



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de
la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Carolina Patricia Sarmiento García

ASESOR:

Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Páginas del jurado

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Secretaria

Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Eduardo y Gloria, mis hermanos Mónica, Edith, Angela, José y Cynthia por su apoyo incondicional

A mi hija Zumyko Sofía

A Ismael, Rosa de Santa María y María del Rosario que gozan de la vida eterna.

Carolina

Agradecimiento

A Dios por darme la fortaleza de seguir adelante.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de realizar mi estudio de posgrado.

A mi asesor Dr. Juan Charry Aysanoa por contribuir en el asesoramiento de la tesis.

A los docentes de la I.E. “Andahuasi” por brindarme la facilidad de realizar este trabajo de investigación.

Agradecimiento especial al Dr. Rómulo, Abraham, Zoila, Ener, Zummy y a todas las personas que contribuyeron de una u otra forma en la realización de esta investigación.

Carolina

Declaratoria de Autoría

Yo, Carolina Patricia Sarmiento García, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017”, presentada, en 117 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Los Olivos, setiembre 2017

Carolina Patricia Sarmiento García
D.N.I. N° 15580139

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, con el fin de optar el grado de maestra en administración de la educación, presento la tesis titulada: Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017. La investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017.

La investigación presenta ocho secciones, el primero contiene los antecedentes de investigaciones internacionales y nacionales de estudios similares a la investigación, la fundamentación científica sobre el tema a investigar: gestión del talento humano y manejo de TICs, incluye también la justificación, formulación del problema, hipótesis y objetivos; en el segundo se desarrolla el trabajo de campo, las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos a las cuales se recurrió para recolectar, organizar y analizar datos, el tercero corresponde a la interpretación de los resultados que comprende la descripción del trabajo de estudio, en el cuarto se presenta las discusiones del trabajo, en el quinto las conclusiones, en el sexto las recomendaciones pertinentes, en el séptimo las referencias bibliográficas y en el octavo capítulo los anexos correspondientes al trabajo de investigación

La investigación arroja como resultado una relación moderada ($r=0,610$) entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Indice de contenido

Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoría	v
Presentación	vi
Indice de contenido	vii
Lista de Tablas	ix
Indice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	41
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	44
2.2 Metodología	46
2.3 Tipos de estudio	46
2.4 Diseño	47
2.5 Población, muestra y muestreo	47
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.7 Métodos de análisis de datos	51
III. Resultados	
3.1 Descripción de resultados	54
3.2 Prueba de Normalidad	63
3.3 Prueba de hipótesis	63
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	71

VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75
Anexos	83
Anexo 1. Articulo Cientifico	84
Anexo 2. Matriz de conzistencia	92
Anexo 3. Base de datos	97
Anexo 4. Cuestionarios	102
Anexo 5. Certificado de validez	106

Lista de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	44
Tabla 2.	Operacionalización de la variable: Manejo de TICs en los docentes	45
Tabla 3.	Validez de los cuestionarios según expertos.	50
Tabla 4.	Confiabilidad de los instrumentos de evaluación	51
Tabla 5.	Escala de confiabilidad	51
Tabla 6.	Niveles de gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	54
Tabla 7.	Niveles de gestión del talento humano con respecto a la comunicación y compensación laboral por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima	55
Tabla 8.	Niveles de gestión del talento humano con respecto a la evaluación de personal por parte de los directivos en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima	56
Tabla 9.	Niveles de gestión del talento humano de los directivos en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	57
Tabla 10.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión pedagógica en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima1	58
Tabla 11.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión técnica en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	59
Tabla 12.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión gestión en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	60
Tabla 13.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión ética en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima.	61
Tabla 14.	Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima.	62
Tabla 15.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	63
Tabla 16.	Correlación entre los niveles gestión del talento humano y el manejo	

de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima	64
Tabla 17. Correlación entre los niveles gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima	64
Tabla 18. Correlación entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura- Lima.	65
Tabla 19. Correlación entre la dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura- Lima.	66
Tabla 20. Correlación entre la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura- Lima.	67

Indice de Figuras

Figura 1.	Niveles de gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	54
Figura 2.	Niveles de gestión del talento humano con respecto a la comunicación y compensación laboral por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	55
Figura 3.	Niveles de gestión del talento humano con respecto a la evaluación de personal por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, huaura- Lima.	56
Figura 4.	Niveles de gestión del talento humano de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	57
Figura 5.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión pedagógica en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	58
Figura 6.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión técnica en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.	59
Figura 7.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión gestión en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima	60
Figura 8.	Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión ética en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima.	61
Figura 9.	Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima	62

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

La investigación es de tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 60 docentes elegidos de forma censal: 35 mujeres y 25 varones, de 28 a 55 años. Para recopilar datos de las variables gestión del talento humano y manejo de TICs se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios agrupados en dimensiones; los cuales presentaron un índice de fiabilidad de 0.927 y 0.945 respectivamente medido con el alfa de Cronbach. Para determinar la relación entre las variables se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados reportaron alta relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes ($\rho = 0.610$ y p valor < 0.001) de la I.E. "Andahuasi" distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Palabras clave: gestión del talento humano, desarrollo de personas, comunicación y compensación laboral, evaluación de personal, manejo TICs.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between the management of human talent and the management of information and communication technologies (ICTs) in teachers of the I.E. "Andahuasi" district of Sayán, Huaura - Lima, 2017.

The research is of basic type, descriptive level and correlational design. The sample consisted of 60 teachers, 35 women and 25 men, from 28 to 55 years. To collect data from the variables: human talent management and ICT management, the survey technique was applied and as a questionnaire instrument, the variables presented a reliability index of 0.927 and 0.945, respectively, measured with Cronbach's alpha. To determine the relationship between the variables, the Spearman correlation coefficient

From the results it is concluded that there is sufficient statistical evidence to determine that human talent management is significantly related to the management of ICTs in teachers ($\rho = 0.610$ and p value <0.001); Therefore, the general hypothesis is accepted, which indicates that there is a significant relationship between the management of human talent and the management of ICTs in teachers in the Andean Region of Sayán, Huaura - Lima, 2017.

Key words: human talent management, human development, selection of personnel, evaluation of personnel, ICT management

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Investigaciones internacionales

Guerrero (2014) desarrolló una investigación sobre *la gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria en la ciudad de Maracaibo-Venezuela*. El estudio tuvo como objetivo establecer el grado de relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en las instituciones de educación básica primaria del Municipio Escolar San Francisco N°2. El estudio fue de tipo descriptivo, de diseño correlacional, no experimental, transeccional. La población lo conformaron 96 personas entre profesores y directores de ambos sexos. Para recopilar datos utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La investigación dio como resultado que existió una relación media y significativa entre ambas variables ($r=0.569$). La investigación concluyó que los directivos objetos de investigación presentaron un dominio medio de gestión en dichas instituciones.

Maldonado (2014), realizó una investigación sobre *el uso de las TIC como estrategia didáctica en el proceso enseñanza de la Geografía en 4°, 5° y 6° grado de Educación Básica de la Escuela Normal Mixta Matilde Córdova de Suazo-Honduras*; el propósito fue determinar el grado de correlación entre la formación tecnológica que poseen los docentes sobre el uso de las TIC como estrategia didáctica y el proceso enseñanza de la geografía. La investigación estuvo regida por un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, no experimental, diseño correlacional, de corte transeccional. La muestra estuvo formada por 82 personas. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La investigación dio como resultado una correlación buena entre ambas variables, los conocimientos que poseían los docentes sobre las TIC era, en su mayoría de asesoría de amigos y familiares, es decir asumido como un proceso de autoformación. Lamentablemente la institución no había brindado a su personal la preparación y formación adecuada para hacerle frente al reto del uso de las TIC en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Ceballos (2013) desarrolló una investigación sobre *la comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica, de la U.E. "Felipe Cecilio Tovar" del estado de Carabobo- Venezuela*, cuya finalidad fue relacionar la comunicación efectiva y el desarrollo organizacional de la institución en mención. El estudio fue descriptivo, correlacional, no experimental, la población lo conformaron 24 personas. Para recopilar los datos usó como técnica la encuesta y un cuestionario politómico como instrumento.

La interpretación de los resultados lo efectuó a partir del análisis porcentual, concluyendo que la comunicación entre los profesores y director no era la adecuada, implicando un clima poco favorable con sus actores, y siendo estos factores clave en la institución. Recomendando a la gerencia institucional, realizar reuniones para mejorar el clima laboral.

Raspa (2011) realizó una investigación sobre *la formación gerencial del director y gestión del talento humano en instituciones de educación básica de Fe y Alegría*, en Maracaibo-Venezuela, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables, el estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, diseño correlacional, transeccional, la muestra estuvo conformada por 69 sujetos, empleando la técnica de la encuesta y un cuestionario de 36 ítems. La confiabilidad, lo obtuvo con el Alfa de Cronbach.

Los resultados indicaron una relación positiva media o moderada entre ambas variables. Se sugirió reforzar el estilo de liderazgo como aspecto clave en la gestión institucional, mejorar el sistema de evaluación y monitoreo a los profesores para mejorar su desempeño.

Rodriguez (2011) desarrolló la tesis *estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente*; con el objetivo de analizar la comunicación interna de los directivos para dirigir el desempeño laboral de los colegios de la III etapa de la educación básica adscritas al municipio escolar de Maracaibo-Venezuela. La investigación fue de tipo descriptiva, diseño no experimental, de corte transversal, la muestra lo conformaron 199 personas entre directivos y docentes de 11 instituciones.

