



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y la práctica docente de las  
instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL  
01 SJM, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. Gloria Lloclla Céspedes**

**ASESOR:**

**Dr. Héctor Santa María Relaiza**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ – 2018**

Dra. Tamara Pando Escurra

Presidente

Mg. Wilfredo Zevallos Delgado

Secretario

Dr. Héctor Santa María Relaiza

Vocal

### **Dedicatoria**

Dedico este logro a Dios, a mi familia por darme la oportunidad de seguir mis estudios y en especial a mis dos hijas Solange e Itzuri, a quienes debo tiempo y dedicación y que a temprana edad entendieron que la vida es una constante lucha.

### **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar a Dios por darme la vida, salud, fortaleza y sabiduría, en segundo lugar a los profesores, amigos de la UCV y en especial al Dr. Héctor Santa María Relaiza por su apoyo y dedicación para lograr mi objetivo de grado.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Gloria Lloclla Cespedes estudiante del programa de Maestría de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificada con DNI N° 31038416 con la tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falsa de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio ( presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio ya que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lugar y fecha: Ate Vitarte Enero del 2016

Firma.....

DNI: 31038416

Nombres y apellidos: Gloria Lloclla Cespedes.

## Presentación

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación con el título: Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo Determinar la relación entre Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015, con una población finita de 139 docentes de los cuales 102 formaron una muestra, a los mismos que se les aplicó un instrumento de medición que pasó la prueba de normalidad.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, para en la quinta sección exponer las conclusiones, en la sexta sección se presentan las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.2.1 Gestión del talento humano	21
1.2.2 Práctica docente	26
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Metodología	42
2.2. Tipo de estudio	42
2.3. Diseño de investigación	42
2.4. Variables	43
2.5. Operacionalización de variables	43
2.6. Población, muestra y muestreo	46

2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8.	Validez y confiabilidad del instrumento	50
2.9.	Métodos de análisis de datos	52
2.10.	Aspectos éticos	54
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	
3.1	Descripción de resultados	56
3.2	A nivel inferencial	63
IV.	Discusión	71
V.	Conclusiones	77
VI.	Recomendaciones	79
VII.	Referencias bibliográficas.	82
ANEXOS		
Anexo 1	Artículo científico	88
Anexo 2	Matriz de consistencia	100
Anexo 3	Instrumentos	103
Anexo 4	Confiabilidad	107
Anexo 5	Juicio de expertos	109
Anexo 6	Base de datos	117
Anexo 9	Carta de presentación colegios	125



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	44
Tabla 2	Operacionalización de la variable práctica docente	45
Tabla 3	Distribución de la población	46
Tabla 4	Distribución de la muestra	48
Tabla 5	Baremo de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 6	Baremo de la variable práctica docente	49
Tabla 7	Validez del instrumento	50
Tabla 8	Confiabilidad de la variable gestión del talento humano	51
Tabla 9	Confiabilidad de la variable práctica docente	51
Tabla 10	Recurso estadístico	53
Tabla 11	Gestión del talento humano y la práctica docente	56
Tabla 12	Gestión del talento humano y la dimensión personal	57
Tabla 13	Gestión del talento humano y la dimensión institucional	58
Tabla 14	Gestión del talento humano y la dimensión interpersonal	59
Tabla 15	Gestión del talento humano y la dimensión social	60
Tabla 16	Gestión del talento humano y la dimensión didáctica	61
Tabla 17	Gestión del talento humano y la dimensión valoral	62
Tabla 18	Prueba de normalidad	63
Tabla 19	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la práctica docente	64
Tabla 20	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión personal	65
Tabla 21	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional	66
Tabla 22	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal	67
Tabla 23	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión social	68
Tabla 24	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica	69
Tabla 25	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral	70

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Gestión del talento humano y la práctica docente	56
Figura 2	Gestión del talento humano y la dimensión personal	57
Figura 3	Gestión del talento humano y la dimensión institucional	58
Figura 4	Gestión del talento humano y la dimensión interpersonal	59
Figura 5	Gestión del talento humano y la dimensión social	60
Figura 6	Gestión del talento humano y la dimensión didáctica	61
Figura 7	Gestión del talento humano y la dimensión valoral	62

## Resumen

La presente investigación se desarrolló teniendo en cuenta el objetivo de determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015, estudio realizado en el contexto que ya hay nuevas ideas y reflexiones sobre la gestión del talento humano en su dimensión más amplia y duradera y a su vez se entiende que la institución educativa tiene su sentido en el aprendizaje de los estudiantes.

Este es un estudio correlacional de Rho de Spearman, diseño no experimental transversal, se trabajó con una población de 139 docentes y una muestra de 102 docentes, se aplicó un instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano y la práctica docente, que fueron debidamente validados por juicio de expertos y por Alfa de Cronbach.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de las hipótesis a través del coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La relación de la gestión de talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, es positiva y significativa, habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,302$  y un nivel de significancia igual a  $p=0,000 < 0,05$ .

Palabras clave: Gestión del talento humano, práctica docente

## Abstract

This research was developed with the objective to determinate the relation between the human talent management and its relationship with the teaching practice of all the schools of the RED 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, this investigation was made in the context because there are new ideas and reflections about the human talent management, this investigation was made in the context because there are new ideas and reflections about the human resource management at the same time every school has its own sense in the student learning.

This is a correlational study of Rho de Spearman, transversal non experimental design, worked with a population of 139 teaching and a sample of 102 teaching, an instrument was applied : questionnaire about human talent management and teaching practice , which were duly validated by expert judgment and Cronbrach's Alpha.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypotheses across the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The relation of the management of human talent and the educational practice in the Network 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, is positive and significant, having obtained a coefficient of Spearman's correlation  $\rho=0,302$  and one level of significancia equally to  $p=0,000 < 0,05$

Key words: The human talent management, teaching practice.

## **I. Introducción**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015. En donde la Gestión del talento humano es primordial en una institución educativa que es la base de la sociedad y para que haya mejor desempeño docente debe haber buena práctica pedagógica por ende mejor aprendizaje de los estudiantes. Por ello nuestro país debe dar prioridad a este sector en donde se forma el talento humano para el éxito o fracaso no solo del sector sino también del país.

Antiguamente la administración de recursos humanos (ARH) era una área más de la administración de una empresa o institución, pero en los últimos años llamado Gestión del talento humano (GTH) se sabe que es la columna vertebral para el mejoramiento o éxito de una organización por lo que pasa por varias pasos como: reclutamiento, selección, capacitación, monitoreo y otros.

Chiavenato (2008) y Dessler (2006), definen como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Mientras la práctica docente, Fierro (2015), es una praxis social, es decir, aprender cada día de la sociedad, donde tenemos que ser objetivos y realistas.

A nivel internacional, no es valorada por lo que somos un país según indican país en vía de desarrollo por ello tenemos casi o poca oportunidad para tener éxito profesional pero grandes países como : China, Singapur, Taipéi, Corea del Sur, Japón, Liechtenstein, Suiza, Holanda, Estonia, Finlandia y otros como Chile quedaron en mejores puestos según la prueba PISA producto del resultado de la valoración de estos dos variables (talento humano y la práctica docente) que es la base fundamental para el progreso del país.

Según la prueba PISA (2013), el Perú, quedó en el último lugar, por lo que la gestión del talento humano no es valorado, ya que debe ser uno de los factores fundamentales para el logro del objetivo nacional pero en la medida en que se permita la alineación y otros factores no se lograra la meta. En tal sentido se vincula de manera directa y se responsabiliza de todos los procesos, en la gestión desde el conocimiento, hasta los procesos operativos a la

integración del talento humano, en el manejo eficiente de estrategias y políticas educativas del País, desde la gestión del talento humano el ejecutivo (ministerio) hasta la práctica docente en aula.

Es una triste realidad observar la política educativa que es copia fiel de otros países, de igual manera el talento humano nacional no se valora en nuestro país por lo que se da mayor valor al conocimiento y el talento extranjero, asimismo la práctica docente no es valorada en nuestro país menos en el extranjero se observa claramente en la inversión de los recursos financieros del MINEDU, que actualmente equivalen al 3% del PBI. Pero aún falta más descentralización por que se observa en los resultados de la evaluación censal de los estudiantes (ECE) 2014-MINEDU a nivel nacional que las zonas rurales están un poco bajas a comparación de las zonas urbanas.

Según la estadística Regional. Región Lima quedo el 8° lugar por ello la práctica docente debe ser una de las prioridades. Por un lado, en los últimos años se ha presentado una reorientación teórica-metodológica, donde se propone una concepción constructivista del proceso educativo.

Por otro lado, siguen predominando aún formas tradicionales de enseñanza, esto principalmente porque un gran número de profesores tienen por lo menos quince años de servicio, por lo tanto en su formación inicial predominó este paradigma y además porque ya en funciones no han sido sometidos a un proceso continuo de formación, que les permita un acercamiento a las nuevas propuestas pedagógicas que tienen como finalidad mejorar los procesos educativos.

Pero algo muy importante a destacar es que no existe un programa efectivo que realmente los involucre en un proceso de formación continua.

La Red 22 ubicada en Huertos de Manchay Pachacamac-Lima de la UGEL N° 01 SJM. Cuenta con un total de 139 docentes en los 2 niveles de: primaria y secundaria, organizados dentro del ámbito de la Ley General de Educación N° 28044 y demás normas.

Según la evaluación censal de estudiantes ECE aplicada el año 2012 quedamos muy bajo, el año 2013 un colegio de la red quedo el segundo puesto de la UGEL, el año 2014 se mejoró notablemente por las capacitaciones y acompañamiento en la práctica pedagógica del

docente en comparación con los años anteriores; por ello para que haya una buena práctica docente, es necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la, gestión del talento humano y en el desempeño docente, con la finalidad de mejorar la eficacia y eficiencia que son indispensables para lograr uno de los objetivos de la educación que es “oportunidad y resultados educativos de igual calidad para todos sin exclusiones”.

## **1.1 Antecedentes**

### **1.1 Antecedentes internacionales**

Martínez (2013) en su tesis titulada “*Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*”, dicha tesis se enfoca que la empresa inplantó un sistema de gestión del talento humano por competencias, con el fin de dar cumplimientos de recomendaciones sobre recursos humanos emitidas por la administración pública Federal. Unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas de México, se tuvo en cuenta una población de 146 utilizando la técnica que utilizó es el cuestionario y el tipo de investigación fue correlacional llegando a la siguiente conclusión: es importante recordar, que en un mundo con cambios tan vertiginosos, las organizaciones requieren de elementos diferenciadores y bien cimentados para continuar en el mercado. En este caso, IEPSA se propone mirar hacia el factor humano, el desarrollo de sus capacidades y talentos como generador de esa ventaja competitiva.

Rodríguez (2013) en su tesis titulada “*El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Barcelona Centroamericana de Nicaragua*”, dicha tesis tuvo como objetivo desarrollar la práctica sobre el quehacer docente, se trabajó con una muestra de 120 docentes y el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, se consideró que en el curso de Innovación Educativa tenía que estar presente un elemento clave para alcanzar un aprendizaje con las características planteadas anteriormente. Llegando a la siguiente Conclusión: Los profesores sostuvieron que el adecuado uso valoró muy positivamente la carpeta digital, ya que, e son recursos didáctico valioso, asimismo, contribuye a la reflexión sobre la práctica del docente y promueve el uso de las TIC en los procesos de planificación y evaluación docente.



Gonzales (2013) en su tesis titulada “*Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*”, en la Universidad de Valladolid, en dicha tesis se tuvo en cuenta que el objetivo está enfocado en la temática usada por los estudiantes como un proceso valioso y que puede promover cambios en sus prácticas, como relato en el siguiente extracto de profesor asociado su población fue docente y alumnos donde el instrumento fue historia de vida, diario de clases y entrevista de tipo cualitativo, llegó a la siguiente conclusión: Los resultados permitió corroborar evolución como educador y como esta aumenta y mejora su práctica docente, se analiza como los recursos espaciales en los que se imparten las lecciones son apropiadas y como se ve la socialización que va realizando el enseñante. Todos estos aspectos cobran significado a partir de la práctica reflexiva resultante de analizar las experiencias pasadas y presentes.

Gómez (2011) en su tesis titulada: “*Desarrollo profesional del maestro la competencia reflexiva evaluación de un programa formativo en el contexto panameño*”. Universidad de Lleida, su objetivo fue elaborar una propuesta formativa para desarrollar la competencia reflexiva en maestros/as en activo, orientada a la práctica y contextualizada en el marco de experimentación en un proceso de innovación educativa en Panamá y experimentar la propuesta formativa con maestros/as de Panamá. Por lo tanto, la muestra conformaron 30 docentes a través del cuestionario de tipo cualitativo llegando a la siguiente conclusión: El escenario profesional en que el maestro ejerce su profesión requiere que éste deba afrontar y resolver acertadamente situaciones imprevisibles del aula de una cierta complejidad e inmediatez. Estas notas de su ámbito profesional hacen que el maestro precise de la competencia reflexiva de forma habitual. De este modo la competencia reflexiva implica una doble acción en el docente: reflexionar de forma práctica y sistemática en plena acción profesional, reflexionar en el aula escolar, es decir, en su propio contexto. Estas acciones conducen al maestro a resolver de forma unitaria y no fragmentada las diferentes problemáticas de sus alumnos en el aula: problemas cognitivos, didácticos, emocionales, psicológicos, sociales etc.

Díaz (2010), realizó la tesis para optar el Grado de doctor en Ciencias Psicológicas, titulada “*Gestión del potencial humano en las organizaciones*”, en la Universidad de la Habana, de tipo descriptivo y diseño investigación-acción, con una muestra compuesta por 124 sujetos a la cual se le aplicó un cuestionario y llegó a las siguientes conclusiones: La

propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación individuo-trabajo-organización, con el fin de propiciar tanto el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo. La propuesta metodológica ofrece un procedimiento para la gestión integrada de recursos humanos, pues los resultados de los programas GPH son utilizados para múltiples fines de GRH, ofreciendo además un mecanismo para la búsqueda de puntos de encuentro entre los objetivos de la organización y los de sus miembros, como catalizadores del potencial humano de la organización.

Márquez (2009) en su tesis *“La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica.”* Teniendo como objetivo global que se pretende conseguir es, por tanto, determinar las características que debe tener un programa de formación inicial de docentes de Enseñanza Secundaria. En la Universidad de Málaga con una población total de 1631 alumnos aplicados a través de un cuestionario y el tipo de investigación fue metodología mixta, descriptiva y comprensiva. En donde llegó a la siguiente conclusión: Una formación práctica que permita al futuro profesor, conocer la realidad educativa, aquella en la que va a desenvolverse profesionalmente y que además: Le permita desempeñar el papel del docente e implicarse en todas las funciones que les son propias, tanto las educativas como las administrativas, pueda transferir y verificar los aprendizajes adquiridos en la teoría, debe potenciar el análisis y la reflexión sobre sus actuaciones prácticas. La formación práctica no sólo debe servir para conocer y entender la realidad, sino también para comenzar a construir y desarrollar en el futuro docente su pensamiento práctico, aquel que dirigirá y orientará tanto la interpretación de la realidad como la práctica del aula, le sirva para empezar a formar su carácter profesional, para socializarse y tomar conciencia de lo que significa ser un profesional de la educación.

### **1.1.2 Antecedentes nacionales**

Sayre y Torres (2013) realizaron la tesis para optar el grado de magíster titulada *“Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013”* en la Universidad César Vallejo; de tipo básica y diseño no experimental, correlacional, transversal; utilizó cuestionarios que aplicó a una muestra de 98 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: En las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, se

percibe una gestión del talento humano inadecuado, con un 64% de docente que perciben un nivel medio donde los directivos no brindan atención a las potencialidades de los docentes. Al finalizar el análisis y la interpretación de los resultados con respecto al desempeño docente, con un 60% de docentes un bajo nivel de desempeño docente, se concluye que los docentes tienden a percibir un desempeño docente adecuado. Existe una relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y la dimensión personal del desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013. Existe una relación directa entre la percepción de gestión del talento humano y las dimensiones personal y pedagógica del desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013.

Yábar (2013) en su tesis "*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*". UNMSM, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Donde la muestra fue 44 a través de cuestionario asimismo el tipo de investigación fue Descriptivo relacional no causal, asimismo llegó a la siguiente conclusión: Se ha demostrado que existe relación entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo P valor (sig.) de 0.00 menor que 0.05.

Scott (2011) en su tesis titulada: *Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú*". Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en su objetivo explica determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de tipo descriptivo explicativo y causal de diseño de investigación no experimental cuantitativa con una muestra de 43 instructores de las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército finalmente llegó a la siguiente conclusión: Que una adecuada conducta profesional de los instructores y personal directivo permiten establecer la calidad de la gestión educativa; toda vez, que la conducta profesional tenga en cuenta aspectos importantes como competencia e integridad, actitud y calidad, rectitud y honradez. Además, considerar herramientas necesarias para poder alcanzar niveles altos de calidad en la gestión educativa como conducta profesional, dirección y liderazgo y formación de valores.

Susanibar (2011) en su tesis titulada “*La práctica pre-profesional de observación didáctica y su incidencia en la formación docente de los estudiantes de la especialidad de educación primaria y problemas de aprendizaje facultad de educación U.N.J.F.S.C*”, tuvo como objetivo determinar el nivel de incidencia que tienen las prácticas pre- profesionales de observación didáctica en la formación docente de los estudiantes de la especialidad de Educación primaria y problemas de aprendizaje, de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en donde el instrumento que utilizó fue cuestionario para su aplicación de una muestra de 36 alumnos, de tipo de investigación correlacional de corte transversal, llegó a la siguiente conclusión: El futuro profesional docente tiene un conocimiento medio del dominio del diseño curricular nacional y su relación con la diversificación regional, local, institucional y de aula, así como de la elaboración de la programación curricular de larga y corta duración.

Greta (2010) en su tesis “*La práctica docente y el clima social en el salón de clases de la I.E. 19 de abril de Chupaca-Junín*” explica su objetivo establecer el vínculo existente entre la Práctica Docente y el Clima Social, según la percepción de los alumnos de la I.E. “19 de Abril” de Chupaca. En donde aplicó la encuesta para los 760 alumnos de tipo descriptiva correlacional explicativa y transaccional en donde llegó a la siguiente conclusión: la percepción de los alumnos de la I.E. 19 de abril se establece que entre las responsabilidades profesionales y el desarrollo personal en el aula, existe una relación leve de 0,34, en relación a la práctica docente, según la percepción de los alumnos de la I.E. 19 de abril el 40% está totalmente de acuerdo y 37 % de acuerdo; mientras que el 18% está más o menos de acuerdo y 5 % en total desacuerdo y la percepción de los alumnos de la I.E. 19 de abril, existe un clima social de clase favorable con un 81% y desfavorable con un 19%.

De la Cruz (2010), presentó la tesis, “*La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*” para optar el grado de magíster “, en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, de tipo aplicada y diseño correlacional, aplicó una lista de cotejo a una muestra de 46 docentes, llegando a las siguientes conclusiones: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones educativas de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad. Es

posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas.

Rodríguez (2010) en su tesis *“La práctica docente y el clima social en el salón de clases de la I.E. 19 de Abril de Chupaca Junín*. Menciona que realizó la investigación en 37 instituciones educativas de la ciudad de Huánuco. Aplicó 4 encuestas dirigidas: dos a docentes egresados en la especialidad de biología y química, otra a los alumnos de los docentes y la cuarta a los directivos de las instituciones educativas ya señaladas. Utilizó los estadígrafos del análisis de correspondencia múltiple para luego construir tablas de contingencia que expresan la relación o asociación de los factores de cada variable. A partir de los datos extraídos de las encuestas, el coeficiente de correlación de Kendall para medir la correlación de variables concluye que el 80,3 de los encuestados manifiestan que los docentes asumen su responsabilidad en su función docente; el 62% manifiesta que existe relación entre el perfil profesional con el plan de estudios. Asimismo, señala que el desempeño o práctica docente según los alumnos tiene una relación con el perfil profesional, lo que se aprecia en la relación de su factor. Concluye que existe correlación significativa entre la variable plan de estudios con el desempeño o práctica docente con un 0,51 y el perfil profesional con el desempeño o práctica docente con un 0,494, con un nivel de confianza de 99%.

