación en los valores priorizados en el Proyecto educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
19	Promueve la participación del estudiante en la construcción y práctica de las normas de convivencia y el reglamento de la Institución educativa	✓		✓		✓		
20	Realiza un trabajo colegiado en el área e inter áreas	✓		✓		✓		
21	Informa oportunamente a los estudiantes sobre el proceso de su aprendizaje	✓		✓		✓		
22	Informa y coordina con los padres de familia sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Personal							
23	Demuestra empeño en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional	✓		✓		✓		
25	Asume responsabilidades que implican retos y altas expectativas	✓		✓		✓		

26	Cuida su presentación personal	✓							
27	Se adapta a los cambios y retos	✓							
28	Demuestra puntualidad y responsabilidad	✓							
29	Se siente valorado, motivado y reconocido por la institución educativa por la trascendencia de su contribución	✓							
30	Se siente satisfecho con el salario que recibe de acuerdo al cargo que desempeña y la labor que realiza	✓							
31	Se siente satisfecho con la labor que realiza en la institución educativa	✓							
32	Tiene una buena relación y comunicación con los estudiantes	✓							
33	Tiene una buena relación y comunicación con el personal de la institución educativa	✓							
34	Tiene una buena relación y comunicación con los padres de familia	✓							
	DIMENSION 3: Social	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
35	Dona su tiempo para mejorar el desempeño de los estudiantes	✓							
36	Participa en las actividades extracurriculares de la institución educativa que no estén dentro del horario de trabajo	✓							
37	Desarrolla proyectos de escuela de padres en la institución educativa	✓							
38	Muestra amabilidad con la comunidad educativa	✓							
39	Promueve y participa de jornadas deportivas	✓							
40	Promueve el respeto a la diversidad y riqueza cultural del país, en las actividades extracurriculares de la institución educativa y de la comunidad	✓							
41	Promueve la identidad nacional y el civismo, las actividades extracurriculares de la Institución Educativa y de la comunidad	✓							
42	Participa seminarios, congresos en defensa y promoción de los derechos humanos, el medioambiente, la vida y la familia	✓							
43	Desarrolla proyectos en coordinación y alianzas estratégicas con las instituciones públicas y privadas de la comunidad	✓							
44	Participa en actividades que se realiza en la comunidad en representación de la institución educativa	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dir/ Mg: R.V.R.M. Castilla Samuel V. DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

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

20 de 05 del 2017
Samuel V. Castilla
 Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Perspectiva de desarrollo personal y profesional ¿Considero que en la Institución educativa promueve espacios y/o actividades para desarrollar los talentos específicos del personal?	✓		✓		✓		
2	¿La institución educativa realiza talleres motivacionales para que mi pensamiento y mis actitudes me ayuden a tener un mejor desempeño profesional?	✓		✓		✓		
3	¿La institución educativa realiza talleres motivacionales para que mi pensamiento y mis actitudes me ayuden a tener una valoración personal?	✓		✓		✓		
4	¿La institución promueve el compromiso con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
5	¿Se realiza jornadas de reflexión de los logros y dificultades del trabajo, para tomar decisiones de mejorar el desempeño profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Considero que la institución educativa me ofrece oportunidades o espacios de formación profesional de alto nivel o post grados mediante alianzas estratégicas con instituciones de formación superior?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
7		✓		✓		✓		
8	¿En esta institución Se promueve una comunicación efectiva en las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
9	¿La institución se caracteriza por promover un clima institucional positivo?	✓		✓		✓		
10	¿Se practican estrategias cooperativas y trabajo en equipo en las actividades de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución educativa se caracteriza porque en ella se respeta los consensos y acuerdos?	✓		✓		✓		
12	¿La institución se caracteriza por promover el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Motivación, desempeño y niveles de productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se promueve un pensamiento y actitudes proactivas?	✓		✓		✓		
14	¿Se promueve un pensamiento y actitudes creativas e innovadoras?	✓		✓		✓		
15	¿Se promueve un pensamiento y actitudes de cooperación?	✓		✓		✓		
16	¿Se promueve capacidad de empoderamiento?	✓		✓		✓		
17	¿Se promueve el compromiso del personal con los objetivos y la visión de la institución educativa?	✓		✓		✓		
18	¿Se asume altos estándares de desempeño, teniendo en cuenta la diversidad del personal?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: 4 Resultados, reconocimiento y estímulos	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Se da reconocimiento por los logros obtenidos en beneficio de la institución	✓		✓		✓		