El estudio arrojó como resultado que no hubo comunicación fluida tanto en la parte administrativa como en la parte humana, existiendo una posición autoritaria y vertical por parte del directivo, las informaciones no se efectuaban en el debido momento y algunas veces se tergiversaban generando malestar en los docentes.

Investigaciones nacionales

Soto (2016) su investigación manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito El Tambo – Huancayo, 2014; tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables manejo del talento humano y clima laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, asumió el diseño correlacional, no experimental, de corte transeccional. El estudio lo realizó en dos colegios nacionales, la muestra elegida de forma intencional no probabilística, estuvo conformada por 79 docentes. Para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

El estudio dio como resultado que no hubo relación significativa entre las dos variables ($r = 0.062$, $p < 0,05$) de igual forma sucede entre la primera variable con la dimensión motivación por el trabajo ($r = -0,020$), en este caso hay una asociación negativa pero aproximadamente baja.

Oyarce (2015) realizó un estudio sobre las tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015; con el objetivo de determinar el grado de relación entre las variables. La investigación fue descriptiva – explicativa, no experimental, transeccional y diseño correlacional. Empleó como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente aplicado a docentes y estudiantes. La población lo conformaron 100 estudiantes del primero al quinto año y 20 profesores.

Los resultados indicaron que a mayor dominio de las TIC en los profesores, mejor es la calidad de su desempeño hacia los alumnos, presentándose algunos casos en que todavía no se hace uso de la tecnología en toda su magnitud. Su

estudio concluye que el uso de las TIC, se relacionaron significativamente con el desempeño docente.

Almonte (2015) desarrolló una investigación titulada gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya, 2015 en Puno; con el fin de responder a las necesidades y expectativas del quehacer pedagógico. La población y muestra de estudio estuvo conformada por docentes de ocho instituciones educativas de nivel primario que hacen un total de 66 profesores. El tipo de investigación fue el no experimental descriptivo, y de diseño correlacional, el método de investigación que aplicó fué el descriptivo y de nivel cuantitativo. El instrumento fue un cuestionario para la primera variable y la ficha documental para el buen desempeño docente.

La investigación arrojó como resultado una relación positiva moderada entre ambas variables en estudio ($r=0.565$ con significancia bilateral de 0.01) de donde se concluyó que las variables son independientes moderadamente.

Oscuvilca (2014) su investigación titulada la gestión de las TIC dada por el personal directivo y el uso de las mismas por los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las instituciones educativas del distrito de San Jerónimo de la provincia de Huancayo 2013-2014, tuvo como objetivo determinar si hubo relación entre las variables en estudio. La investigación fue de tipo correlacional – descriptivo. La población estuvo formada por 208 docentes de 11 colegios y la muestra conformada por 135 profesores.

La investigación arrojó la existencia de una relación significativa entre las dos variables, asimismo el valor r de Pearson fue de 0.543, cuyo signo positivo indica que la correlación es directa y cuya magnitud está entre 0.5 y 0.7, es decir que la correlación encontrada fue de nivel medio. También se determinó que existe una relación directa con cada una de las dimensiones de la primera variable con el uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje.

Ponce (2013) en su investigación doctoral gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red N°13, UGEL N°04-Comas,

2012, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de estudio. El estudio fue de tipo básica, descriptiva, diseño correlacional no experimental y corte transeccional. Conformaron la muestra 166 profesores de ambos sexos. Se aplicó para ambas variables un cuestionario como instrumentos de medición.

El estudio dió como resultado una baja correlación ($r=0.342$) entre las variables de estudio con un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ y $p=0.001$ y un nivel de confianza del 99%.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición de gestión

“Es el sistema de actividades planificadas estratégicamente mediante procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados metas o fines. Las metas o fines pueden ser perseguidos por instituciones, personas, empresas tanto públicas como privadas” (Carrasco 2009, citado en Ponce 2013, p.29).

Definición de talento

El talento está relacionado con la aptitud, la inteligencia, “es la capacidad para ejercer cierta ocupación o para realizar una actividad, suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento” (Perez y Merino, 2013, p.3).

Definición de gestión del talento humano

La gestión del talento es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de 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. (Chiavenato, 2004, p.5).

Teoría general

Teoría general de la Administración

Chiavenato (2007) indicó:

Es una disciplina principalmente orientadora del comportamiento profesional, es increíblemente instrumental, pues le da al administrador el arma más poderosa: su habilidad conceptual. Saber pensar y saber diagnosticar antes de ejecutar u operar acciones o programas de trabajo, crear e innovar y renovar siempre. El talento administrativo funciona alrededor de esas aptitudes básicas. Procura enseñar al profesional a pensar y sobre todo, a discernir con base en un bagaje de conceptos e ideas que funcionan como herramientas de trabajo, saber analizar y resolver situaciones problemáticas variadas y complejas, pues aprendió a pensar, a discernir, a evaluar y a ponderar en términos abstractos, estratégicos, conceptuales y teóricos. El administrador debe tener, condiciones personales de éxito en cualquier organización, habilidades personales de diagnóstico y de evaluación situacional para ayudarse a discernir que hacer ante situaciones diferentes e imprecisas. (p.11).

Teoría sustantiva

Teoría de la motivación humana

Maslow propuso la teoría de la motivación humana en la cual argumentó una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Empezando por las necesidades físicas: aire, alimento y agua le siguen cuatro necesidades psicológicas: la seguridad, el amor, la estima y la autorrealización. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo: considerando que cuando una

necesidad están razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad. (Ponce, 2013, p.21).

En un mundo globalizado donde los cambios son constantes, innovar, adaptarse al mercado, y el aprender van a ser continuos e imprescindibles, por lo que es importante que las organizaciones sean inteligentes, esto es aprovechar las capacidades, creatividades, esfuerzos compartidos y posibilidades de sus empleados, contar con personas motivadas, con deseos de superación tanto personal como organizacional, que forme grupos, que produzcan resultados extraordinarios y que actúen inteligentemente.

En el caso de las escuelas son escenarios de continuos cambios, es por eso, que requieren de personal idóneo para desafiar tal acontecimiento. Para lograr los objetivos que estos cambios implican, las personas deben trabajar de manera eficiente de forma inteligente y convertirse en una persona valiosa e importante para la organización.

El desarrollo de las competencias son fundamentales para buscar el camino de la calidad de la educación en las instituciones educativas del país, para ello es necesario que las personas que hacen parte del talento humano de la institución, se comprometan con el desarrollo de sus capacidades para ser competentes y poder ofrecer una educación de calidad.

Al respecto, Alles (2012) señaló lo siguiente:

Cuando se habla de desarrollo de competencias se hace referencia al cambio de comportamientos para mejorar algunos aspectos profundos de nuestra personalidad. Cada uno de nosotros puede intentarlo, o no. Las guías de desarrollo u otros caminos propuestos por diversos autores son solo una ayuda para lograrlo. El hacerlo o no, depende de nosotros mismos. (p.28).

Desde el punto de vista educativo la gestión del talento humano es “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito institucional que influyen en las personas buscando el mejoramiento continuo durante la planeación, implantación y control de las estrategias institucionales, tomando en cuenta las

interacciones con el entorno” (Cuesta, 2010, p.3).

En el caso de las escuelas son escenarios de continuos cambios, es por eso, que requieren de personal idóneo para desafiar tal acontecimiento. Para lograr los objetivos que estos cambios implican, las personas deben trabajar de manera eficiente de forma inteligente y convertirse en una persona valiosa e importante para la organización.

Dimensión 1: Desarrollo de personas

Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y así ser más eficientes, significa principalmente ofrecerles la información necesaria para que adquieran nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. (Chiavenato, 2009, p.366)

El desarrollo de personas tiene los siguientes indicadores:

Desarrollo personal

Sobre el desarrollo personal Dongil y Cano (2014), indicaron: “Es el proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida” (p.2).

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se puede dar a través de esfuerzos personales o por el apoyo de la organización en donde se labora, al respecto la Universidad de Champagnat (2001) mencionó:

Es una parte del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de

los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen. (p.1).

Desarrollo laboral

Según Aguilar (1993): “Es la transición de un nivel laboral, a otro de mayor nivel con una mejor remuneración y por lo tanto con una responsabilidad mayor según su capacidad certificada de la persona ascendida” (p.7).

Calidad de vida laboral

Bienestar integral de los empleados en el desenvolvimiento de sus funciones. Para Chiavenato (2009): “la calidad de vida laboral, representa el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo” (p.86).

La calidad de vida laboral fue beneficioso tanto para los empleados como para la organización, viéndose reflejada en la productividad y calidad.

Dimensión 2: Comunicación y compensación laboral

Griffin y Moorthead (2008) definió la comunicación como “el proceso social a través del cual dos o más personas intercambian ideas e información y comparten significados” (p. 278).

Al respecto Chiavenato (2009) la definió como:

El factor importante, dentro de la organización porque los administradores trabajan con información. Además, la organización, la dirección, el control, las relaciones humanas, el trabajo en equipo solo se puede dar en la práctica a través de la comunicación convirtiéndose en un elemento imprescindible para el buen funcionamiento de esta. (p.308).