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

### **1.2.1 Gestión del talento humano**

#### **Modelos teóricos**

**Escuela clásica de la organización científica del trabajo.** La existencia de dicha escuela clásica aparece a propuesta de su gran iniciador Frederick Winslow Taylor (1856-1915), en esta escuela se toma en cuenta desde el punto científico el proceso administrativo sobre el fundamento y análisis del trabajo tomando en cuenta elementos como tiempos y movimientos y estos, descomponiéndolo en sus elementos más simples con el fin de encontrar métodos que permitirá incrementar la productividad de los empleadores.

Cuando hacemos referencias de Escuela clásica de la organización científica del trabajo, es necesario mencionar a sus máximos representantes: Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Harrington Emerson, Henry Ford, Frank Buncker Gilbreth y Lilliam Gilbreth, entre otros.

**Teoría clásica de la organización.** Su máximo representante es Fayol (1841-1925), esta teoría explicó importantes postulados que estudian la organización desde el punto de vista de sus interrelaciones estructurales. Asimismo, se planteó la existencia de varios grupos con respecto a las funciones básicas sobre el desempeño de la empresa y que las funciones sean claras y esenciales donde se especifican las capacidades que el trabajador debe poseer en el desempeño de esta. Esta teoría fundamenta elementos importantes como: las técnicas, las comerciales, las financieras, las de seguridad, las contables y la administrativa.

**Teoría de la transición.** Su máximo representante fue Parker (1942) quien formuló diferentes principios sobre los aspectos básicos en el proceso administrativo, donde se especifica el papel predominante sobre las relaciones interpersonales y la comunicación. En dicha teoría se toma importancia en la necesidad de la participación de directivos y subordinados en el desempeño de la ejecución de tareas.

La teoría de la organización representado por Barnard (1971) toma en cuenta la organización como un sistema social, en la que la elaboración sobre la participación y la cooperación es importante con respecto a las relaciones sociales en la que se enfoca en abordar aspectos relacionados con las características personales del individuo en función de las tareas a desempeñar.

**Modelo burocrático.** Máximo representante es Weber (1948), dicho modelo surge en la década de los años 40, esta teoría es opuesta a lo mencionado por las teorías dicitas líneas arriba, el modelo burocrático presenta un nuevo giro en la administración y se basa en la orientación de la escuela clásica, donde se plantean normas, prescripciones y la división de funciones, la no interferencia de las emociones en el desempeño laboral. En este modelo se valora la incidencia del factor humano en sus diferentes variantes presentados por el tipo de sociedad ya sea el tradicional, racional, legal y burocrático.

**Escuela neoclásica.** Su representante máximo fue Drucker (1988), dicha escuela surge alrededor de la década de los años 50, con una diferencia marcada en carácter ecléctico y empirista. Sus antecedentes se respalda en la teoría clásica de la organización científica del trabajo en la que el aspecto relacionado con el factor humano prioriza elementos, donde hacen énfasis en la importancia de la participación y el compromiso de los implicados tales como: la organización como sistema social, la organización informal y la dinámica de grupos, las comunicaciones, el liderazgo, el estilo de dirección y los objetivos organizacionales e individuales, resaltando las técnicas de la dirección por objetivos.

### **Definiciones de gestión del talento humano**

Vásquez (2008) sostiene que la gestión del talento humano es una actividad que se enfoca en la jerarquía, órdenes y mandatos y esta ve la importancia de la participación activa de los individuos que laboran en una empresa. (p. 28). Asimismo, Colom (2009) citado por Orizaga (2011) hizo énfasis que la gestión del talento humano se enfoca en beneficiar a la organización, donde el desenvolvimiento de los trabajadores más brillantes es captado, con mayor proyección ya que la gestión del capital humano se ve como un proceso de dinamismo y sujeto a cambios a través del tiempo, con el fin de mejorar resultados que beneficien a la empresa como al trabajador. (p. 17)

Fernández (2010), señaló que la gestión del talento humano es un área importante como sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Asimismo, es contingente y situacional, ya que este se relaciona con aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 2).

Para Orizaga (2011), la gestión del talento humano es un aspecto primordial para cualquier organización, sobre todo en las instituciones educativas públicas, por lo que es necesario la existencia de talentos en todos los campos que probablemente han desarrollado ideas capaces de resolver los grandes problemas nacionales; elaborar un modelo para que las instituciones encuentre los mejores, será uno de los objetivos de la presente investigación. (p. 18)

Chiavenato (2009), la gestión del talento humano explicó que es el conjunto de políticas y prácticas importantes para dirigir las políticas de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (p. 3)

En este caso de la educación que es la base o el centro en donde se debe hacer efectivo la gestión del talento humano por lo se forman los futuros talentos, para la mejora del país, es importante asumir la responsabilidad de cada uno de nosotros, especialmente la familia y los maestros.

Eslava (2010), señaló que, la gestión del talento humano se presenta como una pieza importante y fundamental, asimismo, es un enfoque estratégico de dirección cuya finalidad es la máxima creación de la organización donde se presentan acciones conjuntas que valricen las capacidades y el nivel del conocimiento que tienen los trabajadores y que estos resultados el entorno organizacional. (p. 86)

Para Mondy (2005), sostiene que la gestión o administración de talento humano consiste en utilizar a las personas como un medio con la finalidad de lograr los objetivos de una organización; esta organización recluta y selecciona a las personas utilizando estrategias para que luego los ubiquen en puestos o cargos adecuados con una buena remuneración y constante capacitación. La organización o empresa velará el buen desempeño para lograr el objetivo común. (p. 6)

Según Stoner (2002), define la gestión del talento humano como una “función administrativa que se ocupa del reclutamiento, colocación, adiestramiento y desarrollo de los integrantes de una organización”

### **Dimensiones de gestión de talento humano**

Chiavenato (2008), determinó las siguientes dimensiones:

**Dimensión 1: Incorporación de las personas.** Chiavenato (2008), señala que esta dimensión es la ruta que permite el ingreso de las personas en la organización, es la puerta de entrada destinada solamente a las personas que cumplen con las capacidades y



características que necesita la organización. Es la organización la encargada de filtrar este ingreso de personas mediante estrategias que detecten los potenciales ingresantes que sirvan de apoyo para lograr los objetivos y su cultura interna. La admisión de personas pasa por dos procesos: reclutamiento y selección de personas.

**Dimensión 2: Colocación de las personas.** Según Chiavenato (2008), esta dimensión es importante siempre y cuando las personas con que cuenta la organización se desempeñan eficientemente en sus cargos respectivos, según para qué fueron reclutadas, seleccionadas, y preparadas. Con esta finalidad la organización se encarga de diseñar la estructura que la va a regir, los cargos y puestos, así como los lineamientos que deberán seguir para el buen funcionamiento de la institución. Las reglas que se imponen a los miembros servirán para trazar parámetros o delimitar funciones y atribuciones. Con esto se busca mejorar la seguridad entre los miembros y aumentar las posibilidades de la previsión, así como centralizar las funciones y el control de la organización.

**Dimensión 3: Recompensación de personas.** Según Chiavenato (2008), es un elemento fundamental la compensación de personas o procesos para recompensar a las personas, para mantenerlas incentivadas y motivadas y lograr así un mejor rendimiento en la organización. Esta compensación deberá tenerse en cuenta de acuerdo al logro de los objetivos organizacionales y personales. Una recompensa viene a ser una retribución, un reconocimiento o un premio por brindar un buen servicio, en tal sentido la entrega de recompensas es muy importante en las organizaciones dentro del área de recursos humanos, que pueden ser remuneraciones e incentivos al personal.

**Dimensión 4: Desarrollo de las personas.** Según Chiavenato (2008), el desarrollo de las personas está ligado estrechamente con la educación. Educar (de latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otras palabras, la educación crea en el ser humano la necesidad de exteriorizar sus potenciales; es decir sacar de dentro hacia afuera su talento creador. Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos.

El desarrollo de las personas no consiste necesariamente o únicamente en brindarles información con la que puedan aprender conocimientos nuevos, destrezas y habilidades que

les permitan ser más eficientes en el trabajo; significa, sobre todo, brindarles formación para que obtengan nuevas y mejores actitudes, planteo de soluciones, obtener ideas y la modificación de sus hábitos y comportamientos para mejorar su eficacia en la organización. Formar es mucho más que son informar, ya que representa un enriquecimiento de la personalidad humana y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello.

**Dimensión 5: Retención de las personas.** Según Chiavenato (2008), la retención de las personas consiste y exige a la organización mantener satisfechas y motivadas a las personas, brindarles una atención especial para que se sientan bien y realicen su trabajo con mayor eficiencia. Es preciso una buena calidad de vida dentro de la organización, las buenas relaciones interpersonales, programas en favor de los empleados que les permitan sentirse seguros y especiales, asegurarles condiciones físicas, psicológicas y sociales para que no solo permanezcan en la organización, sino que se comprometan y se sientan parte de ella.

**Dimensión 6: Supervisión de las personas.** Según Chiavenato (2008) la palabra supervisar o monitorear, adquiere el significado de seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Se prefiere emplear la palabra “supervisar” en lugar de “controlar” porque evita el significado de la fiscalización externa y de la sucesión estricta a reglas y reglamentos. En una cultura democrática y participativa, el autocontrol de las personas sustituye el control externo para alcanzar metas y resultados.

Las organizaciones se rigen por planes y reglamentos, objetivos que alcanzar, una misión que cumplir y tener clara su visión. No operan en razón de simple improvisación ni funcionan por azar. El comportamiento organizacional no puede ser casual ni errático, sino que debe ser deliberado y racional.

### **1.2.2 Práctica docente**

Fierro y Contreras (2003, p. 1), nos dice que la labor viene a ser una compleja y diversa relación entre personas: “La relación educativa con los alumnos es el vínculo fundamental alrededor del cual se establecen otros vínculos con otras personas: los padres de familia, los demás maestros, las autoridades escolares, la comunidad”. La educación se desarrolla dentro de un contexto social, económico, político y cultural determinando demandas y desafíos, esto implica relaciones con los alumnos y alumnas que se da por medio de un saber

colectivo y culturalmente organizado. El docente participa activamente con los docentes que trabajan en la misma institución, como en colectivos y gremios, a través de organizaciones sindicales para negociar sus condiciones laborales, con los padres de familia, con las autoridades, con la comunidad, con la institución.

La práctica docente, responde a los siguientes enfoques:

**Enfoque etnográfico.** Según Rotwell (2009), este enfoque consiste en la observación y registro de las conductas participando en las actividades, obteniéndose así una visión desde dentro. El enfoque etnográfico busca una mejor explicación, es decir, se dedica a demostrar las relaciones que pueden usarse para tomar decisiones.

Permite tener una idea más clara de las conductas habituales que agudicen su observación en entornos o conductas de los estudiantes para proponer mejores estrategias de trabajo en el aula. Sin embargo, la mayoría de las deducciones eran simples, equívocas y sin control de las variables, por lo que poder comprobar, modificar y desarrollar la validez resultó de un hecho hasta cierto punto empírico y con escasa validez científica.

**Enfoque epistemológico.** Fenstermacher (1994), nos indica que este enfoque define las áreas de estudio que el docente requiere atender, sobre el tipo de saberes que necesita y sus conceptos relacionados, el tipo de fuentes teóricas que fundamentan su práctica, su inserción en la institución escolar ó su relación con su objeto de estudio.

En otras palabras, indagar sobre los procedimientos comunes a todos los conocimientos y su interrelación entre sí, exponer distintos problemas y tareas que implican diferentes niveles de complejidad del pensamiento, a sujetos que se encuentran en diferentes estadios de desarrollo madurativo.

**Enfoque cognoscitivista.** Díaz y Hernández (1998), señaló que el enfoque cognitivo explica la conducta en función de las experiencias, información, impresiones, actitudes, ideas y percepciones de una persona y de la forma en que ésta las integra, organiza y reorganiza. Nos indica que el aprendizaje es un cambio más o menos permanente de los conocimientos o de la comprensión, debido a la reorganización de experiencias pasadas y de la información.

En lo que se refiere al cambio en la práctica docente, conllevó a entender cómo aprenden los niños de manera verbal, tanto hablado como escrito. Es decir, la persona que aprende recibe información verbal, la relaciona a los acontecimientos adquiridos previamente y da a la nueva información. Por esta razón el profesor pone especial énfasis en los conocimientos previos del alumno y su relación con la información nueva y la relación que se establece entre la información nueva y la antigua. Es necesario que el profesor utilice marcos de referencia muy organizados en la estructuración correcta del nuevo material en el momento en que se presenta.

**Enfoque constructivista.** En el campo de la pedagogía y la didáctica, desde finales de la década de 1960, se fueron imponiendo una serie de enfoques que compartieron una visión sobre el psiquismo humano conocida genéricamente como constructivismo, teniendo a Piaget, Ausubel y Vigotsky como representantes.

Este enfoque se centra, desde el punto de vista educativo, en la importancia de adquirir conocimiento a través de la actividad mental constructiva de las personas, lo cual supuso poner mayor atención en la persona que aprende y por ende, al proceso de enseñanza del docente para lograr que el alumno aprendiera mejor.

Este punto de vista tuvo su base en una serie de principios explicativos del desarrollo y del aprendizaje humano, orientados a analizar, comprender y explicar los procesos escolares de enseñanza y de aprendizaje.

El enfoque constructivista cambió las prácticas docentes tradicionales y contribuyó a profundizar y comprender mucho mejor la naturaleza de la educación escolar, las funciones que cumple en el desarrollo, la importancia de la socialización para los seres humanos y los rasgos que diferencian las actividades escolares de otros tipos de prácticas educativas.

### **Definiciones de práctica docente**

Con respecto a los autores Lafaurcade (1974) y Estraño (1980) sobre la práctica docente, ambos coinciden en que, para el logro del aprendizaje del estudiante, el docente debe motivar, debe haber conocimiento del tema, y otros.

Según Achilli (2001, p. 24), la práctica docente o la formación docente:

Es un determinado proceso en la que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos o un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas.

En el Diccionario ABC (2007), la práctica docente “es una actividad de un claro valor social. El educador tiene un papel importante en la trayectoria formativa del alumno. Un buen profesor es alguien recordado, una persona que ha dejado huella entre sus alumnos”.

Según Elliot (1993) citado por Zavala (2007, p.12), la práctica docente distingue dos formas muy diferentes de desarrollo. El profesor que emprende una investigación sobre un problema práctico, cambiando sobre esta base algún aspecto de su práctica docente, en este caso el desarrollo de la comprensión precede a la decisión de cambiar las estrategias docentes y el profesor que cambia algún aspecto de su práctica docente como respuesta a algún problema práctico, después de comprobar su eficacia para resolverlo. A través de la evaluación, la comprensión inicial del docente sobre el problema se modifica y cambia. Por lo tanto, la decisión de adoptar una estrategia de cambio precede al desarrollo de comprensión. La acción inicia la reflexión.

Reyes (2007), señaló que se requiere de la consideración de muchos aspectos más. Un punto de partida sería establecer que toda práctica docente no se desarrolla en el vacío pues se halla circunscrita a un lugar y a un tiempo con determinadas características. Es decir que la práctica docente trasciende la función de quien se dedica exclusivamente a utilizar técnicas de enseñanza en un salón de clases (concepción técnica), debido básicamente, a la compleja trama de relaciones que la docencia implica.

Asimismo, para Rodríguez (2010, p .59), los factores que mayor incidencia tienen en la capacidad y práctica docente son: Motivación: alentar a los alumnos a pensar en sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase temas que constituyan verdaderos estímulos, etc. Estructura: presentaciones lógicamente ordenados, actividades de clase planeadas en detalle, etc. Dominio del contenido: excelente

información, no confundirse con preguntas inesperadas y habilidades para enseñar, buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias.

Rodríguez (2010), señaló que la práctica docente refiere a comprender el comportamiento humano, a estar bien capacitado e informado y así lograr generar enseñanza con un espíritu de creatividad con el fin de aplicar la enseñanza cualitativa, donde se hace manifiesto el conocimiento. Asimismo, motivar el aprendizaje de los alumnos por medio elementos que respalden el enfoque de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos, desarrollando contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos; fluidez verbal; cualidades morales y personales (paciencia y espíritu). (p. 59).

Achilli (2011), manifestó que la práctica docente se asocia a un conjunto de elementos, que interactúan necesariamente el espacio laboral de la persona, en condiciones institucionales y socio históricas adecuadas. Es decir, en el marco de toda práctica docente esta debe construirse en un espacio donde alumnos y docentes interactúan sus primeras experiencias en el campo educativo con el fin de crear un ambiente que no sea complejo y así lograr un vida social y académica armoniosa. (p. 15)

Para Fierro (2013), sostuvo que toda práctica docente es una relación social donde se toma en cuenta la interacción de la práctica social y experiencia dentro de la sociedad, con objetividad y realismo. Hoy en día el docente debe involucrar el proceso de enseñanza relacionado a la vida cotidiana y a la problemática real de sus estudiantes para que el aprendizaje sea significativo. Asimismo, el proceso enseñanza aprendizaje el docente de debe tener presente situaciones de participación y democracia inculcando fundamentalmente la formación e derechos humanos, la paz y la democracia. (p. 1)

Sacristán citado por Yabar (2013) señaló, que la práctica docente presenta un conjunto de elementos que interactúan docentes y estudiantes donde el vínculo fundamental es la relación educativa con los estudiantes, no dejemos de lado la importancia de establecer un vínculo con otras personas como los padres de familia, los demás profesores, las autoridades escolares, los pobladores de la comunidad, etc. El vínculo principal con los estudiantes se da por medio del aprendizaje colectivo, cultural y el trabajo organizado, dentro de un contexto social, económico, político y cultural que influye en su trabajo, determinando demandas y desafíos. (p. 61)

Asimismo, Fierro (2015), señaló que, en la práctica docente, el maestro como individuo es un sujeto con cualidades, características y dificultades que pone en práctica su labor en el aula para transferir no solo conocimientos sino inculca valores para formar ciudadanos con valores morales y ética para la sociedad. Pero no se debe olvidar que la familia es importante en el proceso enseñanza aprendizaje y esto hace que la práctica docente sea la adecuada en el aula. (p. 15)

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

Según Achulli (2011), las dimensiones de la práctica docente son 6: la dimensión personal, institucional, interpersonal, social, didáctica y valoral, las cuales se interrelacionan entre sí, por lo que cada uno es muy importante para una buena práctica docente o pedagógica.

**Dimensión personal.** Según Fierro y Contreras (2003), la dimensión personal ve el aspecto primordial del docente como ser humano, por tanto, considera a la práctica docente como una práctica humana. Podemos comprender al docente como un individuo con características y cualidades que inspiran confianza a los estudiantes y que estos se sientan motivados a adquirir los nuevos conocimientos que el docente imparte en el aula. Por lo tanto, el docente toma importancia como ser histórico, como persona capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro.