19	¿Se da reconocimiento por los logros obtenidos en beneficio de la institución educativa y de los estudiantes y o por un desempeño destacado?	✓					
20	¿La institución educativa brinda oportunidades para mi crecimiento profesional como recompensa por mi aporte y mis logros destacados?	Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Considero que en la institución educativa brinda oportunidades de ascenso para asumir nuevos retos?	✓		✓		✓	
22	¿Considero que la manera como se distribución de hora de trabajo en la institución educativa me brinda oportunidades de ejercer mi profesión a nivel superior?	✓		✓		✓	
23	¿Considero que la institución me brinda espacio para trascender como profesional, realizando investigaciones?	✓		✓		✓	
24	¿Considero que el salario en la institución educativa me permite trascender en mi formación académica (Post grados y especializaciones de alto nivel)?	✓		✓		✓	
25	DIMENSIÓN: 5 Reflexión y cultura evaluativa ¿Se realiza evaluación del desempeño considerando los talentos, necesidades e intereses del personal de la institución?	Si	No	Si	No	Si	No
26	¿Se evalúa con el fin de hacer un diagnóstico (debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades) con el fin de reflexionar sobre el desempeño profesional?	✓		✓		✓	
27	¿En la institución educativa se promueve a excelencia educativa con miras a una acreditación?	✓		✓		✓	
28	¿Se realizan reflexiones sobre la base de los resultados del diagnóstico de desempeño?	✓		✓		✓	
29	¿Se toman decisiones pertinentes y oportunas para mejorar las falencias, y o potenciar los logros?	✓		✓		✓	
30	¿Se implementan y ejecutan planes de mejora?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. Demis Jaucunillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

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

.....18. de...May. del 2017


Mgtr. Demis Jaucunillo Ostos
 Catedra Universitaria

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Profesional								
1	Cuenta con la programación anual del área bien elaborado	✓		✓		✓		
2	Cuenta con la Unidad de aprendizaje bien elaborado	✓		✓		✓		
3	Cuenta con una sesión de aprendizaje bien elaborado	✓		✓		✓		
4	Realiza siempre la motivación en clase	✓		✓		✓		
5	Recoge los saberes previos	✓		✓		✓		
6	Plantea conflicto cognitivo	✓		✓		✓		
7	Demuestra interés por el desempeño del estudiante, en función a los indicadores previstos	✓		✓		✓		
8	Comunica de manera oportuna a los estudiantes sobre los criterios y actividades de evaluación	✓		✓		✓		
9	Evalúa de una manera objetiva usando instrumentos pertinentes	✓		✓		✓		
10	Evalúa con objetividad y teniendo en cuenta las necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
11	Utiliza estrategias activas, participativas e innovadoras teniendo en cuenta estilos y ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Usa estrategias para que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Promueve estrategias participativas, trabajos en equipos y la resolución de problemas	✓		✓		✓		
14	Usa materiales educativos para un mejor aprendizaje	✓		✓		✓		
15	Usa las TIC en las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
16	Los materiales responden a los estilos, ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
17	Es empático con las necesidades de los estudiantes y usa mecanismos positivos para regular el comportamiento	✓		✓		✓		
18	Promueve la formación en los valores priorizados en el Proyecto educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
19	Promueve la participación del estudiante en la construcción y práctica de las normas de convivencia y el reglamento de la Institución educativa	✓		✓		✓		
20	Realiza un trabajo colegiado en el área e inter áreas	✓		✓		✓		
21	Informa oportunamente a los estudiantes sobre el proceso de su aprendizaje	✓		✓		✓		
22	Informa y coordina con los padres de familia sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Personal								
23	Demuestra empeño en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional	✓		✓		✓		
25	Asume responsabilidades que implican retos y altas expectativas	✓		✓		✓		

Nº	perspectiva de desarrollo personal y profesional						Comunicación y equilibrio emocional de trabajo en equipo						Motivación, desempeño y niveles de productividad						Resultados, reconocimientos y estímulos						Reflexión y cultura evaluativa						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	
2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	
6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	
7	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	5	4	5	5	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	
8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	4	
9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	
10	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	4	2	3	2	
11	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	
12	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4	
13	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	
14	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	4	4	
16	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	
17	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	
18	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	
19	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	
20	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	
21	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
22	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	
23	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	
24	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	
25	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
26	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
27	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
28	1	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	2	3	3	
29	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	

30	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
31	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
32	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3			
33	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4			
34	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4		
35	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4		
36	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3		
37	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4		
38	1	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	2	3	3		
39	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4		
40	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4		
41	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4		
42	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3		
43	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
44	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4		
45	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4		
46	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3		
47	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4
48	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	
49	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	
50	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
51	1	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	2	3	3		
52	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
54	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	
55	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	
56	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
57	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	
58	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
59	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
60	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
61	1	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	2	3	3	3	
62	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4

64	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4	
65	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3
66	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
67	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	
68	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	
69	2	2	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	
70	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
71	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
72	1	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	2	3	3
73	1	2	3	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	4	4	3	1	1	2	3	3	
74	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	
75	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	4
76	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4
77	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3
78	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4
79	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	
80	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	

Desempeño docente

Nº	Profesional																						Personal												Social											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44		
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4				
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4				
3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4			
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5			
6	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5			
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5		
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4			
9	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4			
10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3			
11	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4			
12	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
13	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4		
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5		
15	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4		
16	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
17	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5		
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
21	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
22	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
24	3	2	2	2	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
29	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
30	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	

65	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5											
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4										
68	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
69	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4											
70	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4											
72	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3										
73	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4											
74	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4									
75	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3								
76	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
77	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4									
78	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5								
79	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
80	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4