Por otro lado Fernández (2007) precisó que la comunicación institucional es la “esencia, el alma, el corazón mismo, y la fuerza dominante dentro de una

organización” (p.34). La comunicación es un proceso vital e indispensable para el buen funcionamiento de las instituciones, grupos y personas. Tiene como funciones básicas:

Control

La comunicación fue un componente imprescindible dentro de toda organización. Robbins (1999) lo definió como “el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa” (p.654).

Motivación

La comunicación dió origen a la motivación cuando determina lo que debe realizar una persona, considerando su desempeño, brindándole orientación sobre los objetivos y metas a la cual debe llegar. “Motivación fue el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada” (Robbins, 1999, p.17).

Expresión de emociones

Mediante la comunicación los sujetos expresaron su satisfacción o insatisfacción. A través de este medio se expresó los sentimientos, emociones y la satisfacción.

Información

La comunicación es un medio que facilita tomar decisiones individuales y grupales al difundir información de toda índole.

Finalmente se coincidió con las ideas de Chang (1994) para quien la comunicación es la esencia del trabajo exitoso en equipo, es el principio de la comprensión, la interpretación y la acción. Asimismo, una comunicación poco fluida, nos conduce a una falta de comprensión mutua y malos entendidos. Es por ello que dentro de las instituciones u organizaciones la comunicación la encontramos generalmente en las relaciones humanas y en el trabajo en equipo.

Relaciones humanas

Para Chiavenato (2009): “son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos” (p.92). Todo sujeto por naturaleza tiene una personalidad innata que lo diferencia de los demás e incide en el comportamiento y actitudes de otras personas con las que interactúa, y asimismo ser influenciada por estas.

Asimismo, para Lucien (1989): “la capacidad de interacción del ser humano, en donde las emociones y los sentimientos entran en acción” (p. 65). El ser humano no puede vivir aislado, por naturaleza es un ser social, lo que significa que siempre tendrá la necesidad de expresarse con otros seres semejantes.

La interacción entre los docentes y los directivos tienen un valor sustancial en cualquier institución. Una buena relación con los demás, es factor importante en el clima institucional favoreciendo el proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de la institución educativa. Sabiendo que la comunicación es un elemento imprescindible en toda institución u organización la encontramos principalmente en las relaciones humanas y en el trabajo en equipo. En las instituciones educativas se dan los siguientes tipos de relaciones humanas:

Relaciones humanas docente – director

Los docentes no consideraron al director como uno de ellos, el director refuerza este concepto con su propia conducta cuando tiene que hacer cumplir una obligación por parte del docente y que ellos en su momento no lo están cumpliendo.

Para Patridge (1986) el director fue una figura solitaria, que a pesar de las tentaciones en contra, nunca puede manifestarse demasiado amistoso como un miembro de su personal ni puede decir nada relacionado con un docente cuando habla con otro docente. Esta será una de las actitudes que determinan la forma como el director se relaciona con el personaje que se encuentra dirigiendo, esto no impide que se debe encontrar en la capacidad de familiarizarse con los miembros del personal proporcionando un proceso aceptable de comunicación, lo que permitirá con respecto a su persona, los miembros del personal no se consideren aislados psicológicamente, será necesario que el director proporcione vías de

comunicación que haga posible una interacción, en una de las actitudes más importantes que debe proyectar hacia su persona será la tolerancia.

Otro valor indispensable en el rol del director es el de la empatía, la cual consiste en la capacidad de ponerse plenamente en el lugar del otro, de pensar lo que piense, de sentir lo que el otro siente.

Relaciones humana docente – docente

Los docentes forman parte de una organización formal en la institución educativa, el lugar donde mejor se observa como se interrelacionan es en la sala de profesores, cuando hay actividades en la institución, cuando se forman grupos de trabajo. Cuanto más unificada sea esta acción, tanto mejores serán los resultados.

Trabajo en equipo

“Trabajar en equipo es sentirse cómodo y en confianza en el grupo con el cual se participará en la toma de decisiones, y al realizarlo sus integrantes se solidarizarán con las necesidades y los sentimientos que se expresen libremente” (Ibáñez, 2010, p.62).

Compensación laboral

Villanueva y Gonzáles (2005), indicaron:

La compensación laboral la conforman toda clase de recompensas, pueden ser intrínsecas y extrínsecas, según sea el caso (monetarios y no monetarios), y son recepcionadas por las personas como resultado de su buen desempeño laboral. Son intrínsecas aquellas recompensas internas de las personas como consecuencia de su involucramiento en ciertas actividades como la satisfacción laboral, autonomía, compromiso, aprendizaje y oportunidades de crecimiento. Mientras que las extrínsecas se refieren al salario, sueldo base, bonos o incentivos y reconocimiento. (p.67)

“El propósito de la compensación laboral en la mayoría de las organizaciones fue atraer, retener, motivar a los empleados calificados” (Griffin y Moorthead, 2010,

p.150). Encontrar el equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la institución u organización constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor. En las instituciones educativas del estado la compensación laboral se da mediante la motivación, el reconocimiento, felicitaciones en público, bono escuela.

Motivación

Es el propósito, pasión que conduce a la persona a comportarse de una determinada forma. Para Robbins (1999) “la motivación es el deseo de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p.168). De esta definición se desprenden tres elementos claves: las metas organizacionales, las necesidades y el esfuerzo para lograr el objetivo de la organización.

Desde la perspectiva educativa, el director tiene un gran reto, mantener motivado a su personal para lograr que se cumplan los objetivos organizacionales.

Reconocimiento

Acción de distinguir a un sujeto de los demás. Para Montenegro (2007) el reconocimiento laboral es “una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida”.

Dimensión 3: Evaluación de personal

La evaluación de personal fue definida por Marzely (1992) como “una herramienta necesaria para estimular la mejora de la actividad profesional, facultando al docente tomar conciencia sobre sus fortalezas y debilidades profesionales, ya sea en forma individual como institucional” (p.70).

La evaluación como estrategia académica permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje. Tiene como finalidad comprobar el

desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del/a docente en el aula, teniendo en consideración el desarrollo curricular, evaluación curricular, dominio del área, uso de materiales didácticos y organización del aula.

Currículo nacional

Para Minedu (2017): “Es un documento que muestra la visión de la educación que queremos para nuestros estudiantes, contiene los aprendizajes y las orientaciones para su formación, con la finalidad de que los estudiantes se desenvuelvan en su vida presente y futura” (p. 3).

Desarrollo curricular

Lawrence explicó: “El desarrollo curricular pertenece al profesor, se refiere a una idea relativa, a una ciencia educativa en cada aula o laboratorio donde el docente sea parte del grupo investigativo” (p.3).

Evaluación curricular

Según Díaz (2008): “Es un nexo fundamental de todo proceso educativo que permite determinar los avances, logros obtenidos en el proceso enseñanza-aprendizaje al nivel de contexto, proceso y resultados” (p.2).

Dominio del Área

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Aneca 2004): “Es el conocimiento de los contenidos que hay que enseñar, comprendiendo su singularidad epistemológica y la especialidad de su didáctica”. (p.92)

Uso de materiales didácticos

Jordi (1996) refirió que “son todo el conjunto de elementos útiles o estrategias que el profesor utiliza, o puede utilizar como soporte, complemento o ayuda en su tarea docente” (p.3).

Variable 2: Manejo de TICs en docentes

Definición de TICs

Las tecnologías de la información y comunicación (TICs), son un conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información, procesan, sintetizan, recuperan, registran, almacenan, y difunden contenidos digitalizados. Su uso representó un cambio notorio en la sociedad y a través del tiempo una transformación en la educación.

La Unesco (2015) consideró que:

Las TICs contribuyeron a alcanzar el acceso universal a la educación, mejorando la calidad y la equidad de la misma; al desarrollo profesional del profesor y la mejora de la gestión educativa. (p.3)

Manejo de TICs en docentes

El manejo de TICs en docentes constituyeron el conjunto de herramientas e instrumentos tecnológicos que usa el docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, haciendo que los alumnos, de una forma más sencilla y divertida, obtengan sus conocimientos y desarrollen sus capacidades.

El cambio que se dio desde la incorporación de las TICs y considerando el impacto causado en los centros educativos, nos llevaron a investigar el desempeño docente en las instituciones educativas de este milenio y su aporte en la enseñanza- aprendizaje. Las TICs presentaron al sistema escolar, el reto de superar una docencia tradicional a una abierta donde se hace uso de los diversos recursos tecnológicos permitiendo al docente ser mediador.

Teoría general

Teoría estratégica sobre TICs

Esta teoría consideró que las TICs pueden aportar al desarrollo de una educación relevante a partir de los pilares educacionales la misma que la Oreal/Unesco (2013) explicó del siguiente modo:

Aprender a conocer: las TICs como medio de información, de acceso al conocimiento y a la revisión (evaluación y selección) de diversas fuentes, como posibilidad de conocer el mundo global y como herramienta para la construcción de nuevo conocimiento. Aprender a ser: el uso ético de las TICs, como medio de expresión, generador de la “propia palabra”, de trascendencia y participación recalcando el respeto y la educación para la paz. Aprender a hacer: contribuyen en la resolución de problemas, desarrollo de actividades, creatividades, tipos de producciones (audiovisuales y otras); Aprender a vivir juntos: como medio de comunicación, considerando el uso ético, las redes sociales, trabajo cooperativo, desarrollo de ciudadanía, entre otros los cuales aportan a una cultura de paz. (p.26)

Teoría sustantiva

Relación de la teoría de Vigotsky con las TICs

La relación que existió en el aprendizaje Sociocultural con la nueva tecnología de la información y comunicación, se habla de que el docente es el mediador en el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la computadora y de los alumnos. En el proceso de enseñanza se da la relación del individuo con los diferentes conocimientos obtenidos por medio de las TICs en el medio en que se desarrolla.