Según Yabar (2013), citado en su tesis “La gestión educativa y su relación con la práctica docente”, esta hace referencia a la práctica humanas, es decir que el maestro demuestra tener cualidades y características propias, es un ser histórico con ideales, motivos, proyectos de vida personal que dan orientación a la vida profesional. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades propias; con ideales, proyectos, motivaciones e imperfecciones. (p. 65)

**Dimensión institucional.** Según Fierro y Contreras (2003) Dichos autores señalaron que el contexto donde se desenvuelve el docente para desarrollar su labor constituye una organización donde se despliegan la socialización profesional, es allí donde los estudiantes adquieren los saberes, normas, tradiciones y costumbres. En este sentido, se define a la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común. Podemos decir que esta

dimensión pone mayor énfasis en las características institucionales que influyen en las prácticas, como son las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en el gremio; las costumbres y tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos; modelos de gestión directiva y condiciones laborales, normativas laborales y provenientes del sistema más amplio y que penetran en la cultura escolar. Además, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común”

**Dimensión interpersonal.** Según Fierro y Contreras (2003, p. 2), señalaron que la participación e interrelación entre los actores educativos es importante ya que el quehacer educativo como alumnos, docentes, directores, madres y padres de familia, se interrelacionan para fomentar la práctica docente. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. Estos aspectos de integración fomentan un clima institucional la cual se va construyendo dentro de la Institución Educativa a manera como se van interrelacionando todas estas características, constituyendo el ambiente de trabajo. (p, 2). El análisis de esta dimensión se centra en el clima institucional, es decir, en el tipo de convivencia de la escuela así como el grado de satisfacción de quienes integran la comunidad educativa, la comunicación y la participación en la práctica docente así como los tipos de conflictos que surgen y los modos de resolverlos. Es fundamental analizar la repercusión que tiene el clima escolar en la disposición de los distintos miembros de la institución: docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes.

**Dimensión social.** Según Fierro y Contreras (2003, p. 45), la dimensión social de la práctica docente: “al conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales”. Es decir esta dimensión toma en cuenta la demanda del aspecto social frente a la práctica docente, con el contexto social, histórico y político, con las variables geográficas y las culturas particulares, sobre todo desde un punto de vista de equidad. El análisis de esta dimensión implica la reflexión sobre las expectativas del entorno y las que recaen en la figura del maestro, así como el propio sentido del quehacer docente, en el momento histórico en que vive y desde su entorno de desempeño. Es necesario, asimismo, reflexionar sobre la



forma que en el aula expresa una distribución desigual de oportunidades, buscando alternativas de manejo diferentes a las tradicionales.

**Dimensión valoral.** Según Fierro y Contreras (2003, p. 56), dichos autores señalaron que esta dimensión se refleja a un conjunto de valores que tiene el docente y que al realizar su práctica educativa manifiesta valores personales, creencias, actitudes y juicios inherentes a su persona; de esta manera, el maestro muestra sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, llegando a influenciar directamente en la formación integral de los estudiantes. (p. 56). El análisis de esta dimensión enfatiza la vida cotidiana de la escuela y los valores que mueven las relaciones y actuaciones entre los integrantes de la comunidad educativa, constituyendo estos valores en instrumentos de formación. Asimismo, la reflexión se acentúa sobre los valores y conductas, las maneras de resolver conflictos, y las opiniones sobre diversos temas; elementos que el maestro de algún modo transmite a los estudiantes. Conlleva a reflexionar sobre los valores personales, especialmente sobre aquellos relacionados con la profesión docente, y analizar como la propia práctica da cuenta de esos valores.

**Dimensión didáctica.** Según Fierro y Contreras (2003, p. 34) señalaron que la dimensión didáctica toma en cuenta el papel fundamental del docente como eje principal y agente del cambio que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento. Podemos decir que la labor del docente es transmitir conocimientos, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyen en el salón de clases teniendo en cuenta la forma en que el conocimiento es presentado a los alumnos para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir el proceso educativo. (p. 34). Teniendo en cuenta esto, se hace necesario realizar todo un proceso: analizar los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos.

### **Funciones del docente**

**Función técnica.** En este punto podemos señalar que la capacidad y el conocimiento del docente debe ser de un alto nivel ya que con la articulación y ensamble con las materias afines facilita el logro de una enseñanza integral de los estudiantes. De acuerdo con esto, el

profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad.

**Función didáctica.** El docente debe ser capaz de orientar la enseñanza de los estudiantes teniendo en cuenta la capacidad crítica y reflexiva en el ámbito de la investigación, es decir el docente debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, debe conocer métodos y técnicas que le permitan llegar de manera satisfactoria al estudiante, que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales.

**Función orientadora.** Una de las funciones del docente es conocer a cabalidad a sus estudiantes con el fin de poder ayudarlos a encontrar soluciones a sus dificultades y poder incorporarse a la sociedad activa y responsablemente. El docente desde muchos ámbitos es un orientador de sus alumnos, su función principal es la de guiar. Esta función procura establecer un nexo entre el estudiante y el educador para conocer mejor sus virtudes y limitaciones que conlleven a una adecuada orientación. En consecuencia, es notoria la preocupación del docente por comprender a sus estudiantes

**Función no directiva.** El docente en su práctica diaria fomenta el buen comportamiento y actuar de sus estudiantes, haciéndole recordar las normas establecidas en el aula, no es función del profesor imponer ni dictar normas de conducta sino de estimular a los estudiantes a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento que les parezcan más acertadas, llevándolas, sin embargo, a una crítica y a una justificación para que no sean resultado del capricho, en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados, sino resultados de la reflexión e investigación.

**Función facilitadora.** En la práctica académica el docente tiene como objetivo facilitar las condiciones necesarias al estudiante para que obtenga los conocimientos mediante su propio esfuerzo y voluntad y no transmitirlos como se hacía tradicionalmente. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

## **Marco conceptual**

### **Administración de recursos humanos (ARH)**

Según Dessler (2009), son las políticas y las prácticas que se necesitan para cumplir los aspectos relativos al personal o también los recursos humanos que competen a un puesto de la organización e incluyen el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación. (p. 86)

**Administración del talento humano.** Maristany, (2008), manifiesta que la administración del talento humano tiene por objetivo reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa, siendo eficaces y logrando la confianza de los empleados en todos los niveles. (p. 1)

**Dirección.** Según, Reyes (2007), “Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado”. (p. 6.)

**Docente.** La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docēre (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual. Un docente es aquella persona dedicada a enseñar o que realiza acciones que tienen que ver con la enseñanza.

**Capital humano.** Según Dessler (2009), son los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los trabajadores de una empresa. (p. 86)

**Gestión.** Según Vilcarromero (2013), la gestión es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinada a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. (p. 1)

**Gestión de talento humano.** García, Sánchez y Zapata (2008), definen la gestión del talento humano como: La actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de

obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa”. (p. 1)

**La enseñanza.** Según Fenstermacher (2011), “un acto entre dos o más personas –una de las cuales sabe o es capaz de hacer más que la otra- comprometidas en una relación con el propósito de transmitir conocimiento o habilidades de una a otra”. (p. 153)

**Modelo educativo.** Un modelo educativo consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a los docentes en la elaboración de los programas de estudios y en la sistematización del proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Práctica.** Según el diccionario de la Real Academia Española (2012), dice que el docente es una persona que “enseña”. La vida, en cambio, demuestra que ser docente es más que “enseñar” un concepto, un axioma, un procedimiento o alguna destreza manual. Mediante sus responsabilidades cotidianas: preparar clases, llegar puntualmente, solucionar problemas..., el docente expresa transmite y propone una manera de ser en el mundo. Se convierte en arquetipo para los estudiantes. (p. 1)

**Práctica docente.** Según Fierro y Contreras (2003), la práctica docente está muy vinculada a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas en la institución escolar. La gestión corresponde al “conjunto de procesos de decisión, negociación y acción comprometidos en la puesta en práctica del proceso educativo, en el espacio de la escuela, por parte de los agentes que en él participan. (p. 23)

**Talento humano.** Según el diccionario Aristos (1987), es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño. (p. 2)

### 1.3 Justificación

La presente investigación, tiene por finalidad determinar la gestión del talento humano y su relación con su práctica docente del nivel Primario y secundario. Que en la actualidad no tienen una relación primordial, en donde el talento humano no es valorado, por ello el director debe ser el líder del gestor del talento humano, para tener un resultado óptimo que

es, una buena práctica docente, en bienestar de los niños y niñas de hoy y mañana, con sólida formación no solo académica sino integral. Donde la base sea descubrir el talento de niños y niñas desde inicial y primaria por ello se quiere hacer conocer esta deficiencia que como resultado tenemos deserción escolar, bajo rendimiento académico, maestros desactualizados en rutas y las TICs, entre otros.

Esta investigación quiere hacer conocer diferentes aspectos, técnicas e instrumentos, asimismo como la gestión del talento humano que en la actualidad no se da como se debe, por ello el resultado es deficiente. La educación es la base para revertir este y otros problemas para ello necesitamos liderazgo del director como acompañante pedagógico.

**Justificación teórica:** La investigación de la gestión del talento humano y su relación con su práctica docente en la Red 22 Pachacamac de la Unidad de Gestión Educativa de Lima 01 SJM 2015. Es pertinente por lo que es nuevo, indispensable y primordial para su aporte de futuras investigaciones que se realizaran en otras instituciones.

**Justificación metodológica:** La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, Para demostrar el problema existe en el colegio se aplicara cuestionarios, entrevistas, fotos, fuentes documentales, etc. Que nos permitirá determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente a través de un tratamiento estadístico sustentadas por el marco teórico con sus aspectos teóricos científicos, asimismo le servirá al colegio para tomar decisiones en bienestar de la población estudiantil porque no del sector para colaborar con nuestro país.

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, correlacional que permitirá el grado de relación que existe entre las variables.

**Justificación pedagógica:** La presente investigación permitirá al docente conocer más acerca de la importancia de la gestión de talento humano y así apoyar al director para su mejora o su aplicación no solo en docentes sino también en aula con sus estudiantes para evitar o disminuir el problema actual que es la deserción escolar, bajo rendimiento académico y poco interés por el aprendizaje que se observa en las instituciones educativas no solo del colegio en que se aplicara la encuesta sino también a nivel nacional. Para que

desde las aulas se promueva el reconocimiento del talento en cada estudiante utilizando diversas técnicas y sus potencialidades.

La gestión de talento humano no solo es responsabilidad del director, sino también del mismo docente, tiene que ser aplicado en su práctica diaria porque forma al estudiante con talento, en donde cada estudiante tiene diferentes estilos y ritmos de aprendizaje, más aun con inteligencias múltiples. Por ello cada niño o niña tiene talento diferente y así con este aporte se puede apoyar para el éxito futuro del ser humano en bienestar de la sociedad.

## **1.4 Problema**

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la práctica docente de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión valoral en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La relación que existe entre la gestión de talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, es positiva y significativa.

### **Hipótesis específicas**

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa

La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral práctica docente en la RED 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

### **Objetivos específicos**

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015.

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015



## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Metodología

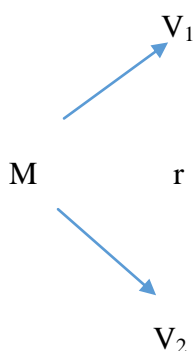
La metodología que se empleó en la presente investigación, es el método descriptivo, que consiste en describir e interpretar un conjunto de hechos de gestión del talento humano relacionado con la práctica docente. Este método nos permite identificar y conocer las hipótesis a través de un diseño estructurado de encuestas.

## 2.2 Tipo de estudio

Siguiendo a Sánchez y Reyes (2006), el presente trabajo de investigación es de tipo sustantiva. En síntesis, la investigación sustantiva describe y explica el fenómeno; esto es, nos lleva al conocimiento de la realidad para identificar principios y leyes, así como al logro de conocimientos necesarios para propiciar políticas de acción que promuevan cambios en dicha realidad.

## 2.3 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño de estudio es no experimental, de corte transversal y correlacional, dado que no se manipula las variables de estudio y en los que solo se observaran los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos después. El diseño de investigación es descriptivo correlacional o transeccional correlacional, ya que tiene como objetivo “descubrir las relaciones entre dos o más variables, categorías o conceptos en un momento determinado” (p. 211).



Donde:

M : Muestra de estudio

V<sub>1</sub>: Gestión del talento humano

V<sub>2</sub>: Práctica docente

r : Relación de variable o correlación

## 2.4 Variable

### **Variable 1: Gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009, p. 3):

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

### **Variable 2: Práctica docente**

Para Fierro y Contreras (2013, p.1), la práctica docente:

Es una praxis social, es decir, aprender cada día de la sociedad, donde tenemos que ser objetivos y realistas. El docente de hoy debe plantear una formación con procesos participativos y democráticos; por, ello la formación en derechos humanos, la paz y la democracia, son fundamentales. Ya que se las presentaran situaciones donde se tendrá que involucrar el docente. Se encontraran con diferentes contextos. Es decir, responder a los agentes implicados en el proceso maestro alumnos, autoridades educativas y padres de familia, así como los aspectos políticos e institucionales, administrativos y normativos. La docencia se destaca el conjunto de relaciones formando una trama que convierte la práctica educativa en una realidad más común que viven los docentes al momento de su labor.

## 2.5 Operacionalización de variables

### **Variable 1: Gestión del talento humano**

Acciones para medir la gestión del talento humano en sus dimensiones: Incorporación, colocación, recompensación, desarrollo, retención y supervisión. El instrumento de la gestión del talento humano que está conformada por seis dimensiones, 13 indicadores y un total de 30 ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la construcción del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se está tomando como referencia la escala de Likert, siendo la calificación de cada ítem como

sigue: Siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Índices</b>
<b>Incorporación</b>	Reclutamiento	1,2,3,4	Escala de Likert	Siempre
	Selección			
<b>Colocación</b>	Orientación	5,6,7,8		A veces
	Modelado	9,10,11		
	Evaluación			
<b>Recompensación</b>	Remuneración.	12,13,14,		Nunca
	Programas de incentivos.	15,16,17		
	Prestación y servicios.			
<b>Desarrollo</b>	Capacitación.	18,19,20		
	Desarrollo de las personas y las organizaciones	21,22		
<b>Retención</b>	Relaciones	23,24,25		
	Higiene, seguridad y calidad de vida	26,27, 28		
<b>Supervisión</b>	Base de datos y Sistema de información de recursos humanos	29,30		

*Fuente:* Elaboración propia

## **Variable 2: Práctica docente**

Acciones que permite medir la práctica docente en sus dimensiones: personal, institucional, interpersonal, social, didáctica y valoral. El instrumento sobre la práctica docente está conformada por seis dimensiones, 17 indicadores y un total de 34 ítems, con las cuales se

pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la construcción del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se está tomando como referencia la escala de Likert, siendo la calificación de cada ítem como sigue: Pocas veces (1), muchas veces (2), y siempre (3).

Tabla 2

*Operacionalización de la variable práctica docente.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Índices
<b>Dimensión Personal</b>	Vocación	1,2,3	Ordinal de tipo	
	Proyección	4,5,6	Likert	
	Satisfacción			Siempre
<b>Dimensión Institucional</b>	Liderazgo	7,8,9		
	Normas	10,11,12		
	Cultura organizacional			Muchas veces
<b>Dimensión Interpersonal</b>	Alumnos	13,14,15,		
	Padres de familia	16,17,18		
	Docentes	19,20		
	Autoridades			Pocas veces
<b>Dimensión Social</b>	Empático	21,22,23,24		
	Tolerante			
	Asertivo			
<b>Dimensión Didáctica</b>	Métodos	25,26,27		
	Técnicas	28,29,30		
	Coordinación			
		31,32,33,34		
<b>Dimensión Valoral</b>	Explicitas			
	Implícitas			

*Fuente:* Elaboración propia

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 238), señalan que las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. Asimismo, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población estará conformada por 139 docentes de las Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, como a continuación se detalla:

Tabla 3

#### *Distribución de la población*

Instituciones Educativas	Nivel	Docentes	Total
I.E. N° 7261 Santa Rosa de Collanac	Primaria	12	25
	Secundaria	13	
I.E. N° 7102 San Francisco de Asís	Primaria	22	44
	Secundaria	22	
I.E. N° 7259 Victor Raul Haya de la Torre	Primaria	24	52
	Secundaria	28	
I.E. N° 7266 Las Mercedes	Primaria	11	18
	Secundaria	7	
<b>Total</b>		139	139

*Fuente:* Cuadro de Asignación de Personal 2015

### Muestra

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 240), la muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. La muestra fue probabilística, conformada por 102 docentes de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

### Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra fue calculado en base a la siguiente fórmula:

$$N = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Para la cual:

n= Tamaño de la muestra.

N= Población (139 docentes de la "RED 22" del año 2015)

e= Error muestral

p= Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Se suele suponer  $p=q=0.5$  (Nivel de Heterogeneidad 50%).

q= Proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir  $1-p$

$$N = \frac{1,92^2 (0,5) (0,5) (139)}{(0,05)^2 (139-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{3,8416 (0,5) (0,5) (139)}{(0,0025) \times (138) + (3,8416) (0,5) (0,5)}$$

$$N = \frac{133,4956}{0,345+0,9604}$$

$$N = \frac{133,4956}{1,3054}$$

$$N = 102$$

$$n/N = 102/139 = 0,734$$

$$n/N = 102/139 = 0,734 \times 25 = 18$$

Tabla 4

*Distribución de la muestra*

<b>Instituciones Educativas</b>	<b>Nivel</b>	<b>Cantidad de docentes</b>	<b>Amplitud</b>	<b>Muestra</b>
I.E. N° 7261 Santa Rosa de Collanac	Primaria	12	25x0,734	18
	Secundaria	13		
I.E. N° 7260 San Francisco de Asis	Primaria	22	44x0,734	32
	Secundaria	22		
I.E. N° 7262 Victor Raul Aya de la Torre	Primaria	24	52x0,734	39
	Secundaria	28		
I.E. N° 7264 Las Mercedes	Primaria	11	18x0,734	13
	Secundaria	7		
<b>Total</b>		139	139	102

Fuente: Elaboración propia de la autora.

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Criterios de selección

Para la investigación que se realizó se ha elegido gestión del talento humano y la práctica docente.

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 216), es el procedimiento adecuado para recolectar datos grandes de una muestra en un determinado momento, de esa manera coge la muestra, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica, ya que se trabajó con muestra de docentes de las Instituciones Educativas de la Red 22 UGEL 01 SJM.

#### Instrumentos

##### Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor: Lloclla, G.

Objetivo: Medir la gestión del talento humano

Descripción: Comprende 30 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: Incorporación de las personas (4 ítems), colocación de las personas (7 ítems), recompensación de las personas



(6 ítems), Desarrollo de las personas (5 ítems), retención de las personas (6 ítems) y supervisión (2 ítems), con la siguiente escala: Siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto)

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tabla 5

*Baremo de la variable gestión del talento humano*

Variable	Niveles	Rangos
<b>Gestión del talento humano</b>	No adecuado	[30, 50[
	Poco adecuado	[51, 70[
	Adecuado	[71, 90]

*Fuente:* Elaboración propia

**Cuestionario para medir la práctica docente**

Autor: Yábar, I. (2013)

Adaptado: Lloclla, G.

Objetivo: Medir la práctica docente

Descripción: Comprende 34 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: Personal (6 ítems), institucional (6 ítems), interpersonal (8 ítems), social (4 ítems), didáctica (6 ítems), valoral (4 ítems) y supervisión (2 ítems), con la siguiente escala: Siempre (3 puntos), muchas veces (2 puntos) y pocas veces (1 punto)

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tabla 6

*Baremo de la variable práctica docente*

Variable	Niveles	Rangos
<b>Práctica docente</b>	Mala	[34, 56[
	Regular	[57, 79[
	Buena	[80, 102]

*Fuente:* Elaboración propia

## 2.8 Validez y confiabilidad del instrumento

### Validez

Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Hernández, et. al. (2010, p. 201), la validez del instrumento se determinó mediante los siguientes pasos:

**Validez de contenido:** Se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Hernández, et al (2010, p. 202), el instrumento fue construido teniendo como consideración el marco teórico desglosándose en dimensiones, indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación, logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación.

### Validez de expertos

Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en tema. Hernández et al (2010, p. 204).

El instrumento fue sometido a juicio de un experto, sus aportes fueron necesarios en la verificación de la construcción y el contenido de los instrumentos, de manera que éstos se ajustan al estudio planteado, para tal efecto se hizo revisar los cuestionarios dirigido a las docentes, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 7

#### *Validez del instrumento*

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Santa María Relaiza, Héctor Raúl	Aplicable

*Fuente:* Elaborado por la autora

Del análisis de la tabla anterior, se puede inferir la apreciación general del instrumento. En base a la opinión del experto consultado, se obtiene una apreciación aplicable por lo que fue considerado confiable.