Es importante que los docentes posean los conocimientos que le permitan un desarrollo adecuado de prácticas educativas utilizando los nuevos entornos, materiales y formatos, en diversas ocasiones la información derivadas de las TICs dejan en segundo plano a la emitida por el docente, por lo que es necesario replantear nuestra labor pedagógica, centrándonos en las necesidades de los estudiantes, monitoreando su búsqueda de información ya que el papel de suministrador de conocimiento ha sido superado por las TICs.

Características del manejo de TICs

Las TICs se utilizan como instrumentos en el proceso de enseñanza y aprendizaje,

por parte del docente, como también por el alumnado, fundamentalmente en cuanto a la presentación y búsqueda de información. Los profesores tienen un papel importante en el uso de las TICs en el salón de clases, debido a que ellos facilitan o restringen su incorporación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, regulando el tipo y calidad de las interacciones con los recursos.

Principales características de las TICs según Galindo y Rodríguez (2014):

Son de carácter innovador y creativo, debido a que brindan acceso a nuevas maneras.

De comunicación. Teniendo gran impacto y beneficiando al sector educativo la presenta más asequible y dinámica.

Son medios de información y adquisición de conocimientos de toda índole, desde los cuales las personas pueden acceder por sus propios medios esto es potenciar la educación a distancia. (p.37)

Beneficios y limitaciones del uso de las TICs en la educación

Según Islas y Martínez (2008), al hacer uso de las TICs en los procesos educativos se deberá tener en cuenta como objetivo principal que deberá estar en función al diseño pedagógico, a las necesidades pedagógicas que atenderemos debemos considerarla como una herramienta más en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es labor del docente hacer uso de la gama de alternativas que ofrecen las TICs, tanto dentro como fuera del aula para despertar el interés del estudiante hacia el área y hacerla más atractiva.

Beneficios

Usar las TICs traen muchos beneficios: “realzan la calidad del proceso educativo, superando las barreras de espacio y tiempo, se origina más interacción entre docentes y estudiantes, se participa de manera activa en la construcción del conocimiento y se produce el aprendizaje colaborativo” (Ronquillo, 2012, p.23); han aparecido nuevas profesiones y se dispone de diferentes fuentes de información generando ciertas habilidades que el contexto implica.

Limitaciones

Algunas de las limitaciones que se presentaron son por ejemplo que los docentes no saben hacer buen uso de estos recursos y en ocasiones se tornan aburridos o sin sentido, dándonos cuenta que tanto estudiantes como docentes cuando no tienen los conocimientos básicos tecnológicos no le dan el uso respectivo a las TICs. Para ello debe existir una base pedagógica didáctica orientada al logro de un objetivo, acostumbrarse a una enseñanza presencial pone ciertas dificultades a asimilar conocimientos por medios tecnológicos.

Dimensiones del manejo de TICs en docentes

Dimensión 1: Pedagógica

Se entiende como dimensión pedagógica a la capacidad para apoyar el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes.

Según Molina (2012) señaló: “Esta dimensión, abarca las competencias de integrar los elementos TICs en el currículo escolar vigente como una forma de apoyar y expandir el aprendizaje y la enseñanza” (p.12), esto significa incorporarlos al diseño curricular e implementar su uso.

Asimismo Gorichon; Irigorin; Maurizi y Elliot. (2010), en relación a la dimensión, explica que la enseñanza-aprendizaje debiese ser potenciada por las TICs, con el afán de normar los criterios con que cada docente contará, así es como surge la dimensión pedagógica que contempla tres aspectos específicos: incorporación de las TICs al diseño de experiencias de aprendizaje, implementación de experiencias de aprendizaje, incorporación de sistemas de información y comunicación, las cuales detallamos brevemente:

Incorporación de las TICs al diseño de experiencias

Tiene relación con las planificaciones que realizan los docentes, donde las TICs deben tener relevancia, considerando recursos digitales para generar aprendizajes mejorados en los alumnos, sin que el uso de las TICs sea una práctica aislada, sino más bien estén incluidas transversalmente en el proceso holístico que lleva cada

educando. “Es el proceso de hacerlas enteramente parte del currículo, como parte de un todo, implica necesariamente la incorporación y la articulación pedagógica de las TICs en el aula” (Sánchez, 2002, p.2).

Implementación de experiencias de aprendizaje

Es concretar lo planificado, llevar las TICs a las experiencias de aprendizaje promoviendo procesos cognitivos duraderos.

Pontes (2005) refirió que:

El uso educativo de las TICs promueve el desarrollo de actitudes favoreciendo el aprendizaje de la ciencia y tecnología (...), uso de programas interactivos y la búsqueda de información científica en internet ayudando a incentivar la actividad de los alumnos durante el proceso educativo, favoreciendo el intercambio de ideas, la motivación y el interés de los estudiantes por el aprendizaje de las ciencias. (p.26)

Incorporación de sistemas de información y comunicación

Esta incorporación guarda relación con proporcionar instancias de aprendizaje mediante recursos digitales que permitan la interacción y comunicación entre los estudiantes. Además, guiar a sus alumnos en el manejo de la información, para que sean selectivos, analíticos y con destreza para almacenar lo que les signifique un aporte en sus aprendizajes.

Dimensión 2: Técnica

Como señalaron Hernández y Peña (2013): “Representa el conocimiento necesario para realizar cualquier tarea, es la capacidad y destrezas para desarrollar, evaluar y asegurar la accesibilidad de las aplicaciones informáticas, así como la información que gestionan asegurando su fiabilidad, seguridad y calidad”. (p.3). Dentro de estos conocimientos tenemos el manejo de conceptos de funciones básicas asociadas a las TIC, conocimiento de programas informativos, uso de herramientas propias de internet.

El docente debe demostrar dominio de las competencias asociadas al manejo de herramientas de productividad e internet desarrollando habilidades para el aprendizaje permanente de nuevos hardware y software, de contrario debe tener la suficiente humildad de reconocer y solicitar ayuda o capacitación. En muchos casos no se implementan herramientas derivadas de las TIC, debido a que no se posee habilidades o conocimientos necesarios para desenvolverse en el nivel deseado y por ende dicha actitud minimiza las experiencias educativas con TICs para nuestros educandos.

Los docentes deben poseer funciones básicas asociadas al manejo de las TICs, Lopez (2013) considera entre las funciones básicas las siguientes: (1) conocer los conceptos y habilidades básicas de la informática. (2) uso individual de acceso a la información y procesamiento de datos. (3) uso didáctico para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. (4) comunicación con el entorno. (5) conocer programas informativos.

Son consideradas herramientas propias de internet: (a) páginas web. (b) correo electrónico. (c) buscadores (d) chat (e) mensajería instantánea. (f) blog. (g) foro (h) grupo de noticias. (i) videos conferencias.

Dimensión 3: Gestión

La dimensión de gestión fue desarrollada con los actores del sistema educativo. El uso de las TICs son para apoyar el trabajo en el área administrativa, tanto a nivel de la gestión docente como de apoyo a la gestión de la institución. Se debe evitar que con el uso de internet y la tecnología en general, los educandos sigan siendo espectadores, y ahora además dependientes de la tecnología, esto involucra de igual manera al docente, pues muchas veces realizamos muy buenas experiencias pedagógicas, pero al no compartirlas, éstas quedan en el silencio, como no llevadas a cabo y, una vez más, aumenta el conocimiento tácito.

Dimensión 4: Ética

Los docentes responden a los desafíos éticos, con responsabilidad social, es decir tener claridad del impacto de sus acciones en otros individuos, reconocer los riesgos presentes en las TICs, normas de comportamiento ante estas y mantenerse

a la vanguardia de los retos digitales.

Ricoeur (2002) citado en Anaya (2013) definió tres aspectos que se tuvieron en cuenta para desarrollar comportamientos ético:

El primero se refirió a la estima, la cual consistió en reconocer la capacidad que tienen las personas de actuar intencionalmente y su capacidad de iniciativa. El segundo aspecto se refiere al otro e implica estimar a los demás como a uno mismo, es decir, generar y estimular la reciprocidad. Y el tercer aspecto es la justicia, que consiste en dar a cada uno lo que le corresponde. Si se toman estos tres aspectos como puntos de referencia a la hora de tomar decisiones con respecto al uso de las TICs, estas decisiones serán más asertivas, consiguiendo actuar en forma ética y responsable, teniendo en consideración el impacto de estas medidas en los demás. (p.36)

Reconocer el plagio

Hernandez (2012) mencionó:

Internet se convirtió en la principal fuente de documentación académica y como lógica consecuencia, también se convirtió en la principal fuente de plagio. No cabe duda que debemos recobrar ciertos principios de ética, compromiso y esfuerzo que parecen haber quedado desterrados del mundo académico. Es un error describir al plagio como una falta menor, o como un asunto de formalidad académica. Por el contrario el plagio es una falta grave de honestidad y honradez. (p.1)

Conocer el copyright, censura y privacidad

Según la organización Creative Commons (2017): refirieron que “el derecho de autor es un conjunto de normas jurídicas y principios que afirman los derechos morales y patrimoniales que la ley concede a los autores (los derechos de autor), por el simple hecho de la creación de una obra literaria, artística, musical, científica o didáctica esté publicada o inédita” (p.1).