### Confiabilidad

Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. El criterio de confiabilidad del instrumento que se determina en la presente investigación, es el coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable 1, desarrollado por J. L. Cronbach,

requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre tres, dos y uno. Hernández et. Al. (2010, p. 200), es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. De igual manera para la variable Y es el mismo proceso.

### **Análisis de fiabilidad por el coeficiente Alpha de Cronbach**

En el presente estudio la confiabilidad del instrumento de la variable 1 se determinó a través del cuestionario a una prueba piloto aplicada a 30 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 22 UGEL 01 - SJM 2015.

El coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido es de 91,5%, lo cual permite decir que el cuestionario en su versión de 30 ítems tiene una alta confiabilidad.

Tabla 8

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	30

*Fuente:* Prueba piloto

El coeficiente de Alpha de Cronbach es: 0,915; dentro de la escala de 0,9 a 1, por tanto el instrumento de investigación es fiable.

Con respecto a la variable 2, la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la encuesta a una prueba piloto aplicada a 30 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 22 UGEL 01 - SJM 2015.

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de 91,5%, lo cual permite decir que el cuestionario en su versión de 34 ítems tiene una alta confiabilidad.

Tabla 9

#### *Confiabilidad de la variable práctica docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	34

*Fuente:* Prueba piloto.

De la tabla, se observa una fuerte confiabilidad que poseen las 34 preguntas de la variable práctica docente. Esto demuestra que se aplicó a la muestra del estudio con mucha seguridad.

## **2.9 Métodos de análisis de datos**

Como método se utilizó el método descriptivo porque consiste en analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables.

Para Perea (2006, p. 220), sostiene que el método descriptivo, intenta una dimensión sistemática, focalizada con la realidad, identifica las dimensiones y sus factores internos. Asimismo, se sustenta en el cuidado y empleo de instrumentos y técnicas de fiabilidad y validez.

El método que se utilizó en la investigación es el método descriptivo. Sánchez y Reyes (2006, p. 33), consiste en describir, analizar e interpretar un conjunto de hechos relacionados con otras variables; tal como se dan en el presente. Además, estudia el fenómeno en su estado actual y en su forma natural sin tener control directo entre las variables de estudio como son: variable 1: Gestión del talento humano, y 2: Práctica docente.

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS.

En el estudio se tomaron las siguientes variables

V1 = Cualitativa Ordinal (gestión del talento humano)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

V2 = Cualitativa Ordinal (práctica docente)

Asimismo, se realizó el análisis de esta variable los cuales han sido codificados y tabulados analizándose estadísticamente el promedio ( $\bar{X}$ ).

### Estadística descriptiva

Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

### Estadística de prueba

Se hizo uso mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar el análisis correspondiente y utilizar la prueba correspondiente.

### Prueba de hipótesis

De los procedimientos establecidos se utilizó la prueba de correlación no paramétrica de Rho Spearman dado que los datos difieren de la distribución normal.

En la siguiente tabla 11, se detallan los recursos estadísticos y las fórmulas correspondientes a utilizar:

Tabla 10

#### *Recurso estadístico*

Análisis estadístico	Recurso estadístico
Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables.	Coefficiente de Spearman
	$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$

Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante figuras para facilitar su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutarán mediante el programa Excel y el estadístico SPSS versión 21.

## **2.10 Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se realizó con previa información del Director y docentes, sobre el tema y objetivos de éste, teniendo la facultad de elegir su participación. Además, se informó que al aceptar su participación en el mencionado trabajo de investigación, que se tendrá la máxima confidencialidad de la información brindada, así como también se les asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de resultados

Tabla 11  
Gestión del talento humano y la práctica docente

			Práctica docente			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	21	11	2	34
		% del total	20,6%	10,8%	2,0%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	16	20	8	44
		% del total	15,7%	19,6%	7,8%	43,1%
	Adecuado	Recuento	8	7	9	24
		% del total	7,8%	6,9%	8,8%	23,5%
Total		Recuento	45	38	19	102
		% del total	44,1%	37,3%	18,6%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

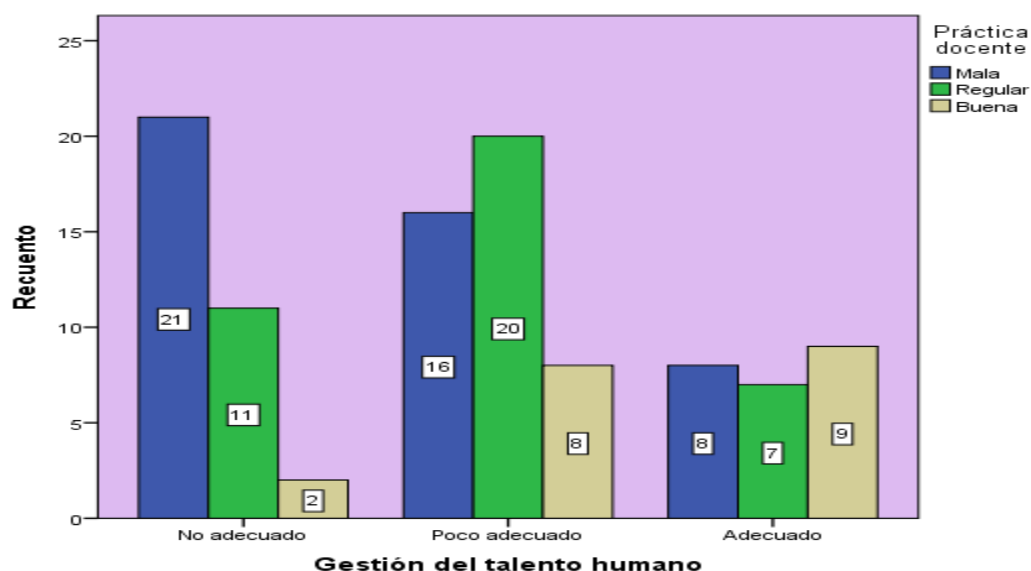


Figura 1. Gestión del talento humano y la práctica docente

#### Interpretación:

Sobre la gestión del talento humano: Se observa que existe un grupo representativo de 44 docentes (43,1%) que alcanza el nivel poco adecuado con respecto a la gestión del talento humano, este resultado es preocupante para los docentes de la red 22 Pachacamac Ugel 01 SJM 2015. Por otro lado, 34 docentes (33,3%) señalan que la gestión del talento humano se encuentra en el nivel no adecuado y solo 24 docentes (23,5 %) se ubican en el nivel adecuado.



Tabla 12  
*La gestión del talento humano y la dimensión personal*

			Dimensión personal			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	4	11	19	34
		% del total	3,9%	10,8%	18,6%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	10	11	23	44
		% del total	9,8%	10,8%	22,5%	43,1%
	Adecuado	Recuento	4	4	16	24
		% del total	3,9%	3,9%	15,7%	23,5%
Total		Recuento	18	26	58	102
		% del total	17,6%	25,5%	56,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

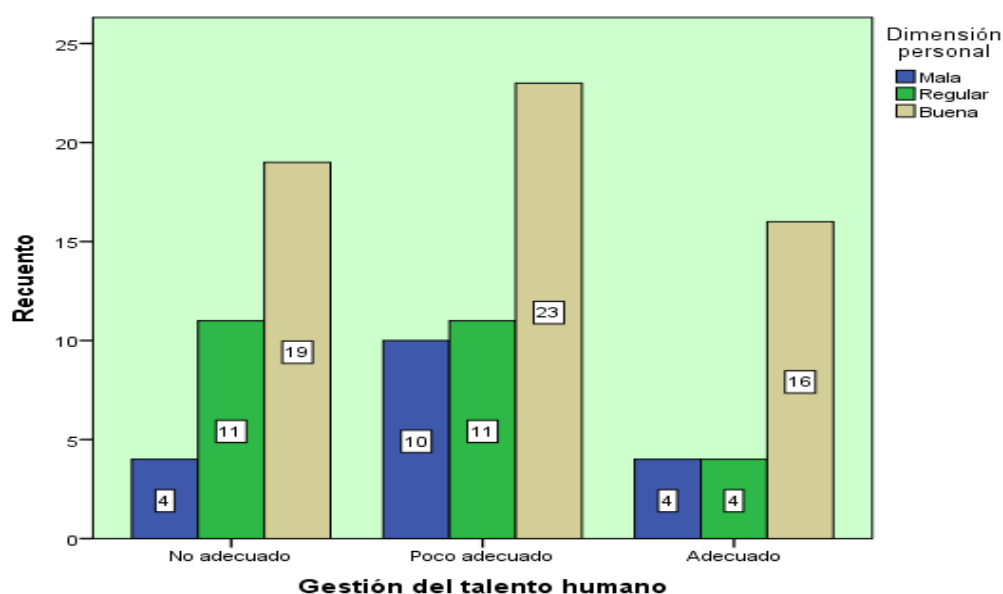


Figura 2. Gestión del talento humano y la dimensión personal

### Interpretación:

Como se observa en la tabla 13 y figura 8; los docentes sostienen que la práctica docente en su dimensión personal de nivel malo, el 3,9% presentan un nivel no adecuado con la gestión del talento humano, el 10,8 % se encuentra en un nivel regular sobre la práctica docente en su dimensión personal y el 15,7 % ha logrado un nivel bueno sobre la práctica docente en su dimensión personal. Así mismo, del total de encuestado el 43,1% sostienen que la gestión del talento humano está en un nivel poco adecuado y el 17,6 % sostienen que la práctica docente en su dimensión personal se encuentra en el nivel malo.

Tabla 13

*La gestión del talento humano y la dimensión institucional*

		Dimensión institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	5	17	12	34
		% del total	4,9%	16,7%	11,8%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	2	19	23	44
		% del total	2,0%	18,6%	22,5%	43,1%
	Adecuado	Recuento	1	7	16	24
		% del total	1,0%	6,9%	15,7%	23,5%
Total	Recuento	8	43	51	102	
	% del total	7,8%	42,2%	50,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

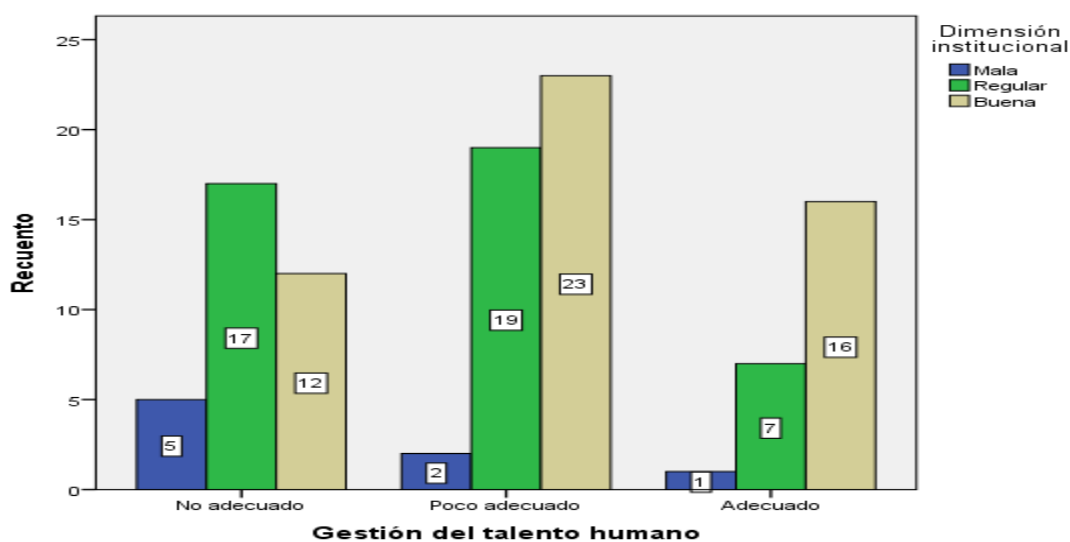


Figura 3. Gestión del talento humano y la dimensión institucional

### Interpretación:

Como se observa en la tabla 14 y figura 9; los docentes sostienen que la práctica docente en su dimensión institucional de nivel regular, el 6,9% presentan un nivel adecuado con la gestión del talento humano, el 22,5 % se encuentra en un nivel bueno sobre la práctica docente en su dimensión institucional. Así mismo, del total de encuestado el 23% sostienen que la gestión del talento humano está en un nivel adecuado y el 42,2 % sostienen que la práctica docente en su dimensión institucional se encuentra en el nivel regular.

Tabla 14

*La gestión del talento humano y la dimensión interpersonal*

			Dimensión interpersonal			Total
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	9	24	1	34
		% del total	8,8%	23,5%	1,0%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	10	27	7	44
		% del total	9,8%	26,5%	6,9%	43,1%
	Adecuado	Recuento	2	12	10	24
		% del total	2,0%	11,8%	9,8%	23,5%
Total		Recuento	21	63	18	102
		% del total	20,6%	61,8%	17,6%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

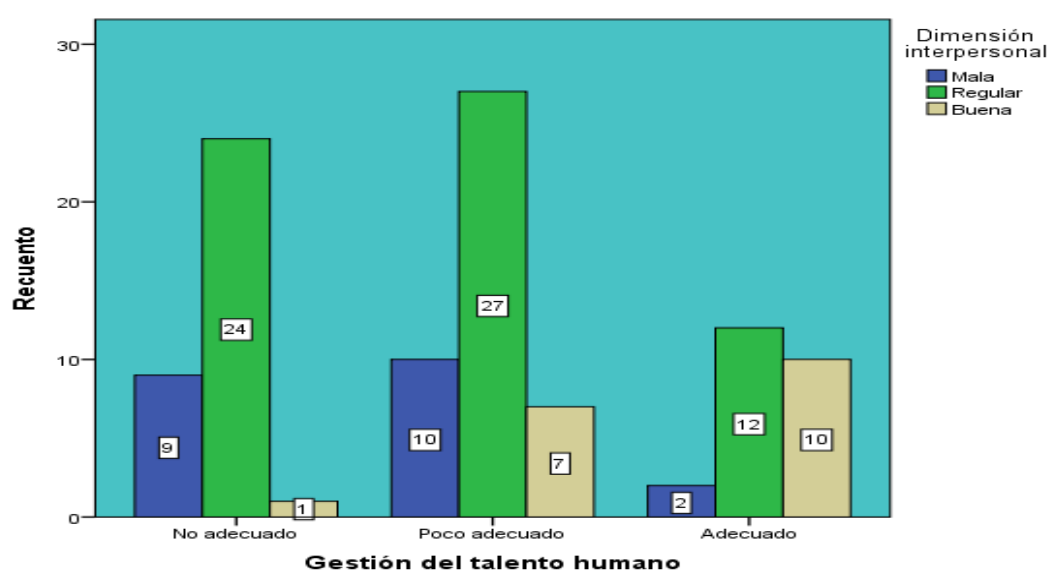


Figura 4. Gestión del talento humano y la dimensión interpersonal

### Interpretación:

Como se observa en la tabla 15 y figura 10; los docentes sostienen que la práctica docente en su dimensión interpersonal de nivel malo, el 3,9% presentan un nivel poco adecuado con la gestión del talento humano, el 7,8 % se encuentra en un nivel bueno sobre la práctica docente en su dimensión interpersonal. Así mismo, del total de encuestado el 43,1% sostienen que la gestión del talento humano está en un nivel no adecuado y el 67,6 % sostienen que la práctica docente en su dimensión interpersonal se encuentra en el nivel regular.

Tabla 15  
*La gestión del talento humano y la dimensión social*

		Dimensión social			Total	
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	6	25	3	34
		% del total	5,9%	24,5%	2,9%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	4	28	12	44
		% del total	3,9%	27,5%	11,8%	43,1%
	Adecuado	Recuento	0	16	8	24
		% del total	0,0%	15,7%	7,8%	23,5%
Total		Recuento	10	69	23	102
		% del total	9,8%	67,6%	22,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

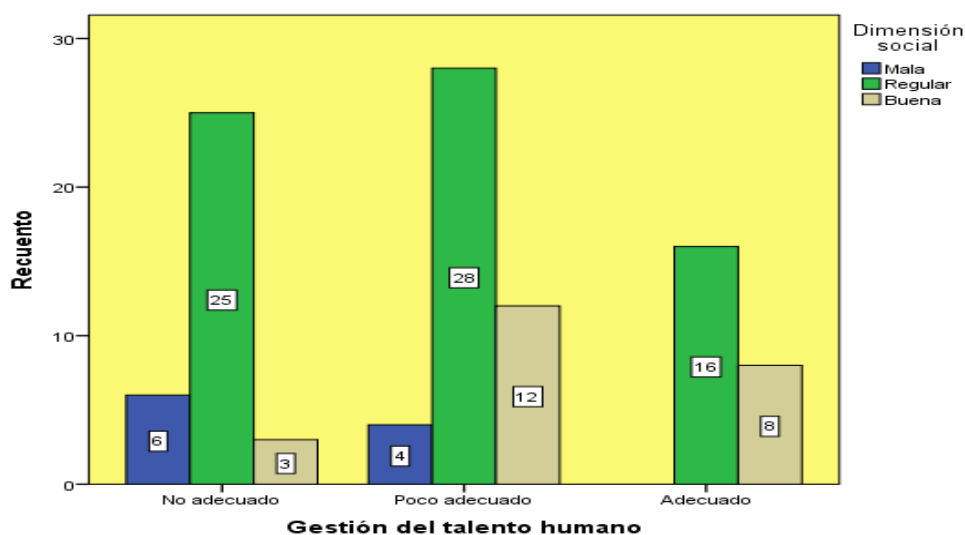


Figura 5. Gestión del talento humano y la dimensión social

Interpretación:

Como se observa en la tabla 16 y figura 11; los docentes sostienen que la práctica docente en su dimensión social de nivel bueno, el 7,8% presentan un nivel adecuado con la gestión del talento humano, el 27,5% se encuentra en un nivel regular sobre la práctica docente en su dimensión social. Así mismo, del total de encuestado el 33,3% sostienen que la gestión del talento humano está en un nivel no adecuado y el 22,5% sostienen que la práctica docente en su dimensión social se encuentra en el nivel bueno.

Tabla 16

*La gestión del talento humano y la dimensión didáctica*

		Dimensión didáctica			Total	
			Mala	Regular	Buena	
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	7	17	10	34
		% del total	6,9%	16,7%	9,8%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	10	19	15	44
		% del total	9,8%	18,6%	14,7%	43,1%
	Adecuado	Recuento	2	8	14	24
		% del total	2,0%	7,8%	13,7%	23,5%
Total	Recuento	19	44	39	102	
	% del total	18,6%	43,1%	38,2%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

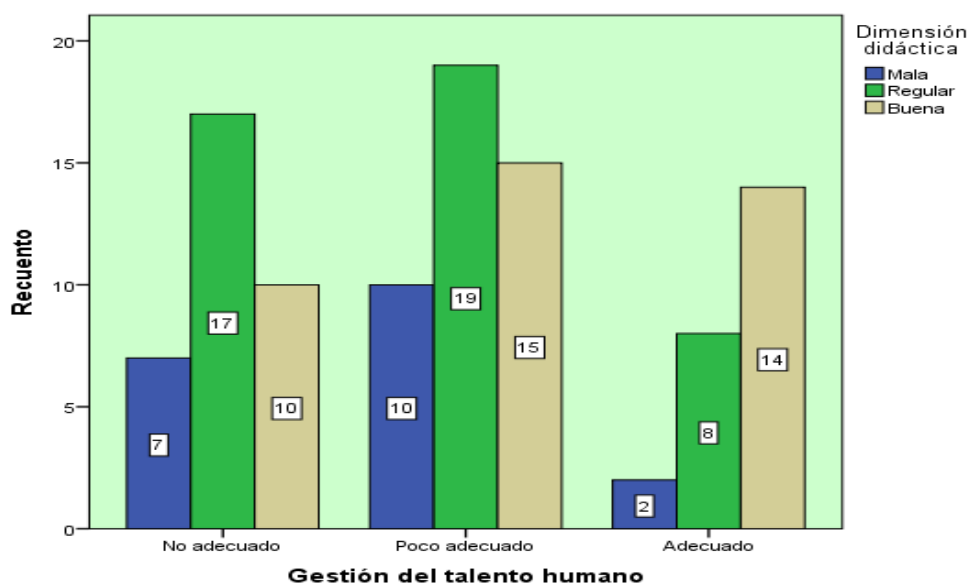


Figura 6. Gestión del talento humano y la dimensión didáctica

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla 17 y figura 12; los docentes sostienen que la práctica docente en su dimensión didáctica de nivel regular, el 18,6% presentan un nivel poco adecuado con la gestión del talento humano, el 2,0 % se encuentra en un nivel malo sobre la práctica docente en su dimensión didáctica. Así mismo, del total de encuestado el 23,5% sostienen que la gestión del talento humano está en un nivel adecuado y el 18,6 % sostienen que la práctica docente en su dimensión didáctica se encuentra en el nivel malo.