Las TICs consiguieron grandes adelantos para la humanidad, pues han modificado aspectos de la vida humana, mostrándonos nuevas posibilidades, e incurriendo en grandes beneficios, y también conllevándonos a grandes riesgos si no ha sido utilizada en forma adecuada. En este proceso la ética juega un rol importante, si se deja de lado, puede ocasionar diversos conflictos o problemas éticos como la privacidad y la propiedad intelectual.

1.3 Justificación

Teórica

La presente investigación se fundamentó en las teorías que dan sustento a las variables del presente estudio, proporcionó conocimientos científicos sobre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes en instituciones educativas haciendo uso de las teorías y sus aplicaciones que permitan mejorar la gestión.

Asimismo, los resultados contribuyeron a complementar teóricamente los estudios realizados, sirviendo como fuente de información para futuras investigaciones en el sector educativo y pedagógico.

Metodológica

Para lograr los objetivos de estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para medir el grado de relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes y sirvió como fuente valiosa para plantear estrategias adecuadas, mejorar la gestión de la institución y por ende la calidad educativa. Los mismos que servirán para próximas investigaciones con respeto a las variables de estudio.

Práctica

Desde el punto de vista práctico y de acuerdo con los objetivos de la investigación se estableció la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", los resultados de la investigación permitieron conocer las dimensiones que deben de tenerse en cuenta en la elaboración de

programas de aplicación de las TICs por los docentes, las mismas extrapoladas y replicadas en otras realidades educativas.

Los resultados permitieron encontrar soluciones concretas a este problema que sirvió para motivar a futuras investigaciones.

1.4 Problema

La educación a través del tiempo ha pasado por muchos cambios tanto a nivel internacional como nacional. En el año 2000 representantes de 164 países y organizaciones internacionales se congregaron en el marco del Foro Mundial (DAKAR) sobre educación, en él se elaboraron 6 objetivos para el 2015 y diversas estrategias para llevarlas a cabo. El informe DAKAR destacó que el 75% de los docentes no disponían de capacitación según normas nacionales, se desprendió que los compromisos asumidos en el Foro Mundial solo se cumplieron parcialmente y que la situación educativa en el 2015 fué mejor que hace 15 años.

En los últimos años se viene cuestionando la labor docente debido al bajo rendimiento de los estudiantes en los resultados de las evaluaciones tanto nacionales como internacionales, como la prueba ECE, PISA. Diferentes medidas se han tomado al respecto como el control de horas efectivas, uso de las (TICs), plan lector, capacitación y actualización permanente, etc. En busca de mejoras sobre el desempeño docente se promulgó la ley 29062 Ley de la Carrera pública magisterial que rige de manera paralela a la Ley 24029 Ley del profesorado, la misma que otorga incrementos salariales sustantivos según el nivel magisterial, pero el resultado sigue siendo el mismo.

Uribe (2007) indicó: “así como el rol de los profesores es clave en los procesos de enseñanza-aprendizaje, el rol de los directivos es igualmente clave en crear y organizar las condiciones institucionales que promueva la eficacia de la organización escolar” (p.149). Es muy importante la actitud y la voluntad de los docentes para mantener el cambio en la institución pero no lo suficiente, para ello “se requiere de personas que escuchen a los docentes, que les muestre las nuevas posibilidades que el cambio ofrece, que se hagan cargo de sus reclamos, que atiendan a su reasignación y que transformen ese ánimo en resolución, en

esperanza” (Rojas, 2006, p.34). Tales personas son los llamados líderes y entre ellos se encuentran los directores y su equipo directivo de las instituciones educativas.

Según Ruiz (2014) señaló:

Para atender estas necesidades las organizaciones requieren proveerse de personas idóneas, capacitadas con mejores conocimientos, actitudes y habilidades asegurando que se utilicen los materiales y recursos tecnológicos de manera eficiente y eficaz, significando de esta manera que las organizaciones dependen, directamente de las personas para alcanzar sus objetivos globales y estratégicos considerándolos como agentes activos e inteligentes. (p. 9)

Es el caso de la I.E. “Andahuasi”, actualmente centro piloto con Jornada Escolar Completa (JEC) implementada con su centro de cómputo, aulas funcionales de Inglés y de Matemática, cuenta con gran número de docentes que poseen talento en diferentes disciplinas; pero debido a la deficiente administración no se aprovecha de estos talentos para que puedan capacitar a los demás docentes que tienen deficiencia en el manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) son consideradas la base para reducir la Brecha Digital sobre la que se tiene que construir una Sociedad de la Información y una Economía del Conocimiento. Vivimos en un mundo globalizado donde la tecnología digital está presente en todas las actividades.

El uso inadecuado de las TICs en el sector educativo ha dado origen a que los profesores e instituciones educativas reflexionen y garanticen su máximo aprovechamiento para ayudar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Actualmente se puede evidenciar que toda la responsabilidad en el manejo de las tecnologías se le asigna principalmente al profesor del aula de innovación en donde las clases se limitan al manejo básico del computador que muchas veces carecen de intencionalidad pedagógica y se tornan en actividades de corte muy tradicional. Los informes pedagógicos del 2015 y 2016 de la I.E. “Andahuasi” refieren que los

profesores cada cierto tiempo hacen uso de las aulas funcionales teniendo en cuenta que el profesor responsable programa un rol de atención y usos de recursos tecnológicos para dinamizar sus clases del área con los y las escolares. En referencia a lo anteriormente expuesto, Aberto (2002) señaló “existe la necesidad de formar al profesorado en este campo debido a que, en muchos casos los adolescentes tienen un nivel de conocimiento de estas tecnologías superior al de sus profesores”. Es por ello que las TIC deben estar incluidas en la programación curricular.

Aunque muchos docentes han recibido capacitación mediante cursos, seminarios, grupos de trabajo por iniciativa propia o atendiendo requerimientos del MINEDU, un grupo importante de ellos se sienten poco preparados para utilizar la tecnología en el aula. Los docentes experimentan serias dificultades en cuanto al manejo de las TICs sienten que no están preparados para usar la tecnología prefiriendo no asistir a las aulas funcionales, y seguir con la enseñanza tradicional desperdiciando la gran cantidad de aplicaciones y herramientas que ofrecen las TICs, esta situación ha generado serias anomalías en el trabajo institucional como son retraso en entrega de reportes del Siagie, datos estadísticos de la situación final de los alumnos y otros. Incorporar las TICs al sector educativo no es garantía para mejorar los procesos de aprendizaje, puesto que se requiere desarrollar estrategias pedagógicas y didácticas válidas y actualizadas. Por lo que se determina que la calidad educativa en los procesos de aprendizaje no depende de manera directa de la tecnología sino de la forma como se usan para desarrollar prácticas innovadoras con las mismas.

Así lo confirma Area (2005) “la calidad educativa depende en gran parte del método de enseñanza bajo el cual integre la tecnología, así como de las actividades de aprendizaje que realizan los alumnos con dichos recursos y no directamente de la tecnología empleada (sea impresa, audiovisual o informática)”. Mientras los docentes no tengan claridad o dimensionen las potencialidades de las TICs en educación, difícilmente podrán ser integradas y con ellas desarrollar un discernimiento sobre su uso adecuado, es por ello la importancia de una adecuada formación del docente en didáctica digital.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de desempeño de la gestión del talento humano con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

La dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

La dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable X: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) la define como “la agrupación de políticas y prácticas necesarias para poder encaminar los aspectos administrativos en cuanto a las recursos humanos como el reclutamiento o admisión de personas, la selección, el desarrollo de personas, remuneraciones y la evaluación del desempeño”. (p.9)

Definición operacional

Conjunto de actividades estratégicamente planeadas para administrar una institución a través del desarrollo de personas, comunicación y la evaluación que se midieron por medio de un cuestionario tipo escala de Likert.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Desarrollo de personas	Personal	Del 1 al 2		
	Profesional	Del 3 al 4		
	Laboral	Del 5 al 6		
	De relación social	Del 7 al 8		
	De calidad de vida	9		malo (23;46)
Comunicación y Compensación laboral	Relaciones humanas	10	Siempre (4)	
	Trabajo en equipo	11	Casi siempre (3)	regular (47;69)
	Motivación	12	Casi nunca (2)	
	Reconocimiento	13	Nunca (1)	bueno (70;92)
Evaluación	Diseño curricular	14		
	Desarrollo curricular	Del 15 al 16		
	Evaluación curricular	Del 17 al 18		
	Dominio del Área	19		
	Uso de materiales didácticos	Del 20 al 21		
	Organización del aula	Del 22 al 23		

Variable Y: Manejo de TICs en docentes

Definición conceptual

Según Islas y Martínez (2008), Al hacer el uso de las TIC en los ambientes educativos, se debe tener en cuenta que estas deben estar en función de las necesidades pedagógicas.

Definición operacional

Conjunto de actividades que se realizan a través de las dimensiones pedagógica, técnica, de gestión y ética con la finalidad de facilitar la información y comunicación en el proceso educativo.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Manejo de TICs en los docentes

Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Pedagógica	Incorporación de las TIC al diseño de experiencias de aprendizaje.	Del 1 al 4		
	Implementa experiencias de aprendizaje significativo apoyadas por las TIC.	Del 5 al 6		
	Incorporación de sistemas de información y comunicación.	Del 7 al 10 Del 11 al 12		malo (32;64)
Técnica	Manejo de funciones básicas asociadas a las TIC.	Del 13 al 14 Del 15 al 16	Siempre (4)	
	Conoce programas informativos	Del 17 al 18	Casi siempre (3)	regular (65;96)
	Utiliza herramientas propias de internet	19	Casi nunca (2)	
	Seguro de información de la PC	Del 20 al 21	Nunca (1)	bueno (97;128)
Gestión	Organización ambiental	Del 22 al 23		
	Elaboración de proyectos y módulos	Del 24 al 25		
	Trabajo cooperativo institucional	26		
	Organización pedagógica	Del 27 al 29		
Ética	Reconocer el plagio	Del 30 al 31		
	Entiende las leyes relativas al copyright, censura y privacidad	32		

2.2 Metodología

El método empleado fue el hipotético-deductivo. Al respecto, Bernal (2006) señaló: “el método hipotético-deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.14).

La investigación asumió el enfoque cuantitativo, dada la naturaleza de los datos obtenidos por medio de cuestionarios aplicados a docentes. “Se usó la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.4)

2.3 Tipos de estudio

La investigación corresponde al tipo de estudio básica, de naturaleza descriptiva y de diseño correlacional debido a que describe y relaciona a cada una de las variables de estudio.

La investigación básica llamada también pura o teórica, se caracteriza por partir de un marco teórico y permanece en él; el propósito radica en enunciar nuevas teorías o modificar las existentes, incrementando los conocimientos científicos, sin contrastarlo con algún aspecto práctico (Soto, 2011, p.13).

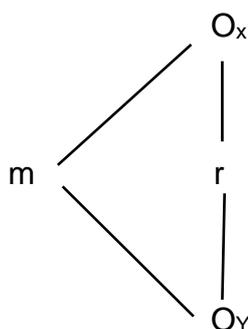
Es de naturaleza descriptiva porque trata de describir las características más importantes de las variables en estudio con respecto a su comportamiento y relación. “Los estudios descriptivos también proporcionan información para el planteamiento de nuevas investigaciones y para desarrollar formas mas adecuadas de enfrentarse a ellas” (Supo, 2012, p.165).

La investigación correlacional tiene como propósito establecer la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes, en la I.E.”Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017.

2.4 Diseño

Asume el diseño no experimental, entendiendo que las variables investigadas no serán sometidas a prueba, estas serán analizadas de acuerdo a la evaluación realizada. “Se basa en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de las variables (someter a prueba) por parte del investigador” (Hernández et al, 2010, p.149). El diseño corresponde al de corte transversal o transeccional fundamentado en que la aplicación de los cuestionarios de evaluación para ambas variables fueron ejecutados de manera simultánea en un solo momento en un tiempo único.

El diagrama es como sigue:



Donde:

m : muestra de investigación

O_x: observación de la variable X: Gestión del talento humano

O_y: observación de la variable Y: Uso de las TIC en los docentes

r : grado de relación entre ambas variable

2.5 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por todos los docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura - Lima, 2017.

La muestra fue censal, puesto que estuvo representada por 60 docentes de ambos sexos, cuyas edades están entre 28 y 55. Considerando que la población es pequeña se tomó como muestra a toda la población. . Al respecto Arias, (2012), indica que cuando el investigador toma información de todos y cada uno de los

elementos de la población se dice que está realizando un censo. En esta investigación se usó tal procedimiento ya que la población es accesible y no muy grande.

Muestreo: El muestreo se realizó en forma intencional no probabilística.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para recopilar datos de ambas variables se aplicó una encuesta. Para García (2015) la encuesta “es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo mas amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (p.1).

Instrumento

En ambas variables se aplicó un cuestionario suministrado a los profesores de la institución. Al respecto García (2015) señaló “El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y son contestados por los encuestados” (p.5). Se aplicó un cuestionario para medir la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E.”Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Ficha técnica 1

Título: Cuestionario para determinar la gestión del talento humano en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017

Autora: Carolina Sarmiento García

Año: 2017

Objetivo: Medir la gestión del talento humano de los directivos de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán-Lima 2017

Unidad de observación: Docentes.

Duración: 30 minutos

Descripción: El instrumento mide tres dimensiones: desarrollo de personas (nueve ítems), comunicación y compensación laboral (cuatro ítems) y evaluación de personal (diez ítems) haciendo un total de 23 ítems. Los cuales se presentan en una escala de puntuación de 1 a 4 de la siguiente manera:

Nunca (1), pocas veces (2), muchas veces (3), siempre (4).

Baremación: Para la interpretación de resultados se realizó de acuerdo al valor del índice multiplicado por el número de ítems por cada dimensión y por la variable propiamente. Así se tiene:

Nivel malo: 23 a 46, Nivel regular: 47 a 69 y Nivel bueno: 70 a 92

Ficha técnica 2

Título: Cuestionario para determinar el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Autor: Carolina Sarmiento García

Año: 2017

Objetivo: Determinar el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

Unidad de observación: Docentes.

Duración: 25 minutos

Descripción: El instrumento contiene un total de 32 ítems, estructurado en cuatro dimensiones: Dimensión pedagógica (doce ítems), técnica (once ítems), gestión escolar (seis ítems) y ética (tres ítems). Los cuales se presentan en una escala de puntuación de 1 a 4 de la siguiente manera:

Nunca (1), pocas veces (2), muchas veces (3), Siempre (4).

Baremación: Se efectuó de acuerdo al valor del índice multiplicado por el número de ítems. Así se tiene:

Nivel malo: 32 a 64, Nivel regular: 65 a 96 y Nivel bueno: 97 a 128.

Validez del instrumento

El instrumento diseñado para las variables de estudio fueron sometidos a la validez de jueces de expertos; según (Hernández, et al, 2010, p. 201), mencionó “se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir de tal manera que la validez fue sometida a criterio de un grupo de jueces de expertos.

Tabla 3.

Validez de los cuestionarios según expertos.

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Rómulo Dolores Nolasco	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia	Es aplicable

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad de un instrumento, (Hernández, et al 2010, p.288) precisó: es el grado de un instrumento que produce resultados consistentes (fiable), la confiabilidad se demuestra no se asume en un instrumento de medición. Existen diversos métodos para calcular la confiabilidad de un instrumento, la mayoría de estos instrumentos oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente cero significa confiabilidad nula y uno representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total).

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó en una muestra piloto de 20 profesores con características similares a la población de estudio; posteriormente se procesaron los datos, a través del programa estadístico SPSS versión 23.0.

Tabla 4.

Confiabilidad de los instrumentos de evaluación

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	,927	23
Manejo de las TICs en docentes	,945	32

Para interpretar los resultados del alfa de Cronbach, Pino (2010, p.380) estableció el siguiente baremo:

Tabla 5.

Escala de confiabilidad

Valor	Escala
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Pino (2010)

De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento indica una alta confiabilidad en ambos casos por lo cual se procedió a aplicar a la población en estudio.

2.7 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos fue realizado con la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Los resultados fueron tabulados y analizados con el paquete SPSS v 23.0. Para la recopilación de datos se procedió de la siguiente manera: (a) se seleccionó la muestra de investigación, (b) se elaboraron los cuestionarios de recopilación de datos, (c) se aplicó los cuestionarios a la muestra de investigación (d) se recopilaron los datos (e) se tabularon y se registraron en el paquete estadístico SPSS, versión 23 conformando la base de datos, (f) se elaboraron tablas de frecuencia y figuras para el análisis e interpretación.

Para la prueba de hipótesis se determinó si las variables presentaban normalidad, al no presentar normalidad las hipótesis fueron contrastadas con el Rho de Spearman, a un 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%.

Se tuvo en cuenta la significancia (0.05) a fin de aceptar o rechazar la hipótesis nula; es decir, si la significancia bilateral se halla dentro del valor permitido ($p\text{-valor} < 0.05$) entonces se rechazó la hipótesis nula.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Análisis descriptivo de los resultados de la variable: Gestión del talento humano

Tabla 6.

Niveles de gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	10,0
Regular	19	31,7
Bueno	35	58,3
Total	60	100,0