Tabla 17  
*La gestión del talento humano y la dimensión valoral*

		Dimensión valoral			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Gestión del talento humano	No adecuado	Recuento	6	17	11	34
		% del total	5,9%	16,7%	10,8%	33,3%
	Poco adecuado	Recuento	6	20	18	44
		% del total	5,9%	19,6%	17,6%	43,1%
	Adecuado	Recuento	3	8	13	24
		% del total	2,9%	7,8%	12,7%	23,5%
Total	Recuento	15	45	42	102	
	% del total	14,7%	44,1%	41,2%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL

01 SJM, 2015

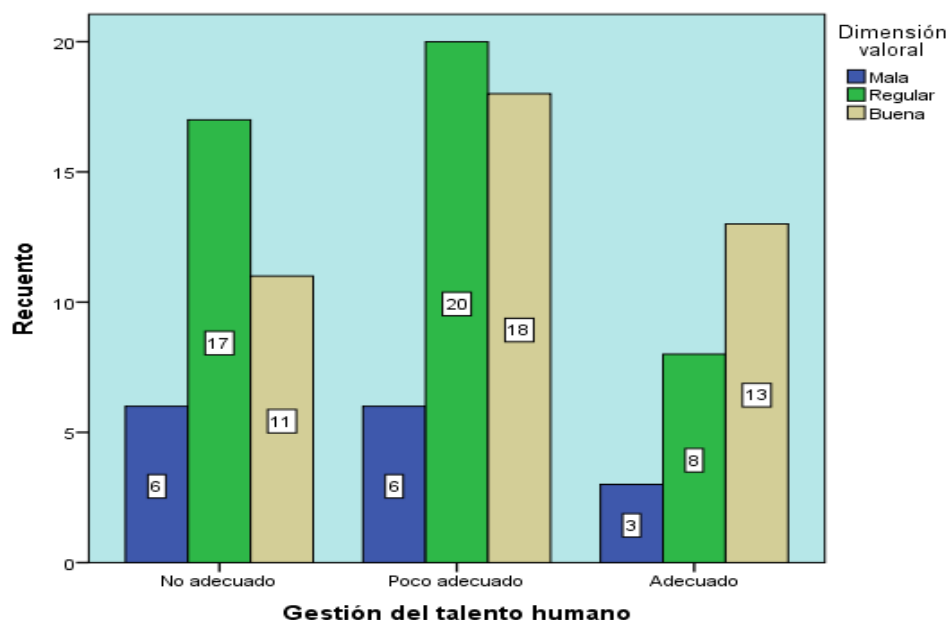


Figura 7. Gestión del talento humano y la dimensión valoral

### Interpretación:

Como se observa en la tabla 18 y figura 13; los docentes sostienen que la práctica docente en su dimensión valoral de nivel regular, el 7,8% presentan un nivel adecuado con la gestión del talento humano, el 12,7% se encuentra en un nivel bueno sobre la práctica docente en su dimensión valoral. Así mismo, del total de encuestado el 33,3% sostienen que la gestión del talento humano está en un nivel no adecuado y el 14,7% sostienen que la práctica docente en su dimensión valoral se encuentra en el nivel malo.

### 3.2. A nivel inferencial

Tabla 18

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,108	102	,005
Práctica docente	,108	102	,005

a Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 19 se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un grado de significación del 0,005 para ambas variables, siendo estos valores menores al 0,05, la cual se afirma que los datos no provienen de una distribución normal, y pertenecen a pruebas no paramétricas.

#### **Hipótesis general**

Planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

H<sub>0</sub>: La relación de gestión de talento humano y la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa.

H<sub>1</sub>: La relación de gestión de talento humano y la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>

Tabla 19

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la práctica docente*

		Gestión del talento humano	Práctica docente
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,302**
	Sig. (bilateral)	.	,002
Rho de	N	102	102
Spearman	Coefficiente de correlación	,302**	1,000
	Práctica docente	Sig. (bilateral)	,002
	N	102	102

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

Como se puede observar en la Tabla 20, la gestión del talento humano se relacionan positivamente con la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,302$ ), representando ésta una baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,002 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación de gestión de talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.



### Hipótesis específicas 1

H1: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Ho: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa.

Tabla 20

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión personal*

		Gestión del talento humano	Dimensión Personal
bRho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,121
	Sig. (bilateral)	.	,027
	N	102	102
Dimensión Personal	Coefficiente de correlación	,121	1,000
	Sig. (bilateral)	,027	.
	N	102	102

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

En la tabla 21, la gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión personal de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,121$ ), representando ésta una muy baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,027 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal de la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

### Hipótesis específicas 2

Ho: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa.

H1: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Tabla 21

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional*

		Gestión del talento humano	Dimensión Institucional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,405**
		N	102
	Dimensión Institucional	Coefficiente de correlación	,405**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	102

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

En la Tabla 22, la gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión institucional de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,405$ ), representando ésta una moderada relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional de la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

### Hipótesis específicas 3

H<sub>0</sub>: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa

H<sub>1</sub>: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Tabla 22

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal*

		Gestión del talento humano	Dimensión Interpersonal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,295**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	102	102
	Coeficiente de correlación	,295**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	102	102

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

En la Tabla 23, la gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,295$ ), representando ésta una baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,003 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal de la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

#### **Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa.

H<sub>1</sub>: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Tabla 23

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión social*

		Gestión del talento humano	Dimensión Social
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	,309**
		N	,002
		N	102
	Dimensión Social	Coefficiente de correlación	,309**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,002	
	N	102	

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

En la tabla 24, la gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión social de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,309$ ), representando ésta una baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,002 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social de la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

#### **Hipótesis específica 5**

H<sub>0</sub>: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa.

H<sub>1</sub>: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Tabla 24

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica*

		Gestión del talento humano	Dimensión didáctica
Rho de	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,153
		N	102
Spearman	Dimensión didáctica	Coeficiente de correlación	,153
		Sig. (bilateral)	,024
		N	102

En la tabla 25, la gestión del talento humano se relaciona positivamente con la dimensión didáctica de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,153$ ), representando ésta una muy baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,024 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica de la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

### **Hipótesis específicas 6**

$H_0$ : La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 no es positiva y significativa.

$H_1$ : La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

Tabla 25

*Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral*

		Gestión del talento humano	Dimensión Valoral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano		
	Coefficiente de correlación	1,000	,162
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	102	102
Dimensión Valoral	Coefficiente de correlación	,162	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	102	102

En la tabla 26, la gestión del talento humano se relaciona positivamente con la dimensión valoral de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,162$ ), representando ésta una muy baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,003 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral de la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015 es positiva y significativa.

## **IV. Discusión**

## Discusión

El presente trabajo de investigación se realizó, teniendo en cuenta la percepción de 139 docentes de las instituciones educativas de la Red 22 a quienes se les aplicó una encuesta muestral de 102 docentes sobre Gestión del talento humano y la práctica docente.

Los resultados de la investigación dan cuenta que un 44 docentes (43,1 %) de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 22 UGEL 01–Pachacamac 2015, tiene un nivel poco adecuado con respecto a la gestión del talento humano, este resultado es preocupante para los docentes de la red 22 Pachacamac Ugel 01 SJM 2015. Por otro lado, 34 docentes (33,3%) señalan que la gestión del talento humano se encuentra en el nivel no adecuado y solo 24 docentes (23,5 %) se ubican en el nivel adecuado tabla 10.

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,302 y un nivel de significancia igual a 0,002, lo que permite afirmar que existe una relación directa, baja pero significativa entre la gestión del talento humano y la práctica docente en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; y tiene relación con los estudios realizados por Sayre y Torres (2013) “*Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*” que concluye en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, se percibe una gestión del talento humano inadecuado, con un 64% de docente que perciben un nivel medio donde los directivos no brindan atención a las potencialidades de los docentes. Al finalizar el análisis y la interpretación de los resultados con respecto al desempeño docente, con un 60% de docentes un bajo nivel de desempeño docente, se concluye que los docentes tienden a percibir un desempeño docente adecuado; asimismo el estudio de Yábar (2013) “*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*”, y llegó a la siguiente conclusión: Existe relación entre la dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo p-valor (sig.) de 0.00 menor que 0.05; se refuerzan con los planteamientos de Chiavenato (2009) y Dessler (2006) que definen a la gestión del talento humano como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación,



recompensas y evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía y Scott (2011) menciona que una adecuada conducta profesional de los instructores y personal directivo permiten establecer la calidad de la gestión educativa.

También, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,121 y un nivel de significancia igual a 0,027, que indica que existe una relación muy baja, directa pero significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión personal de la práctica docente en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; que se relacionan con la investigación realizada por Sayre y Torres (2013) “Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, que concluye que : ”Existe una relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y la dimensión personal del desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013; y con el planteamiento de Fierro (2013), que señala que la práctica docente: Es una praxis social, es decir, aprender cada día de la sociedad, donde tenemos que ser objetivos y realistas. El docente de hoy debe plantear una formación con procesos participativos y democráticos; por, ello la formación en derechos humanos, la paz y la democracia, son fundamentales. Ya que se las presentaran situaciones donde se tendrá que involucrar el docente. Se encontraran con diferentes contextos.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,405 y un nivel de significancia igual a 0,000; y se afirma que existe una relación directa, y significativamente moderada entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; que se relaciona con el estudio de Díaz (2010) “Gestión del potencial humano en las organizaciones”, que llegó a las siguientes conclusiones: La propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación individuo-trabajo-organización, con el fin de propiciar tanto el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo. La propuesta metodológica ofrece un procedimiento para la gestión integrada de recursos humanos, pues los resultados de los programas GPH son

utilizados para múltiples fines de GRH, ofreciendo además un mecanismo para la búsqueda de puntos de encuentro entre los objetivos de la organización y los de sus miembros, como catalizadores del potencial humano de la organización.

Márquez (2009) “La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica”, que llegó a la siguiente conclusión: Una formación práctica que permita al futuro profesor conocer la realidad educativa, aquella en la que va a desenvolverse profesionalmente y que además: Le permita desempeñar el papel del docente e implicarse en todas las funciones que les son propias, tanto las educativas como las administrativas, pueda transferir y verificar los aprendizajes adquiridos en la teoría, debe potenciar el análisis y la reflexión sobre sus actuaciones prácticas. La formación práctica no sólo debe servir para conocer y entender la realidad, sino también para comenzar a construir y desarrollar en el futuro docente su pensamiento práctico, aquel que dirigirá y orientará tanto la interpretación de la realidad como la práctica del aula, le sirva para empezar a formar su carácter profesional, para socializarse y tomar conciencia de lo que significa ser un profesional de la educación.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,295 y un nivel de significancia igual a 0,003, y se afirma que existe una relación directa y baja entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; que tiene relación con el estudio de Sayre y Torres (2013) “Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013”, que llegó a la siguiente conclusión: En las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, se percibe una gestión del talento humano inadecuado, con un 64% de docente que perciben un nivel medio donde los directivos no brindan atención a las potencialidades de los docentes. Al finalizar el análisis y la interpretación de los resultados con respecto al desempeño docente, con un 60% de docentes un bajo nivel de desempeño docente, se concluye que los docentes tienden a percibir un desempeño docente adecuado. Existe una relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y las dimensiones personal y pedagógica del desempeño docentes en la Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013; Asimismo, Fierro y Contreras (2003) menciona la práctica docente en su dimensión Personal, que el

profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones.

A la vez, con respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,309 y un nivel de significancia igual a 0,002, y se afirma que existe una relación directa y baja entre la gestión del talento humano y la dimensión social en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; que se relaciona con la investigación realizada por De la Cruz (2010) “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas” que llegó a las siguientes conclusiones: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones educativas de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad. Es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas.

Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 5, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,153 y un nivel de significancia igual a 0,024; y se afirma que existe una relación directa y muy baja entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, resultado que se relaciona con el estudio de Scott (2011) “Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú”, que llegó a la siguiente conclusión: Que una adecuada conducta profesional de los instructores y personal directivo permiten establecer la calidad de la gestión educativa; toda vez, que la conducta profesional tenga en cuenta aspectos importantes como competencia e integridad, actitud y calidad, rectitud y honradez. Además considerar herramientas necesarias para poder alcanzar niveles altos de calidad en la gestión educativa como conducta profesional,

dirección y liderazgo y formación de valores; asimismo, con el estudio de Susanibar (2011) *“La práctica pre-profesional de observación didáctica y su incidencia en la formación docente de los estudiantes de la especialidad de educación primaria y problemas de aprendizaje facultad de educación U.N.J.F.S.C”*, que llegó a la siguiente conclusión: El futuro profesional docente tiene un conocimiento medio del dominio del diseño curricular nacional y su relación con la diversificación regional, local, institucional y de aula, así como de la elaboración de la programación curricular de larga y corta duración.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 6, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,162 y un nivel de significancia igual a 0,003; y se afirma que existe una relación directa y muy baja entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, que tiene relación con el estudio de Gómez (2011) *“Desarrollo profesional del maestro La competencia reflexiva evaluación de un programa formativo en el contexto panameño”*, llegando a la siguiente conclusión: El escenario profesional en que el maestro ejerce su profesión requiere que éste deba afrontar y resolver acertadamente situaciones imprevisibles del aula de una cierta complejidad e inmediatez. Estas notas de su ámbito profesional hacen que el maestro precise de la competencia reflexiva de forma habitual. De este modo la competencia reflexiva implica una doble acción en el docente: reflexionar de forma práctica y sistemática en plena acción profesional, reflexionar en el aula escolar, es decir, en su propio contexto. Estas acciones conducen al maestro a resolver de forma unitaria y no fragmentada las diferentes problemáticas de sus alumnos en el aula: problemas cognitivos, didácticos, emocionales, psicológicos, sociales etc.

## **V. Conclusiones**

### Conclusiones

La relación de la gestión de talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, es positiva y significativa; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,302$  y un nivel de significancia  $p=0,002$ .

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión personal de la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,121$  y un nivel de significancia  $p=0,027$ .

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional de la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,405$  y un nivel de significancia  $p=0,000$ .

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal de la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,295$  y un nivel de significancia  $p=0,003$ .

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión social de la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,309$  y un nivel de significancia  $p=0,002$ .

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica de la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,153$  y un nivel de significancia  $p=0,024$ .

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral de la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho=0,162$  y un nivel de significancia  $p=0,003$ .

## **VI. Recomendaciones**

## Recomendaciones

Se sugiere que el Ministerio de Educación, debe tener en cuenta los procesos de una buena gestión del talento humano para mejorar la práctica docente en las instituciones educativas del país principalmente los directivos y los docentes de las instituciones educativas en investigación deben implementar esta área que es lo más importante para en mejor funcionamiento de la institución por ende mejor personal docente para una calidad educativa del estudiante. Si bien compete a los docentes la buena práctica docente para una buena enseñanza, pero esta labor debe ser compartida con los padres y una buena gestión del talento humano de parte de la dirección y su equipo directivo.

Se sugiere a los docentes deben tener en cuenta su formación personal cimentada en valores; así como el desarrollo de habilidades y capacidades personales que le permita una adecuada práctica docente.

Se recomienda las autoridades educativas, la búsqueda de un desarrollo institucional con la participación de los docentes; y coordinar acciones en beneficio de los estudiantes tendientes al logro de objetivos con el desarrollo de la práctica docente.

Se recomienda a los docentes buscar interactuar con sus demás colegas a través de reuniones de coordinación de las áreas comunes, que les permita una formación integral a los estudiantes en el desarrollo de la práctica docente.

Los directivos o el equipo de gestor del talento humano de las instituciones educativas en estudio deben poner atención en los casos de docentes con bajo nivel de práctica docente, poniendo en práctica diversos procesos de socialización en la gestión del talento humano para lograr el objetivo del MED que se sintetiza en el lema “Todos aprenden nadie sé que atrás”

recomienda a los directores, y los padres de familia apoyar a los docentes para la mejora de su práctica pedagógica y /o desempeño docente para que logremos mejorar la enseñanza y aprendizaje del estudiante, ya que esto les permitirá ser líderes en el aula y este se profundice mucho más con las diversos procesos de gestión del talento humano aplicadas por el equipo directivo elegidos democráticamente que apuestan por mejores docentes por



ende mejores estudiantes con talento en las instituciones educativas en investigación sino también del país.

Se sugiere a las autoridades educativas, docentes y padres de familia; valorar las habilidades, capacidades y destrezas de cada integrante de la comunidad educativa, fomentando acciones de compensación, motivación y apoyo en el desarrollo de la práctica docente.

## **VII. Referencias**

- Achulli, J. (2001). *Investigación y formación docente*. Rosario: Laborde Editorial.
- Barnard, C. (1971). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press
- Cárdenas, R. (2008). *Modelo de la gestión del talento humano*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México, D.F: Mc Graw.Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México, D.F.: Mc Graw Hill.  
Interamericana.
- Colom, R. (2009). Educación y capital humano. *Psicothema*, 21(3), 446-452
- De la Cruz, N. (2010). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Dessler, G. (2006). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: Pearson.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: Pearson
- Díaz, M. (2010). *Gestión del potencial humano en las organizaciones*. Universidad de la Habana, Cuba.
- Diccionario ABC (2007). *Diccionario de la lengua española*. España
- Eslava, E. (2010). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Estraño, A. (1980). *Profesor de estudiante venezolano predictores de sucesos académicos y variables demográficas disponibles al final del ciclo básico*. Tallhasse: Universidad de Florida.
- Fayol, H. (1917). *Administración industrial y general*. Madrid: Orbis.
- Fenstermacher, G. (1998). *Enfoques de la enseñanza*. Buenos Aires: Amorrortu.

- Fernández, A. (2010). Los sistemas de gestión integrada de capital humano. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Vol. 13.*
- Fierro, C. (2013). *Transformando la práctica docente.* Barcelona: Paidós
- Fierro, C. (2015). *Transformando la práctica docente.* Barcelona, México y Buenos Aires: Paidós
- Fierro, C. y Contreras, J. (2003). *Transformando la práctica docente. una propuesta basada en la investigación acción.* México, D.F.: Paidós.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La gestión del talento en tiempos de cambio.* Argentina: Granica.
- García, M.; Sánchez, K. y Zapata, A. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana.* Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gómez, M. (2011). *Desarrollo profesional del maestro. La competencia reflexiva evaluación de un programa formativo en el contexto panameño.* Universidad de Lleida, Portugal.
- Gonzales, C. (2013). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: Análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica.* Universidad de Valladolid, España.
- Greta, H. (2010). *La práctica docente y el clima social en el salón de clases de la I.E. 19 de abril de Chupaca-Junín.* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw-Hill.
- Jiménez, M. (2011). *El discurso mundial de modernización educativa: Evaluación de la universidad y reformas Latinoamericanas.* Espacio abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología. Vol. 20

- Lafaurcade, P. (1974). *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Buenos Aires: Kapelusz,
- Maristany, J. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson
- Márquez, A. (2009). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica*. Universidad de Málaga, España.
- Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*. Instituto Politécnico Nacional, México.
- Mondy, W. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Orellan, R. (2012). *El talento humano como el principal activo de la organización*.
- Orizaga, C. (2011). *Gestión del talento humano en la Universidad Pública*. Revista El Buzón de Pacioli, Número Especial 74, Octubre 2011.
- Parker, M. (1942). *Administración dinámica*. México: Herrero Hermanos.
- Perea, J. (2006). *La entrevista en las organizaciones: Una perspectiva psicológica para su clasificación y aplicación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pereda, S. (2005). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces
- Quezada, H. (2010). *El talento en las organizaciones*. Disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/talento.htm> [Consulta el 20-02-2012].
- Real Academia Española (2012). *Diccionario*. Madrid: Océano.
- Reyes, B. (2007). *Dimensiones de la práctica docente*. <http://periplosenred.blogspot.pe/2007/11/dimensiones-en-la-practica-docente.html>.

- Rodríguez, R. (2010). *El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Barcelona Centroamericana de Nicaragua*. Universidad de Barcelona, España.
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sayre, V. y Torres, A. (2013). *Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Scott, w. (2011). *Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú*”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- Stoner, J. (2002). *Administración*. México: Pearson.
- Susanibar, A. (2011) *La práctica pre-profesional de observación didáctica y su incidencia en la formación docente de los estudiantes de la especialidad de educación primaria y problemas de aprendizaje facultad de educación U.N.J.F.S.C*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Vásquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Lima: Grupo continental.
- Vilcarromero, R. (2013). *Administración de la producción*. España: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Zavala, A. (2007). *La práctica educativa. Cómo Enseñar*. España: Graó.

## **Anexos**

**Anexo 1: Artículo científico**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y práctica docente en las  
instituciones educativas nacionales.**

**AUTOR:**

**Bach. Gloria Lloclla Céspedes**

**Escuela de Postgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**



## **Resumen**

La presente investigación se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación existente entre Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015, estudio realizado en el contexto que ya hay nuevas ideas y reflexiones sobre la gestión del talento humano en su dimensión más amplia y duradera y a su vez se entiende que la institución educativa tiene su sentido en el aprendizaje de los estudiantes.

Este es un estudio correlacional de Rho de Spearman, diseño no experimental transversal, se trabajó con una población de 139 docentes y una muestra de 102 docentes, se aplicó un instrumento: cuestionario sobre gestión del talento humano y la práctica docente, que fueron debidamente validados por juicio de expertos y por Alfa de Cronbrach.

Las conclusiones del estudio indican que se determinó una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la práctica docente ( $r= 0,302$ ,  $p=,002$ ). Es decir, que a mayor nivel de gestión del talento humano habrá mayor nivel de práctica docente en las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015.

Palabras clave: Gestión del talento humano, práctica docente

## **Abstract**

This research was developed with the objective to determinate the relation between the human talent management and its relationship with the teaching practice of all the schools of the RED 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, this investigation was made in the context because there are new ideas and reflections about the human talent management, this investigation was made in the context because there are new ideas and reflections about the human resource management at the same time every school has its own sense in the student learning.

This is a correlational study of Rho de Spearman, transversal non experimental design, worked with a population of 139 teaching and a sample of 102 teaching, an instrument was applied : questionnaire about human talent management and teaching practice , which were duly validated by expert judgment and Cronbrach's Alpha.

The conclusions indicate a positive relation between the human talent management and the teaching practice ( $r=0,032$ ,  $p= ,002$ ). That is, the greater the level of management of human talent will be higher level of teaching practice in educational institutions Pachacamac Red 22 UGELs SJM 01, 2015. Thus the main research hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected.

Key words: Human talent management, teaching practice.

## **Introducción**

La administración de recursos humanos (ARH) era una área más de la administración de una empresa o institución, pero en los últimos años llamado Gestión del talento humano (GTH) se sabe que es la columna vertebral para el mejoramiento o éxito de una organización por lo que pasa por varios pasos como: reclutamiento, selección, capacitación, monitoreo y otros.

A nivel internacional, no es valorada por lo que somos un país según indican países en vía de desarrollo por ello tenemos casi poca oportunidad para tener éxito profesional pero grandes países como: China, Singapur, Taipéi, Corea del Sur, Japón, Liechtenstein, Suiza, Holanda, Estonia, Finlandia y otros como Chile quedaron en mejores puestos según la prueba PISA producto del resultado de la valoración de estas dos variables (talento humano y la práctica docente) que es la base fundamental para el progreso del país.

Según la prueba PISA en el año 2013, el Perú, quedó en el último lugar, por lo que la gestión del talento humano no es valorado, ya que debe ser uno de los factores fundamentales para el logro del objetivo nacional pero en la medida en que se permita la alineación y otros factores no se lograra la meta. En tal sentido se vincula de manera directa y se responsabiliza de todos los procesos, en la gestión desde el conocimiento, hasta los procesos operativos a la integración del talento humano, en el manejo eficiente de estrategias y políticas educativas del País, desde la gestión del talento humano el ejecutivo (ministerio) hasta la práctica docente en aula.

La Red 22 ubicada en Huertos de Manchay Pachacamac-Lima de la UGEL N° 01 SJM. Cuenta con un total de 139 docentes en los 2 niveles de: primaria y secundaria, organizados dentro del ámbito de la Ley General de Educación N° 28044 y demás normas.

Según la evaluación censal de estudiantes ECE aplicada el año 2012 quedamos muy bajo, el año 2013 un colegio de la red quedo el segundo puesto de la UGEL, el año 2014 se mejoró notablemente por las capacitaciones y acompañamiento en la práctica pedagógica del docente por ello para que haya una buena práctica docente, es necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la, gestión del talento humano y en el desempeño docente, con la finalidad de mejorar la eficacia y eficiencia que son indispensables para lograr uno de los objetivos de la educación que es “oportunidad y resultados educativos de igual calidad para todos sin exclusiones.

### **Antecedentes del problema**

Martínez (2013) en su tesis titulada “*Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*”, tuvo como objetivo principal de esta tesis es encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de gestión del talento humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de recursos humanos emite la administración pública Federal”.

Rodríguez (2013) en su tesis titulada “*El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Barcelona Centroamericana de Nicaragua*” legando a la siguiente Conclusión: Los profesores valoraron muy

positivamente el uso de la Carpeta Digital, porque consideraron que facilita la organización de la información del trabajo docente, puede ser utilizada como un recurso didáctico valioso, contribuye a la reflexión sobre la práctica del docente y promueve el uso de las TIC en los procesos de planificación y evaluación docente. La *Carpeta Digital* misma fue percibida por ellos como una innovación de su práctica educativa, como una herramienta TIC novedosa y versátil.

Gonzales (2013) en su tesis titulada “*Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*”. Universidad de Valladolid. Llegó a la siguiente conclusión: Los resultados y los datos que se han analizado permiten comprobar una evolución como educador estrechamente relacionada con el aumento de su práctica, el contexto en el que se desempeña la profesión, los recursos espaciales en los que se imparten las lecciones y, fundamentalmente, la propia socialización que va realizando el enseñante. Todos estos aspectos cobran significado a partir de la práctica reflexiva resultante de analizar las experiencias pasadas y presentes.

Asimismo, investigaciones a nivel nacional, como:

Sayre y Torres (2013) realizó la tesis para optar el grado de magíster titulada “*Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*” en la Universidad César Vallejo; llegando a las siguientes conclusiones: En las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, se percibe una gestión del talento humano inadecuado, con un 64% de docente que perciben un nivel medio donde los directivos no brindan atención a las potencialidades de los docentes.. Existe una relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y la dimensión personal del desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013.

Yábar (2013) en su tesis “*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*”, llegó a la siguiente conclusión: Se ha demostrado que existe relación entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo P valor (sig.) de 0.00 menor que 0.05.

Scott (2011) en su tesis titulada: “*Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú*”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a la siguiente conclusión: Que una adecuada conducta profesional de los instructores y personal directivo permiten establecer la calidad de la gestión educativa; toda vez, que la conducta profesional tenga en cuenta aspectos importantes como competencia e integridad, actitud y calidad, rectitud y honradez. Además considerar herramientas necesarias para poder alcanzar niveles altos de calidad en la gestión educativa como conducta profesional, dirección y liderazgo y formación de valores.

### **Revisión de literatura**

Según Llanos (2008) citado por Rodríguez (2010) en su tesis “*La práctica docente y el clima social en el salón de clases de la I.E. 19 de Abril de Chupaca Junín*”. concluye que el

80,3 de los encuestados manifiestan que los docentes asumen su responsabilidad en su función docente; el 62% manifiesta que existe relación entre el perfil profesional con el plan de estudios. Asimismo señala que el desempeño o práctica docente según los alumnos tiene una relación con el perfil profesional, lo que se aprecia en la relación de su factor. Concluye que existe correlación significativa entre la variable plan de estudios con el desempeño o práctica docente con un 0,51 y el perfil profesional con el desempeño o práctica docente con un 0,494, con un nivel de confianza de 99%.

Administración de recursos humanos (ARH). Según Deslier (2009, p. 86), las políticas y las practicas que se requieren para cumplir los aspectos relativos al personal o los recursos humanos que competen a un puesto de la organización e incluyen el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación.

Administración del talento humano. Maristany, (2008, p. 1), dice que la administración del talento humano tiene por objeto reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa siendo eficaces y logrando la confianza de los empleados a todos los niveles.

Dirección. Según, Reyes Montserrat (2007, p.6), control “Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado.”

Docente. Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre* (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

Capital humano. Según Deslier (2009, p.86), son los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los trabajadores de una empresa.

Gestión. Según Vilcarromero (2013, p.1), la gestión es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medio para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal.

Gestión de talento humano. García, Sánchez y Zapata (2008, p.1), definen la gestión del talento humano como:

La actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empre”

La población estará conformada por 139 docentes de las Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015.

Tabla 1  
*Distribución de la población*

Instituciones Educativas	Nivel	Docentes	Total
I.E. N° 7261 Santa Rosa de Collanac	Primaria	12	25
I.E. N° 7102 San Francisco de Asís	Secundaria	13	44
	Primaria	22	
I.E. N° 7259 Victor Raul Haya de la Torre	Secundaria	22	52
	Primaria	24	
I.E. N° 7266 Las Mercedes	Secundaria	28	18
	Primaria	11	
	Secundaria	7	
<b>Total</b>		139	139

*Fuente:* Cuadro de Asignación de Personal 2015

La muestra fue probabilística, y está conformada por 102 docentes de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015:

Tabla 2  
*Distribución de la muestra*

Instituciones Educativas	Nivel	Cantidad de docentes	Amplitud	Muestra
I.E. N° 7261 Santa Rosa de Collanac	Primaria	12	25x0,734	18
I.E. N° 7260 San Francisco de Asís	Secundaria	13	44x0,734	32
	Primaria	22		
I.E. N° 7262 Victor Raul Aya de la Torre	Secundaria	22	52x0,734	39
	Primaria	24		
I.E. N° 7264 Las Mercedes	Secundaria	28	18x0,734	13
	Primaria	11		
	Secundaria	7		
<b>Total</b>		139	139	102

## Problema

### General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la práctica docente de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

### Específicos

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión valoral en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

### **Objetivos específicos**

Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015.

Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015

## **Método**

Según Sánchez y Reyes (1996, p. 17), el nivel descriptivo, que consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal determinada. Esta investigación descriptiva tratara de recoger información sobre la relación que existe entre la gestión de talento humano con la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015. Los estudios descriptivos nos llevan al conocimiento actualizado de fenómenos tal como se presenta.

Siguiendo a Sánchez y Reyes (2006), el presente trabajo de investigación es de tipo sustantiva. En síntesis, la investigación sustantiva describe y explica el fenómeno; esto es, nos lleva al conocimiento de la realidad para identificar principios y leyes, así como al logro de conocimientos necesarios para propiciar políticas de acción que promuevan cambios en dicha realidad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño de estudio es no experimental, de corte transversal y correlacional, dado que no se manipula las variables de estudio y en los que solo se observaran los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos después. El diseño de investigación es descriptivo correlacional o transeccional correlacional, ya que tiene como objetivo “descubrir las relaciones entre dos o más variables, categorías o conceptos en un momento determinado” (p. 211).

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta según Hernández, y otros (2010, p.216), es el procedimiento adecuado para recolectar datos grandes de una muestra en un determinado momento, de esa manera coge la muestra, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica, ya que se trabajó con muestra de docentes de las Instituciones Educativas de la Red 22 UGEL 01 SJM,

Asimismo, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, que fueron sometidos a juicio de un experto, sus aportes fueron necesarios en la verificación de la construcción y el contenido de los instrumentos, de manera que éstos se ajustan al estudio planteado, para tal efecto se hizo revisar los cuestionarios dirigido a las docentes.

De la misma manera, se determinó la confiabilidad, mediante una prueba piloto

### **Resultados**

La gestión del talento humano se relacionan positivamente con la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,302$ ), representando ésta una baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,002 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

La gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión personal de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,121$ ), representando ésta una muy baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,027 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

La gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión institucional de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,405$ ), representando ésta una moderada relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

La gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión interpersonal de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,295$ ), representando ésta una baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,003 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

La gestión del talento humano se relacionan positivamente con la dimensión social de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,309$ ), representando ésta una baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,002 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

La gestión del talento humano se relaciona positivamente con la dimensión didáctica de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,153$ ), representando ésta una muy baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,024 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

La gestión del talento humano se relaciona positivamente con la dimensión valoral de la práctica docente según la correlación de Spearman ( $\rho=0,162$ ), representando ésta una muy baja relación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,003 menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ).

### Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,302 y un nivel de significancia igual a 0,002, y tiene relación con los estudios realizados por Sayre y Torres (2013) “*Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*” que concluye en las Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, se percibe una gestión del talento humano inadecuado, con un 64% de docente que perciben un nivel medio donde los directivos no brindan atención a las potencialidades de los docentes. Al finalizar el análisis y la interpretación de los resultados con respecto al desempeño docente, con un 60% de docentes un bajo nivel de desempeño docente, se concluye que los docentes tienden a percibir un desempeño docente adecuado.

También, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,121 y un nivel de significancia igual a 0,027, que se relacionan con la investigación realizada por Sayre y Torres (2013) “Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013, que concluye que : ”Existe una relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y la dimensión personal del desempeño docente en la Institución Educativa de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,405 y un nivel de significancia igual a 0,000; y que se relaciona con el estudio de Díaz (2010) “Gestión del potencial humano en las organizaciones”, que llegó a las siguientes conclusiones: La propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación individuo-trabajo-organización, con el fin de propiciar tanto el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo

Márquez (2009) “La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica”, que llegó a la siguiente conclusión: Una formación práctica que permita al futuro profesor conocer la realidad educativa, aquella en la que va a desenvolverse profesionalmente y que además: Le permita desempeñar el papel del docente e implicarse en todas las funciones que les son propias, tanto las educativas como las administrativas, pueda transferir y verificar los aprendizajes adquiridos en la teoría, debe potenciar el análisis y la reflexión sobre sus actuaciones prácticas.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,295 y un nivel de significancia igual a 0,003, ue tiene relación con el estudio de Sayre y Torres (2013) “Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín,



Villa María del Triunfo, 2013”, que llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y las dimensiones personal y pedagógica del desempeño docentes en la Instituciones Educativas de la Zona Antigua de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013.

A la vez, con respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,309 y un nivel de significancia igual a 0,002, que se relaciona con la investigación realizada por De la Cruz (2010) “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas” que llegó a las siguientes conclusiones: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones educativas de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad.

Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 5, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,153 y un nivel de significancia igual a 0,024; y se afirma que existe una relación directa y muy baja entre la gestión del talento, resultado que se relaciona con el estudio de Scott (2011) “Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú”, que llegó a la siguiente conclusión: Que una adecuada conducta profesional de los instructores y personal directivo permiten establecer la calidad de la gestión educativa; toda vez, que la conducta profesional tenga en cuenta aspectos importantes como competencia e integridad, actitud y calidad, rectitud y honradez. Además considerar herramientas necesarias para poder alcanzar niveles altos de calidad en la gestión educativa como conducta profesional, dirección y liderazgo y formación de valores; así mismo, con el estudio de

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 6, se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,162 y un nivel de significancia igual a 0,003; y se afirma que existe una relación directa y muy baja entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral en las instituciones educativas en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015, que tiene relación con el estudio de Gómez (2011) “Desarrollo profesional del maestro La competencia reflexiva evaluación de un programa formativo en el contexto panameño”, llegando a la siguiente conclusión: El escenario profesional en que el maestro ejerce su profesión requiere que éste deba afrontar y resolver acertadamente situaciones imprevisibles del aula de una cierta complejidad e inmediatez.

### Referencias bibliográficas

- Achulli, J. (2001). *Investigación y formación docente*. Rosario: Laborde Editio
- Cárdenas, R. (2008). *Modelo de la gestión del talento humano*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw.Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. Interamericana.
- Colom, R. (2009). *Educación y capital humano*. *Psicothema*, 21(3), 446-452

- De la Cruz, N. (2010). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Dessler, G. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson
- Díaz, M. (2010). *Gestión del potencial humano en las organizaciones*. Universidad de la Habana, Cuba.
- Diccionario ABC (2007). *Diccionario de la lengua española*. España
- Eslava, E. (2010). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Fernández, A. (2010). *Los sistemas de gestión integrada de capital humano*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Fierro, C. (2015). *Transformando la práctica docente*. Barcelona, México y Buenos Aires: Paidós
- Fierro, C. y Contreras, J. (2003). *Transformando la práctica docente. una propuesta basada en la investigación acción*. México: Paidós.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La gestión del talento en tiempos de cambio*. Argentina: Granica
- Gómez, M. (2011). *Desarrollo profesional del maestro. La competencia reflexiva evaluación de un programa formativo en el contexto panameño*. Universidad de Lleida, Portugal.
- Gonzales, C. (2013). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: Análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*. Universidad de Valladolid, España.
- Greta, H. (2010). *La práctica docente y el clima social en el salón de clases de la I.E. 19 de abril de Chupaca-Junín*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Jiménez, M. (2011). *El discurso mundial de modernización educativa: Evaluación de la universidad y reformas Latinoamericanas*. Espacio abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología. Vol. 20
- Lafaurcade, P. (1974). *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Buenos Aires: Kapelusz,
- Maristany, J. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson
- Márquez, A. (2009). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica*. Universidad de Málaga, España.
- Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*. Instituto Politécnico Nacional, México.
- Mondy, W. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Orellan, R. (2012). *El talento humano como el principal activo de la organización*.
- Orizaga, C. (2011). *Gestión del talento humano en la Universidad Pública*. Revista El Buzón de Pacioli, Número Especial 74, Octubre 2011,
- Perea, J. (2006). *La entrevista en las organizaciones: Una perspectiva psicológica para su clasificación y aplicación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pereda, S. (2005). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces
- Quezada, H. (2010). *El talento en las organizaciones*. Disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/talento.htm> [Consulta el 20-02-2012]

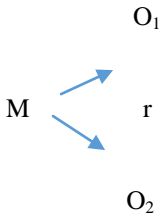
- Reyes, B. (2007). *Dimensiones de la práctica docente*. <http://periplosenred.blogspot.pe/2007/11/dimensiones-en-la-practica-docente.html>
- Rodríguez, R. (2013). *El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Barcelona Centroamericana de Nicaragua*. Universidad de Barcelona, España.
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sayre, V. y Torres, A. (2013). *Gestión del talento humano con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Scott, w. (2011). *Predominio de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los instructores en las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército de Lima –Perú*”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú.
- Stoner, J. (2002). *Administración*. México: Pearson.
- Susanibar, A. (2011) *La práctica pre-profesional de observación didáctica y su incidencia en la formación docente de los estudiantes de la especialidad de educación primaria y problemas de aprendizaje facultad de educación U.N.J.F.S.C.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Vásquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Lima: Grupo continental.
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Zavala, A. (2007). *La práctica educativa. Cómo Enseñar*. España: Graó.