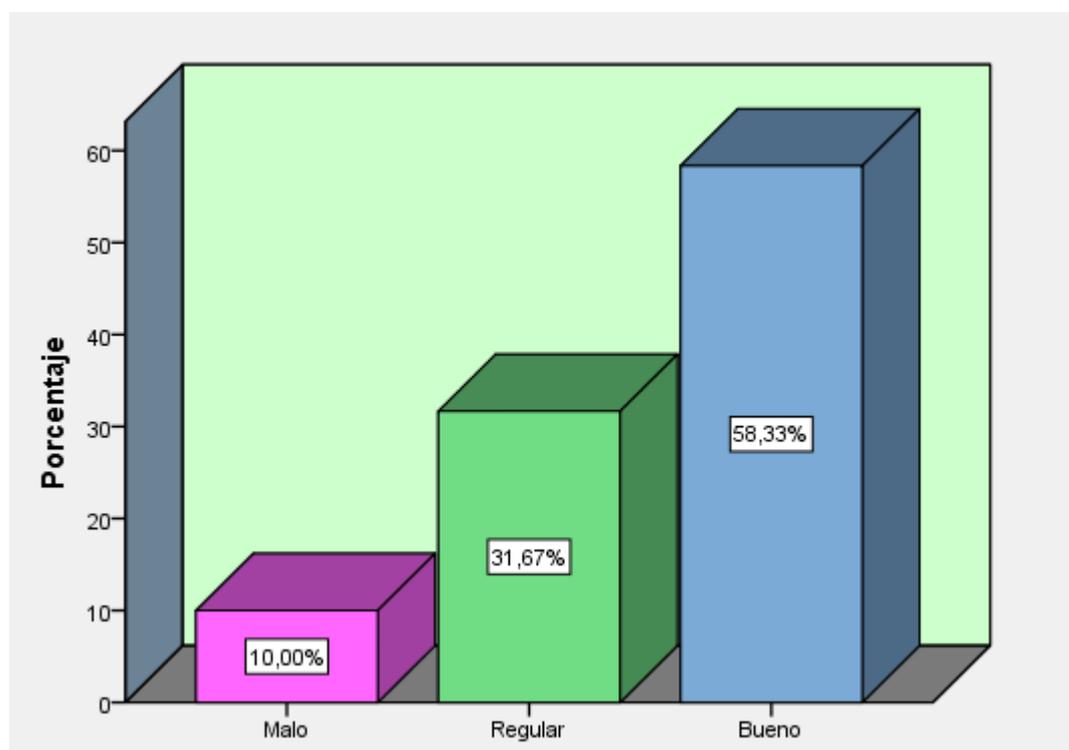


Figura 1. Niveles de gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Los resultados indicaron que el 58.33% de los profesores encuestados lo ubicó en

el nivel bueno, el 31,7% en el nivel regular y el 10% en un nivel malo a la gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Tabla 7.

Niveles de gestión del talento humano con respecto a la comunicación y compensación laboral por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Malo	16	26,7
	Regular	10	16,7
	Bueno	34	56,7
	Total	60	100,0

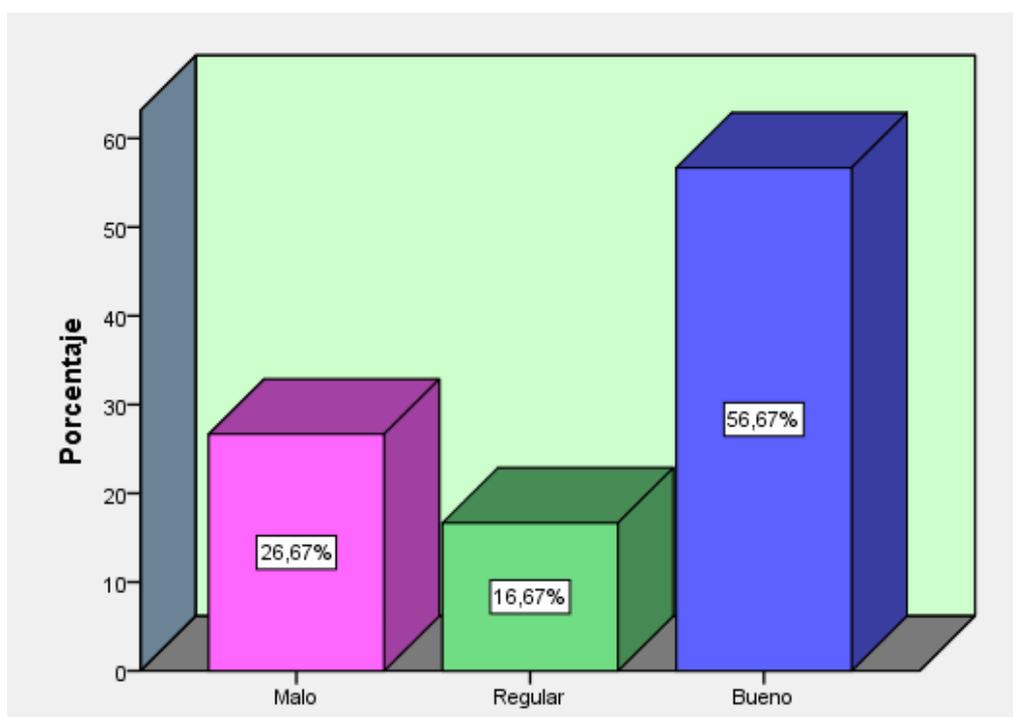


Figura 2. Niveles de gestión del talento humano con respecto a la comunicación y compensación laboral por parte de los directivos de la I.E."Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Los resultados mostrados en la tabla de frecuencias 6, respecto a la dimensión comunicación y compensación laboral reporta que el 56,67% de los docentes encuestados la ubicó en un nivel bueno, 26,67% en un nivel malo y un 16,7% la

ubicó en un nivel regular.

Tabla 8.

Niveles de gestión del talento humano con respecto a la evaluación de personal por parte de los directivos en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Malo	8	13,3
	Regular	23	38,3
	Bueno	29	48,3
	Total	60	100,0

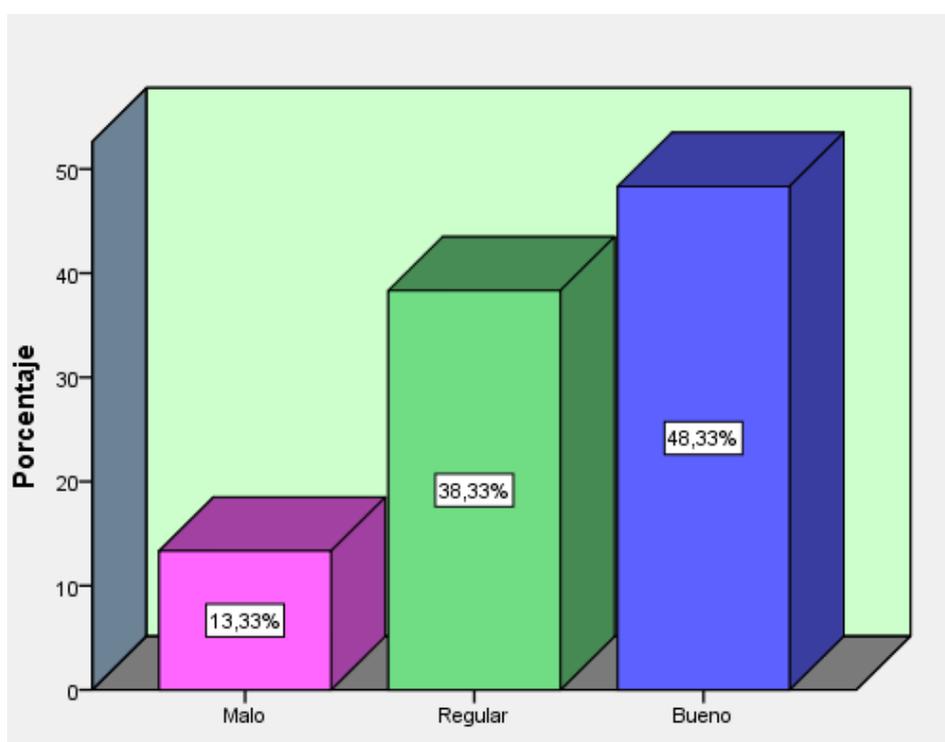


Figura 3. Niveles de gestión del talento humano con respecto a la evaluación de personal por parte de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, huaura-Lima.

Los resultados de la investigación revelaron que un 48,33% ubicó a la evaluación por parte de sus directivos en un nivel bueno, el 38,33% en un nivel regular y solo el 13,3% en un nivel malo.

Tabla 9.

Niveles de gestión del talento humano de los directivos en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	4	6,7
	Regular	20	33,3
	Bueno	36	60,0
	Total	60	100,0

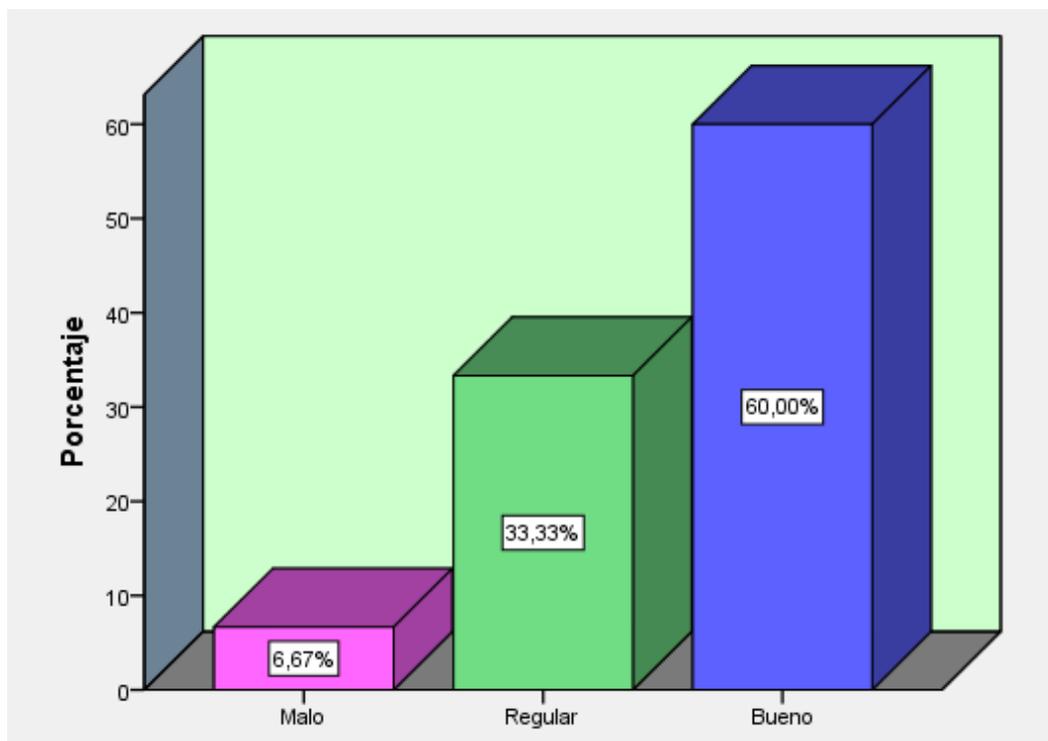


Figura 4. Niveles de gestión del talento humano de los directivos de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Los resultados obtenidos respecto a la variable, indican que el 60% de los docentes encuestados considera que la gestión del talento por parte de sus directivos es de buen nivel, mientras que el 33,3% lo considera en un nivel regular y solo el 6,67% en un nivel malo.