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS:	VARIABLES E INDICADORES		
Problema General. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la práctica docente de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Objetivo General Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	Hipótesis general La relación que existe de gestión de talento humano y la práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Variable 1: Gestión del talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Incorporación de las personas	Reclutamiento de personas	
				Selección de personas	
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Objetivos específicos Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	Hipótesis específicas La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión personal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Colocación de las personas	orientación de las personas	
				Modelado del trabajo	
				Evaluación del desempeño	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Recompensación de las personas	Remuneración	
				Programas de incentivos	
				Prestación y servicios	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Desarrollo de las personas	Capacitación	
				Desarrollo de las personas y las organizaciones	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión institucional en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Retención de las personas	Relaciones con los empleados	
				Higiene, salud y calidad de vida	

dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	dimensión interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	interpersonal en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Supervisión de las personas	Base de datos y sistema de información de recursos humanos	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión social en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa.	Variable 2: Práctica docente		
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015.	La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión didáctica en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Dimensión	Indicadores	Ítems
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la dimensión valoral en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015?	Identificar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral en práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015	La relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión valoral práctica docente en la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM 2015 es positiva y significativa	Personal	vocación	
				Proyección	
				Satisfacción	
			Institucional	Liderazgo	
				Normas	
				Cultura organizacional	
			Interpersonal	Alumnos	
				Padres de familia	
				docentes	
				Autoridades	
			Social	Empático	
				Tolerante	
				Asertivo	
			Didáctica	Métodos	
				Técnicas	
				Coordinación	
			Valoral	Explicitas	
				Implícitas	

METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS Y TECNICAS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
<p><b>Tipo de Investigación:</b> Sustantiva.</p> <p><b>Diseño del estudio:</b> No experimental, transversal, correlacional</p>  <p>Dónde: M: Muestra V<sub>1</sub>: Gestión del talento humano. V<sub>2</sub>: Práctica docente. R: Relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente.</p>	<p><b>Población:</b> La población está constituida por 139 docentes de la red 22</p> <p><b>Muestra</b> Probabilística, estratificada</p>	<p>Se utilizó la técnica de la encuesta ya que se aplicó un cuestionario tanto para la gestión del talento humano conformado por 30 items, las cuales describen las 6 dimensiones con 13 indicadores. y la practica docente conformada por 34 items, las cuales describen las 6 dimensiones con 17 indicadores.</p> <p>En cuanto a la Calificación</p> <p>En el instrumento del cuestionario para gestión del talento humano la calificación se realizó mediante tres posibles respuestas (S, AV, N), tomadas de la escala Likert. Y para la practica docente (AV,PC y S)</p> <p>.</p>	<p>Se realizó un análisis cuantitativo de la información obtenida en forma de datos numéricos. Para dicho proceso de análisis se utilizó la estadística descriptiva tomando como base las medidas de tendencia central (medida aritmética, mediana y moda) para conocer cuáles son las características de la distribución de los datos.</p> <p>Asimismo se utilizaran otros recursos estadísticos que se detallan en la siguiente tabla:</p> <p>Análisis estadístico</p> <p>Recurso estadístico</p> <p>Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables</p> <p>Coefficiente de Spearman</p> <p>Los resultados obtenidos después del procesamiento estadístico de los datos ser representaron mediante gráficos para facilitar su interpretación. Los procedimientos antes mencionados se ejecutaron mediante el programa SPSS 21.</p> <p>.</p> <p>.</p>

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS

#### CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

**Estimado colega:**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, su finalidad es la obtención de la información sobre Gestión del talento humano y su relación con la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 22 Pachacamac UGEL 01 SJM, 2015; por ello lea detenidamente y, luego marca con un aspa “X” tu respuesta en los recuadros valorados, recuerda que es anónimo. No deje enunciados sin marcar, no hay respuesta buena o mala. Agradeceré su veracidad en sus respuestas.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

<b>INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS</b>	1	2	3
1. El director, UGEL o MED publica plazas vacantes para el contrato o nombramiento de docentes ya sea en forma virtual o físico.			
2. La institución educativa realiza promoción o reclutamiento interno para ascender a nuevos cargos por mérito.			
3. La institución donde labora aplica o realiza la selección del personal a través de exámenes y pruebas para evaluar las características de los candidatos para ocupar un puesto de trabajo			
4. La institución donde labora el comité evaluador es selecto, confiable y justo para la evaluación de los criterios de selección (documentos, pruebas, entrevistas, etc.)			
<b>COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS.</b>	1	2	3
5. Usted cree que hay buena orientación de parte de su coordinador o director			
6. Usted sabe que hay buena organización y comunicación en su institución			
7. En la institución donde elabora valoran tu trabajo docente			
8. El director hace el modelado del trabajo para los nuevos docentes			
9. La evaluación del desempeño docente es objetiva y transparente que permita la crítica constructiva			
10. El director evalúa tu desempeño docente al inicio, durante y al final del año con una ficha de evaluación			

11. Ud. Conoce su resultado de la evaluación docente y lo ayudan si es que lo necesita,			
<b>RECOMPENSACIÓN DE LAS PERSONAS</b>	1	2	3
12. La remuneración que percibe cubre su canasta familiar (necesidades primarias)			
13. Ud. está de acuerdo con la escala magisterial para las remuneraciones			
14. En la institución donde labora utilizan incentivos positivos (incentivar, motivar)			
15. Ud. ha recibido incentivo económico o bono por su trabajo eficiente y eficaz			
16. Ud. Ha recibido prestaciones espontaneas o adicionales (becas educativas, transporte subsidiado ...)			
17. La institución donde labora ofrece prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, seguro) que facilite su vida personal.			
<b>DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>	1	2	3
18. La Institución donde labora invierte tiempo y dinero para tu capacitación			
19. La capacitación que realiza el Director, UGEL y MED cubre las necesidades o intereses personales y grupales.			
20. El Director te evalúa antes, durante y después de la capacitación para ver los resultados y tomar otras medidas.			
21. En la Institución donde labora le permiten o apoyan para su desarrollo personal y laboral.			
22. Usted como docente invierte tiempo y dinero para su desarrollo personal e institucional.			
<b>RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>	1	2	3
23. La relación entre el director y el personal docente es horizontal (respeto y consideración).			
24. Usted percibe un buen clima institucional donde exista la empatía y solidaridad.			
25. En la institución donde labora hay reglas de trabajo y lo cumplen			
26. En la institución y en su aula hay un buen ambiente adecuado y agradable.			
27. La institución donde labora es seguro y cuenta con seguridad personal.			
28. La institución donde labora cuenta con apoyo de instituciones o personas que aporten para la mejora de la calidad de vida.			
<b>SUPERVISIÓN DE LAS PERSONAS</b>	1	2	3
29. La institución educativa donde labora cuenta con base de datos virtual de la administración de los recursos humanos como registro: personal, puestos, remuneración, etc.			
30. La institución educativa donde labora cuenta con un sistema de supervisión de la administración de recursos humanos			

**Gracias por su colaboración**



## CUESTIONARIO DE LA PRACTICA DOCENTE

### Estimado Docente:

Este cuestionario tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos remitirá hacer una investigación sobre la práctica docente. Le hacemos recordar que esta encuesta **es anónima**, así que, por favor trata de que la información que nos brindes sea lo más sincera posible.

Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración.

Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3

DIMENSION PERSONAL	1	2	3
Doy la oportunidad a mis estudiantes a que expresen sus ideas durante las sesiones.			
Motivo en todo momento para que mis estudiantes se interesen en mi área o curso.			
Soy puntual al iniciar y terminar mis sesiones de clase.			
Promuevo la creatividad o talento de mis estudiantes.			
Hago que mis estudiantes me tengan la confianza para apoyarlos y así evitar que tengan problemas de aprendizaje.			
Tengo disponibilidad de tiempo para ayudar a los estudiantes que tienen problemas del aprendizaje			
DIMENSION INSTITUCIONAL	1	2	3
El director hace cumplir las expectativas de la misión y Visión			
Conozco, y hago cumplir el reglamento interno			
Conozco, y hago cumplir el reglamento interno			
Participo en su elaboración del proyecto educativo institucional (PEI)			
Mi colegio cuenta y lo practican una buena cultura organizacional.			
Me evalúan mi desempeño institucional global al final del año			
DIMENSION INTERPERSONAL	1	2	3

Tengo buena relación con mis estudiantes.			
Mis estudiantes demuestran su comportamiento fuera del aula			
Tengo conocimiento que existe buena relación y coordinación entre mis padres de familia y el director.			
Mis padres de familia colaboran en el aprendizaje de sus hijos.			
Tengo buena relación con mis colegas.			
En mi colegio hacemos grupos de inter-aprendizajes (GIAs) para la mejora de E-A			
Hago participar a las diferentes autoridades en mi práctica pedagógica.			
En la institución educativa donde laboro hay apoyo de autoridades más cercanas de la localidad.			
<b>DIMENSION SOCIAL</b>	1	2	3
Soy empático y tolerante con mis estudiantes durante y fuera de las clases.			
Tengo conocimiento que el director y los padres de familia tienen una buena comunicación constante para la mejora de la institución y sobre todo para el beneficio de los estudiantes.			
En la institución donde laboro hay un momento de reflexión sobre las prácticas pedagógicas.			
En la institución donde laboro se aplica la democracia en la toma de decisiones.			
<b>DIMENSION DIDÁCTICA</b>	1	2	3
Adapto las sesiones a las necesidades de la comunidad y de los alumnos.			
Utilizo diferentes métodos para lograr el aprendizaje de mis estudiantes.			
Asigno tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos del área o curso para su práctica contante.			
Doy a mis estudiantes diferentes técnicas de estudio para que mejore su aprendizaje.			
Coordino anticipadamente con padres y estudiantes los temas a desarrollar.			
Coordino y realizo el inter-aprendizaje con otros docentes de otras instituciones para la mejora del aprendizaje de sus estudiantes.			
<b>DIMENSION VALORAL.</b>	1	2	3
Tengo disponibilidad para ayudar a los estudiantes que tienen problemas de conducta.			
Adecoo la enseñanza a los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.			
Recibo recompensas de mi trabajo pedagógico.			
Aplico la metacognición en todas mis sesiones de aprendizaje.			

*Gracias por su colaboración*

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	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	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	
4	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	
6	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	
7	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3
8	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2
9	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
10	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
12	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
13	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1
16	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
17	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
19	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
20	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1
21	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
24	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
25	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
26	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1
27	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
29	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
30	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	30

## PRÁCTICA DOCENTE

Nº	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	
1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	
2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	
7	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	
8	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	
9	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	
13	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	
16	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
19	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	
20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	
24	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
25	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	34

## ANEXO 5: JUICIO DE EXPERTOS

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Escala Valorativa de gestión del talento humano”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta gestión del talento humano

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel primario y secundario

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Santa María Relaiza Héctor

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------

Dr. Héctor Santa María Relaiza  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR



	Evaluación del desempeño	<p>9. La evaluación del desempeño docente es objetiva y transparente que permita la crítica constructiva.</p> <p>10. El director evalúa tu desempeño docente al inicio, durante y al final del año con una ficha de evaluación.</p> <p>11. Ud. Conoce su resultado de la evaluación docente y lo ayudan si es que lo necesita.</p>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
	Remuneración	<p>12. La remuneración que percibe cubre su canasta familiar (necesidades primarias).</p>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
	Programa de incentivos	<p>13. Ud. Está de acuerdo con la escala magisterial para las remuneraciones.</p>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
	Prestaciones y servicios	<p>14. En la institución donde labora utilizan incentivos positivos (incentivar, motivar).</p> <p>15. Ud. ha recibido incentivo económico o bono por su trabajo eficiente y eficaz.</p> <p>16. Ud. Ha recibido prestaciones espontáneas o adicionales (becas educativas, transporte subsidiado ...)</p>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
	Capacitación	<p>17. La institución donde labora ofrece prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, seguro) que facilite su vida personal.</p> <p>18. La institución donde labora invierte tiempo y dinero para tu capacitación.</p>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
	Desarrollo de las personas	<p>19. La capacitación que realiza el Director, UGEL y MED cubre las necesidades o intereses personales y grupales.</p> <p>20. El Director te evalúa antes, durante y después de la capacitación para ver los resultados y tomar otras medidas.</p>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>

Desarrollo de las personas y las organizaciones	21. En la institución donde labora le permiten o apoyan para su desarrollo personal y laboral. 22. Usted como docente invierte tiempo y dinero para su desarrollo personal e institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								
		23. La relación entre el director y el personal docente es horizontal (respeto y consideración). 24. Usted percibe un buen clima institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Relaciones con los empleados	25. En la institución donde labora hay reglas de trabajo y se identifica con su institución. 26. En la institución y su aula hay buena higiene laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Retención de las personas	27. El colegio es seguro y cuenta con seguridad personal. 28. La calidad de vida en su centro de trabajo es buena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		29. La institución educativa donde labora cuenta con base de datos de la administración de los recursos humanos como registro: personal, puestos, remuneración, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Supervisión de las personas	30. En la institución educativa donde labora cuenta con un sistema de supervisión de la administración de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Dr. Hector Calderin  
DOCENTE EVALUADOR

FIRMA DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Escala Valorativa de la práctica docente"

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la práctica docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes del nivel primaria y secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Santa María Relaiza Héctor.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
 Dr. Héctor Santa María Relaiza  
 DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD

FIRMA DEL EVALUADOR





Didáctica	Métodos	24. En la institución donde laboro se aplica la democracia en la toma de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		25. Adapto las sesiones a las necesidades de la comunidad y de los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		26. Utilizo diferentes métodos para lograr el aprendizaje de mis estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Técnica	27. Asigno tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos del área o curso para su práctica constante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		28. Doy a mis estudiantes diferentes técnicas de estudio para que mejore su aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Coordinación	29. Coordino anticipadamente con padres y estudiantes los temas a desarrollar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		30. Coordino y realizo el inter-aprendizaje con otros docentes de otras instituciones para la mejora del aprendizaje de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Valoral	Explicitas	31. Tengo disponibilidad para ayudar a los estudiantes que tienen problemas de conducta.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		32. Adecuo la enseñanza a los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Implicitas	33. Recibo recompensas de mi trabajo pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		34. Aplico la metacognición en todas mis sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Dr. Héctor María Quiroga  
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO 6: BASE DE DATOS

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Incorporación					Colocación								Recompensación							Desarrollo							Retención						Supervisión			Total
	1	2	3	4	ST	5	6	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	17	ST	18	19	20	21	22	23	ST	24	25	26	27	28	ST	29	30	ST	
1	3	1	1	2	7	2	2	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	1	9	1	1	1	1	5	1	1	2	39		
2	2	2	1	2	7	2	2	2	2	1	2	2	13	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	7	2	2	4	48	
3	3	1	1	3	8	2	2	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	2	8	1	2	1	1	3	2	10	2	3	2	1	2	10	1	1	2	49
4	2	1	2	3	8	2	2	2	1	2	2	2	13	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	7	2	2	4	48	
5	2	3	2	2	9	3	2	2	2	2	2	2	15	1	1	3	1	2	1	9	1	2	2	2	3	2	12	2	2	3	1	1	9	3	2	5	59
6	3	1	2	2	8	2	2	2	1	2	2	2	13	3	3	1	1	1	3	12	1	2	1	1	3	1	9	2	2	2	2	2	10	1	1	2	54
7	3	1	3	2	9	3	2	2	1	1	2	1	12	2	2	1	1	1	3	10	1	2	2	1	3	3	12	3	3	3	1	1	11	3	3	6	60
8	2	1	1	2	6	2	2	2	1	2	2	2	13	1	1	2	1	1	2	8	3	1	1	2	2	2	11	2	1	2	2	3	10	3	2	5	53
9	3	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	1	2	1	1	6	1	1	2	38
10	3	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	9	1	3	1	1	2	3	11	1	2	1	2	3	2	11	2	1	1	1	1	6	1	1	2	45
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	11	3	3	6	79
12	3	1	2	2	8	1	2	1	2	1	1	2	10	2	1	1	1	1	2	8	1	2	1	1	3	3	11	2	2	1	1	1	7	1	1	2	46
13	1	1	2	2	6	2	2	2	2	2	3	3	16	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	3	3	12	2	3	2	2	1	10	2	2	4	54	
14	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	1	1	2	11	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	6	79
15	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	2	1	3	9	3	2	1	1	3	2	12	2	2	2	2	3	11	1	1	2	52
16	1	1	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	3	2	5	59
17	3	2	2	3	10	3	3	3	2	3	3	2	19	2	3	2	2	1	2	12	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	2	2	12	2	3	5	74
18	3	2	3	3	11	3	3	3	2	3	1	1	16	1	3	3	1	1	3	12	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	2	3	14	3	3	6	75
19	3	2	3	2	10	3	2	3	2	2	2	1	15	2	2	2	1	1	2	10	1	2	1	2	3	2	11	2	2	2	3	2	11	2	2	4	61
20	2	1	2	2	7	2	2	2	1	2	1	1	11	2	1	2	1	1	3	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	1	1	2	52

21	3	2	3	2	10	3	2	3	3	2	3	1	17	2	1	3	1	1	1	9	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	6	72
22	2	1	2	3	8	3	3	2	3	3	3	2	19	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	6	66	
23	2	2	2	3	9	3	2	2	2	3	2	2	16	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	2	4	68	
24	2	2	1	1	6	2	3	2	2	3	2	2	16	1	2	1	1	1	7	1	1	2	1	2	3	10	2	3	3	3	2	13	2	3	5	57	
25	2	2	3	1	8	2	2	1	1	1	2	2	11	1	3	2	1	1	3	11	1	2	1	2	2	3	11	2	2	3	3	2	12	2	2	4	57
26	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	1	3	11	3	3	3	2	2	13	1	1	2	51	
27	2	1	2	2	7	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	3	1	1	3	13	1	2	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	2	4	68
28	3	1	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	1	1	1	3	8	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	1	1	2	72	
29	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	3	3	16	1	1	2	2	1	1	8	2	1	2	2	2	3	12	2	3	2	2	2	11	2	2	4	60
30	1	2	1	2	6	3	3	3	2	3	2	2	18	1	1	1	1	1	3	8	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	2	4	62
31	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	1	9	3	2	2	2	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	6	66	
32	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	3	1	1	3	10	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	6	80	
33	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	1	1	3	10	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	2	11	1	1	2	59
34	3	1	3	3	10	3	3	2	2	2	2	2	16	1	1	2	1	3	3	11	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	4	70	
35	3	2	1	3	9	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	2	2	1	1	10	1	3	3	2	2	3	14	3	3	3	3	3	15	2	2	4	71
36	3	2	3	3	11	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	4	81	
37	3	2	3	3	11	2	2	3	3	2	2	3	17	3	2	2	2	2	13	3	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	12	2	2	4	73	
38	3	2	1	2	8	2	2	2	1	1	2	1	11	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	2	3	11	3	3	3	3	1	13	3	3	6	55	
39	2	3	3	3	11	3	2	3	2	3	3	3	19	1	3	3	1	3	3	14	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	1	1	2	78	
40	2	1	2	3	8	3	2	3	2	3	3	3	19	1	3	3	1	2	2	12	1	3	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	1	1	2	70
41	2	1	3	3	9	2	3	2	1	1	3	1	13	1	2	2	1	1	1	8	1	3	2	2	3	3	14	3	3	3	2	2	13	1	1	2	59
42	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	3	16	1	2	2	2	2	3	12	2	2	2	3	3	12	3	3	6	78
43	3	3	3	3	12	2	2	2	2	3	3	3	17	2	1	2	1	2	2	10	2	3	3	2	3	2	15	2	3	3	3	3	14	3	3	6	74
44	3	1	1	3	8	3	3	2	2	3	1	1	15	2	3	1	1	1	1	9	1	2	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	13	1	3	4	63
45	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	4	51	
46	2	2	2	2	8	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	1	8	3	2	1	2	2	10	3	1	4	46	
47	3	2	2	2	9	2	2	2	1	2	1	2	12	2	1	1	1	1	2	8	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	4	53
48	3	2	2	2	9	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	1	1	10	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	4	60

49	3	2	3	3	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	1	1	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	1	3	60
50	3	3	3	3	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	1	10	1	1	1	2	2	2	9	2	3	3	3	3	14	1	2	3	62
51	2	1	2	3	8	2	2	2	1	2	2	1	12	1	1	2	1	1	3	9	1	2	2	1	3	1	10	1	2	3	1	2	9	2	1	3	51
52	2	1	2	2	7	2	2	2	2	3	3	2	16	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	2	3	3	14	2	2	3	2	2	11	3	3	6	61
53	2	2	1	1	6	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	3	8	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	2	39
54	1	1	2	2	6	2	2	3	1	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	2	8	2	2	3	1	1	9	2	2	4	45
55	2	1	1	2	6	2	2	2	2	2	2	1	13	2	3	1	1	1	1	9	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	1	2	9	2	2	4	51
56	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	2	1	10	2	1	2	1	2	8	2	2	4	53
57	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10	2	2	4	49
58	3	2	3	2	10	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	2	1	1	1	10	1	2	1	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	1	1	2	67
59	2	1	3	3	9	3	2	3	2	3	3	2	18	1	1	2	3	1	1	9	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	3	3	6	65
60	3	2	1	3	9	2	3	2	2	3	3	3	18	3	3	3	2	1	3	15	1	2	2	2	3	3	13	3	2	2	1	2	10	3	2	5	70
61	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	1	1	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	4	56
62	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	2	17	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	4	78
63	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	2	2	17	2	3	2	1	1	3	12	1	2	2	2	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	5	70
64	3	2	1	3	9	2	2	2	2	3	3	2	16	1	1	1	1	1	2	7	1	2	3	2	3	3	14	3	3	3	1	2	12	3	2	5	63
65	2	1	3	3	9	3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	1	1	1	3	11	1	2	2	2	3	3	13	1	2	2	1	1	7	2	2	4	62
66	3	3	3	3	12	2	1	1	2	1	3	2	12	1	3	2	1	1	1	9	1	3	2	3	3	3	15	2	2	3	2	2	11	2	2	4	63
67	3	3	2	3	11	2	3	2	2	2	3	1	15	2	1	2	1	1	2	9	1	1	1	2	2	3	10	2	2	2	2	2	10	3	2	5	60
68	2	2	1	1	6	2	2	3	2	3	3	2	17	3	1	1	1	3	2	11	1	2	3	2	3	3	14	3	2	2	1	3	11	3	1	4	63
69	3	1	1	2	7	2	2	3	2	2	2	1	14	2	1	1	1	1	3	9	2	1	2	2	3	3	13	2	2	2	2	2	10	1	1	2	55
70	2	1	1	3	7	2	2	2	2	3	3	2	16	2	1	1	1	1	3	9	1	2	1	2	3	3	12	2	2	3	2	3	12	2	2	4	60
71	2	1	1	2	6	2	2	3	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	2	9	2	2	1	1	1	7	1	1	2	41
72	2	1	1	2	6	2	2	2	1	2	3	3	15	1	2	1	1	1	1	7	1	2	2	2	2	3	12	2	2	3	2	2	11	2	2	4	55
73	2	2	2	2	8	1	2	3	2	2	2	2	14	2	3	1	1	1	2	10	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	2	11	3	2	5	62
74	3	2	1	1	7	2	3	3	2	3	3	3	19	2	1	2	1	1	2	9	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	2	3	12	2	3	5	69
75	2	1	1	2	6	3	3	3	1	3	3	3	19	1	1	1	2	1	3	9	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	1	2	11	2	2	4	66
76	3	1	1	1	6	2	2	3	1	1	2	1	12	1	3	1	1	3	2	11	1	1	1	1	3	3	10	1	2	2	1	1	7	1	1	2	48

77	2	1	1	2	6	2	2	2	1	2	3	2	14	2	1	2	1	1	3	10	1	2	2	2	3	3	13	2	3	3	1	2	11	3	1	4	58
78	2	2	2	1	7	3	1	3	2	2	1	1	13	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	2	3	2	10	2	1	2	1	2	8	3	1	4	50
79	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	2	2	15	2	1	1	1	3	2	10	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	7	2	2	4	51
80	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	3	3	19	2	1	2	1	3	3	12	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	1	3	11	3	3	6	77
81	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	1	1	1	9	1	2	2	2	2	9	2	1	3	64
82	3	2	3	2	10	2	2	3	2	2	3	2	16	1	2	1	1	1	3	9	1	1	1	2	3	2	10	2	3	2	2	2	11	3	2	5	61
83	2	2	3	3	10	3	3	3	2	3	3	3	20	1	2	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	13	3	3	6	80
84	1	2	2	3	8	2	2	2	1	2	3	2	14	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	2	1	2	9	2	2	3	2	2	11	2	2	4	53
85	2	3	3	3	11	2	3	3	1	3	3	2	17	1	1	2	1	1	1	7	2	1	2	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	2	2	4	64
86	2	2	3	3	10	2	2	3	2	3	3	3	18	1	1	2	2	1	2	9	1	2	3	2	2	2	12	2	3	3	2	3	13	2	3	5	67
87	2	2	3	3	10	2	2	3	2	2	2	3	16	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	3	3	1	12	2	2	2	2	2	10	2	2	4	62
88	2	2	3	3	10	1	2	3	2	3	3	3	17	1	3	3	1	1	1	10	3	1	3	3	2	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	6	73
89	2	2	3	2	9	3	3	3	3	2	3	3	20	1	2	3	2	2	3	13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	2	14	2	3	5	74
90	2	3	3	3	11	2	2	3	2	2	3	2	16	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	10	3	2	5	71
91	3	2	3	2	10	2	2	2	2	2	3	2	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	2	4	69
92	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	3	21	1	1	2	2	3	3	12	2	2	3	2	2	2	13	3	3	2	3	2	13	3	3	6	76
93	3	2	3	3	11	2	3	2	2	3	2	3	17	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	2	3	5	69
94	2	3	2	3	10	3	3	2	3	2	2	3	18	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	3	14	2	3	5	74
95	2	3	2	2	9	3	2	2	3	3	3	2	18	2	3	2	2	2	1	12	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	2	2	9	3	2	5	62
96	2	2	3	3	10	3	3	3	2	2	3	3	19	1	2	1	1	2	1	8	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	2	3	14	2	2	4	68
97	2	2	2	3	9	2	3	2	3	3	2	2	17	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	5	75
98	2	2	3	2	9	2	3	3	2	2	3	2	17	1	2	2	2	2	2	11	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	3	11	2	2	4	68
99	3	2	2	3	10	3	3	3	1	2	2	2	16	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	4	67
100	2	2	2	2	8	2	2	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	4	51
101	2	1	2	2	7	2	2	2	1	1	2	1	11	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	1	2	3	46
102	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	3	2	2	2	13	2	3	3	3	3	14	2	2	4	64



## PRÁCTICA DOCENTE

N°	Personal						Institucional						Interpersonal						Social					Didáctica						Valoral					Total						
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	19	20	ST	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	29	30		ST	31	32	33	34	ST
1	3	2	2	2	3	3	15	1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	1	2	3	1	1	14	3	2	1	2	8	3	1	3	2	2	1	12	1	1	3	1	6	62
2	2	3	2	2	1	3	13	1	2	3	3	1	1	11	1	2	2	2	2	1	1	1	12	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	1	9	2	2	2	2	8	61
3	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	2	1	8	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	2	10	86
4	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	1	2	1	2	3	2	2	2	15	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	84
5	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	3	16	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	2	2	9	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	3	11	86
6	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	2	14	1	3	1	2	3	3	2	2	17	3	1	1	1	6	3	2	3	3	3	1	15	2	3	3	2	10	80
7	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	3	2	2	19	3	2	3	2	10	3	2	3	3	3	1	15	1	3	3	3	10	84
8	2	2	2	2	3	3	14	2	1	2	1	1	2	9	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	1	1	2	6	2	1	1	2	3	1	10	1	3	2	2	8	63
9	3	3	2	3	3	3	17	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	3	2	2	1	13	3	2	1	1	7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	12	72
10	3	3	3	3	3	3	18	1	1	3	1	1	1	8	2	3	2	2	3	3	2	1	18	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	82
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	3	2	20	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	2	10	94
12	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	2	3	16	2	3	1	1	3	2	2	2	16	3	1	3	1	8	3	1	3	1	3	2	13	2	3	3	2	10	80
13	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	3	1	1	11	3	3	3	2	3	3	2	1	20	3	3	2	2	10	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	88
14	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	2	3	1	1	17	2	2	2	2	8	2	2	1	1	2	2	10	2	2	3	3	10	79
15	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	3	1	3	13	2	2	2	2	3	2	1	2	16	3	2	2	1	8	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	2	9	82
16	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	95
17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	3	11	92
18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	11	96
19	3	3	2	3	3	3	17	2	1	2	3	1	2	11	2	3	2	2	3	3	1	1	17	3	2	3	1	9	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	2	10	80
20	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	15	2	3	3	2	3	2	2	1	18	3	3	2	2	10	2	2	2	2	1	1	10	3	2	2	3	10	80
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	3	3	2	2	10	98
22	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	96
23	2	2	2	1	3	3	13	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	2	2	2	3	2	18	2	3	2	2	9	2	1	1	2	1	2	9	2	2	2	2	8	71

24	2	3	3	3	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	1	3	3	2	3	19	2	2	3	3	10	2	3	2	3	3	3	16	3	2	2	3	10	88
25	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	3	2	15	3	3	2	1	2	1	1	2	15	3	2	3	2	10	3	3	2	1	3	1	13	2	3	3	1	9	79
26	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	1	1	19	3	3	3	2	11	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	3	11	92
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	12	99
28	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	2	2	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	98
29	3	3	2	2	2	2	14	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	1	2	2	1	1	13	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	1	12	1	1	2	2	6	68
30	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	16	2	3	3	1	2	2	2	1	16	3	3	2	3	11	2	2	3	3	2	1	13	2	2	2	3	9	82
31	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	2	2	1	11	3	3	3	1	2	2	2	2	18	3	3	2	2	10	2	2	3	3	3	1	14	1	3	3	3	10	80
32	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	3	2	3	3	2	2	15	1	3	2	2	8	83
33	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	2	2	2	2	2	18	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	11	89
34	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	2	15	3	3	3	2	3	3	2	2	21	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	3	17	2	3	2	3	10	91
35	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	2	3	2	1	16	2	2	3	3	10	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	3	10	78	
36	2	3	3	2	3	3	16	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	2	2	1	2	2	15	3	2	3	2	10	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	10	82
37	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	1	1	10	2	3	1	1	2	2	2	1	14	3	2	1	2	8	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	3	11	75
38	2	2	1	3	2	3	13	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	2	3	2	10	3	3	1	3	2	2	14	3	3	3	3	12	86
39	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	10	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	12	84
40	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	2	3	11	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	12	87
41	2	3	3	3	3	3	17	1	2	2	2	2	2	11	3	3	3	2	2	2	1	1	17	3	2	2	3	10	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	12	81
42	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	3	14	2	3	2	2	2	2	3	3	19	3	2	2	2	9	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	77
43	2	3	3	3	3	3	17	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	11	88
44	3	3	2	3	3	2	16	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	1	2	2	1	1	15	3	2	3	3	11	2	2	1	2	2	2	11	3	2	2	2	9	79
45	2	3	2	2	3	3	15	1	1	2	2	1	1	8	1	2	1	1	2	2	2	2	13	2	2	1	1	6	2	2	1	2	1	1	9	2	2	1	1	6	57
46	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	3	1	8	2	2	2	2	1	1	10	2	2	1	2	7	66
47	3	3	3	2	3	3	17	2	2	1	2	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	3	2	2	9	2	2	2	3	3	3	15	2	1	2	3	8	76
48	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	3	3	2	10	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	2	11	84
49	2	2	1	2	3	2	12	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	1	2	2	2	1	15	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	70
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	16	3	2	3	2	3	3	2	2	20	2	3	2	2	9	2	3	3	3	2	2	15	3	1	2	3	9	87
51	3	2	2	3	3	3	16	1	1	3	3	3	1	12	1	2	1	1	3	1	1	1	11	2	1	2	2	7	2	3	3	2	3	1	14	1	3	2	2	8	68

52	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	3	3	19	3	2	2	2	9	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	9	75
53	3	3	2	3	3	2	16	1	1	2	2	2	3	11	3	1	2	3	3	3	1	3	19	1	1	1	3	6	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	12	80
54	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	1	2	3	15	2	3	2	1	3	3	3	3	20	3	2	3	3	11	2	2	2	3	3	1	13	2	3	2	3	10	86
55	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	3	2	19	3	2	3	2	10	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	11	90
56	3	3	3	3	3	2	17	2	1	3	3	2	1	12	2	3	1	3	3	2	2	1	17	3	2	2	2	9	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	11	82
57	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	69
58	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	2	2	19	1	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	94
59	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	70
60	2	3	2	3	2	2	14	2	3	3	2	3	3	16	3	2	1	1	3	2	2	2	16	2	2	2	3	9	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	9	78
61	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	9	74
62	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	2	2	3	3	2	21	2	2	2	2	8	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	12	89
63	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	92
64	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	101
65	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	2	3	2	2	1	16	3	2	2	2	9	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	84
66	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	1	3	2	1	1	17	2	2	1	3	8	2	2	1	3	1	2	11	3	3	1	3	10	78
67	2	3	2	2	2	3	14	2	1	3	3	2	2	13	2	3	2	2	2	1	1	2	15	3	2	3	3	11	2	3	2	2	1	2	12	2	2	2	3	9	74
68	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	3	12	92
69	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	2	1	13	2	2	2	1	2	2	1	1	13	3	2	2	2	9	2	3	2	3	1	1	12	3	2	2	3	10	73
70	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	2	3	11	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	3	11	92
71	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	2	2	15	2	3	2	1	2	2	1	1	14	2	1	1	1	5	2	2	3	2	1	2	12	2	2	2	3	9	69
72	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	1	2	2	1	1	14	3	2	3	3	11	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	2	8	75
73	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	2	2	3	9	2	3	3	3	2	3	16	2	2	3	3	10	86
74	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	3	2	3	10	3	2	2	2	3	1	13	3	2	2	3	10	84
75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	11	97
76	3	3	3	3	3	3	18	1	1	3	3	2	1	11	1	2	2	2	3	2	2	1	15	3	1	1	1	6	3	3	3	3	2	1	15	3	3	3	3	12	77
77	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	1	1	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	12	96
78	3	3	3	3	3	2	17	1	1	3	3	1	1	10	3	3	1	1	3	1	3	3	18	3	1	3	1	8	3	3	3	3	1	3	16	1	3	3	3	10	79
79	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	2	2	2	9	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	11	86

80	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	3	1	3	3	20	3	3	2	2	10	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	3	11	92
81	3	3	2	3	2	3	16	1	2	3	3	1	1	11	2	2	1	1	3	2	1	2	14	3	1	1	2	7	2	3	1	2	1	2	11	3	2	2	2	9	68
82	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	2	3	3	11	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	92
83	2	2	3	3	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	2	2	10	3	2	3	3	2	3	16	3	2	3	3	11	91
84	2	2	3	2	3	3	15	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	10	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	3	10	82
85	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	2	2	3	2	19	3	3	3	3	12	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	3	11	90
86	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	2	3	2	10	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	2	10	85
87	3	3	3	2	3	2	16	2	2	3	2	2	3	14	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	2	3	3	10	2	2	2	3	3	2	14	3	2	3	3	11	84
88	3	3	2	3	2	3	16	1	1	3	3	3	3	14	2	3	2	2	3	3	2	1	18	2	3	2	3	10	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	10	82
89	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	3	2	3	10	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	3	10	85
90	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	2	3	2	14	3	2	2	2	3	2	2	3	19	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	3	10	85
91	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	2	2	3	14	3	2	3	2	3	3	2	2	20	2	3	2	3	10	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	3	11	87
92	2	3	3	3	3	2	16	2	2	3	2	2	3	14	3	3	2	2	3	3	2	3	21	2	2	3	2	9	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	10	84
93	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	2	2	3	10	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	9	85
94	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	3	3	15	2	3	2	2	3	3	2	3	20	2	2	3	2	9	3	2	3	2	2	2	14	3	2	3	2	10	84
95	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	2	2	3	14	3	2	3	2	2	3	3	2	20	2	3	2	3	10	2	2	3	2	3	2	14	2	3	2	2	9	82
96	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	2	2	3	14	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	2	3	2	10	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	2	10	86
97	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	3	3	2	3	20	2	2	2	3	9	3	2	2	2	3	2	14	2	3	2	3	10	86
98	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	1	2	2	3	2	18	2	2	3	2	9	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	3	11	80
99	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	2	3	2	13	3	3	2	1	2	2	2	2	17	3	2	1	2	8	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	11	83
100	3	3	2	3	3	3	17	1	2	2	2	2	1	10	2	3	2	1	3	2	1	1	15	3	2	1	2	8	2	3	2	3	2	1	13	2	3	2	3	10	73
101	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	3	2	1	13	2	2	2	1	3	3	2	2	17	3	2	2	2	9	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	3	9	78
102	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	1	3	3	3	3	19	3	2	2	2	9	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	2	10	85

## ANEXO 7: CARTA DE PRESENTACIÓN

### COLEGIOS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”**

Carta de Presentación

Lima, 16 de Noviembre del 2015

**Sr.**

Juan A. Chumpitaz Reyes

Director de la I.E N° 7261 “Santa Rosa de Collanac”

**Presente.-**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **GLORIA LLOCLLA CESPEDES**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043555** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 22 PACHACAMAC UGEL 01 SJM, 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



DIRECTOR  
Ing. Carlos Venturo Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO



CAMPUS LIMA ESTE  
Av. del Parque 640, Urb. Cantón Rey,  
San Juan de Lurigancho.  
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510

fb/ucv\_peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Carta de Presentación

Lima, 16 de Noviembre del 2015

Sr(a).

Director(a) de la I.E “Victor Raúl Haya De La Torre”

**Presente.-**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **GLORIA LLOCLLA CESPEDES**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043555** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 22 PACHACAMAC UGEL 01 SJM, 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



DIRECTOR  
Ing. Carlos Ventura Orbegoso, MBA  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO



DIRECTOR  
Lic. Roberto Antonio León Vigo  
C.M. 1007894888

CAMPUS LIMA ESTE  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey,  
San Juan de Lurigancho.  
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe



**“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”**

**Carta de Presentación**

**Lima, 16 de Noviembre del 2015**

**Sr(a).**


Director(a) de la I.E. “San Francisco de Asís”

**Presente.-**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **GLORIA LLOCLLA CESPEDES**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043555** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindar las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 22 PACHACAMAC UGEL 01 SJM, 2015”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso, MBA**  
Director  
ESCUELA DE POSTGRADO



Hermógenes Maldonado Pulgar  
DIRECTOR

CAMPUS LIMA ESTE  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey,  
San Juan de Lurigancho.  
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Carta de Presentación

Lima, 16 de Noviembre del 2015

Sr(a).

Director(a) de la I.E "Las Mercedes"

**Presente.-**

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **GLORIA LLOCLLA CESPEDES**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141043555** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 22 PACHACAMAC UGEL 01 SJM, 2015"** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magister.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



CAMPUS LIMA ESTE  
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey,  
San Juan de Lurigancho.  
Tel.: (01) 200 9030 Anx.: 2510.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
**ucv.edu.pe**