Análisis descriptivo de los resultados de la variable: Manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”

Tabla 10.

Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión pedagógica en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima 1

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Regular	36	60,0
	Bueno	24	40,0
	Total	60	100,0

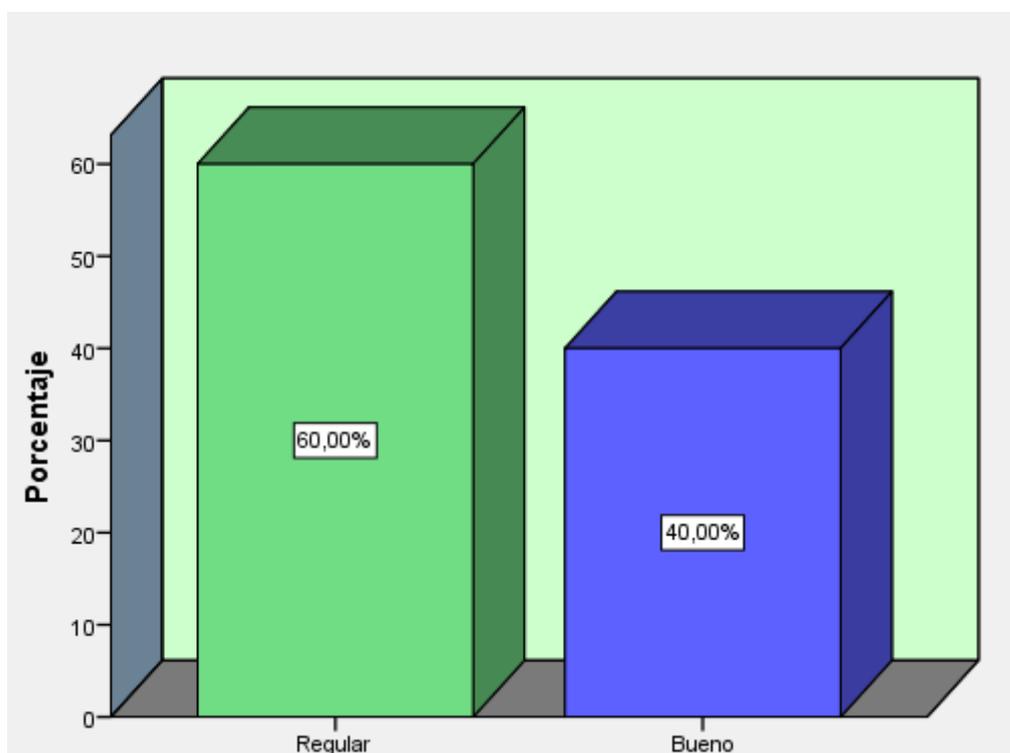


Figura 5. Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión pedagógica en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Los datos indican que el 60% de los docentes encuestados en la I.E. “Andahuasi”, Considera que el manejo de TICs en la dimensión pedagógica es de nivel regular, mientras que el 24% es de nivel bueno.

Tabla 11.

Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión técnica en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Regular	44	73,3
	Bueno	16	26,7
	Total	60	100,0

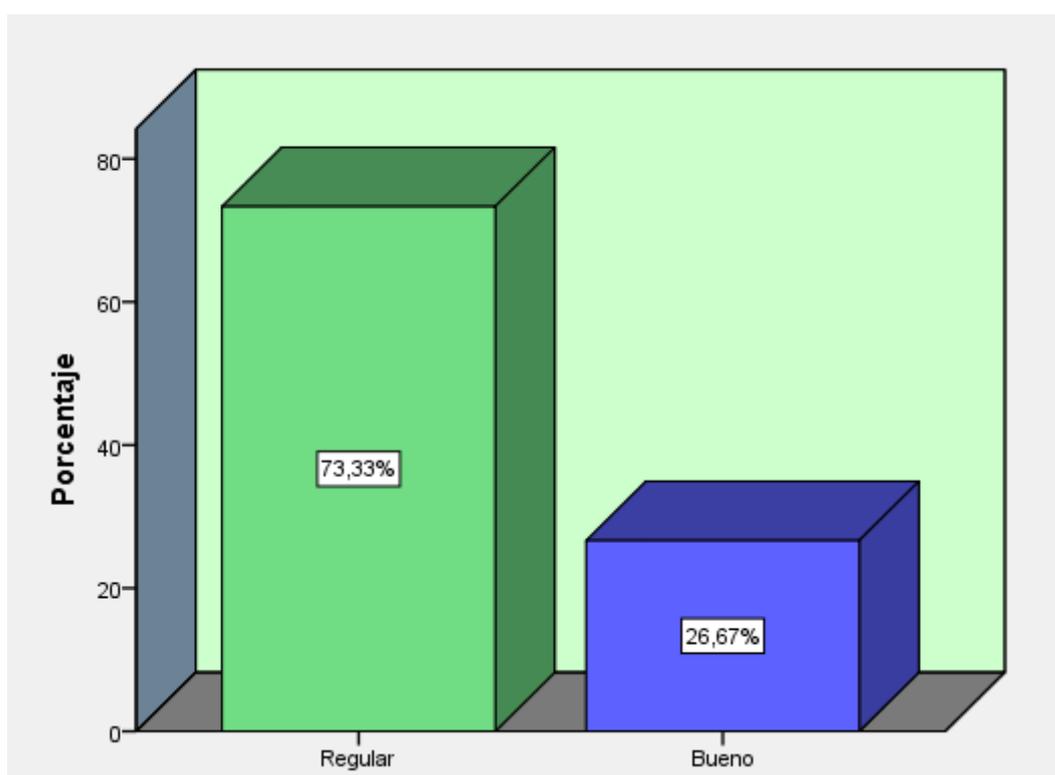


Figura 6. Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión técnica en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Se puede apreciar en los datos de la tabla de frecuencia 10, que el 73,3% de los docentes encuestados de la I.E, “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, el manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión técnica es de nivel regular mientras que el 26,7 % es de nivel bueno.

Tabla 12.

Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión gestión en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Regular	33	55,0
	Bueno	27	45,0
	Total	60	100,0

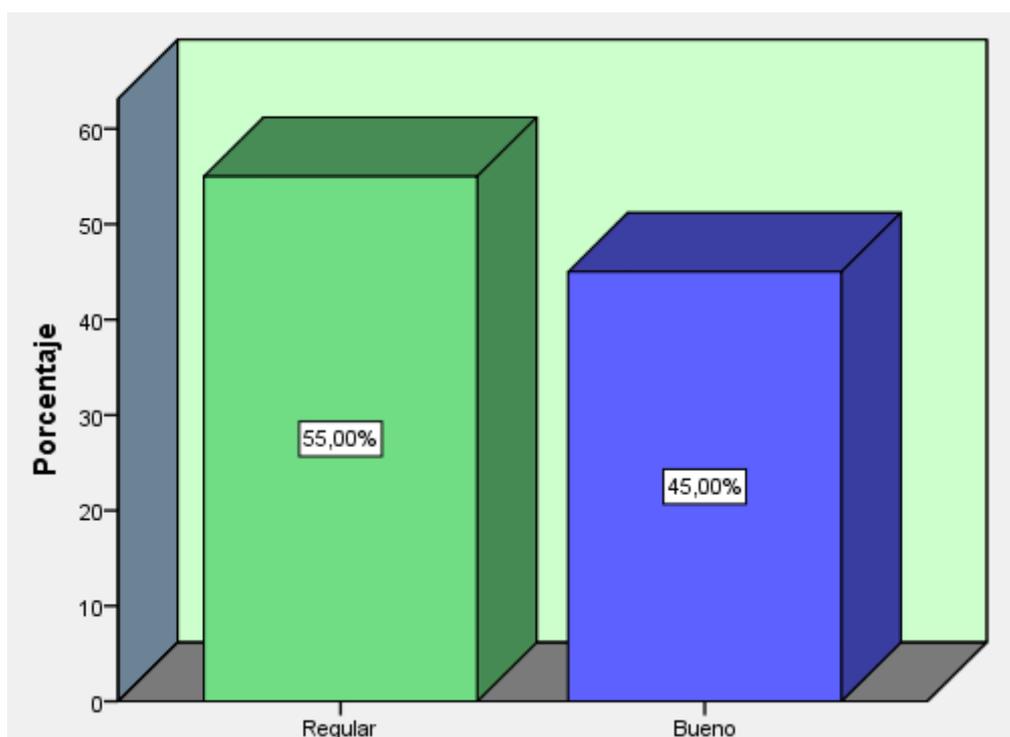


Figura 7. Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión gestión en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima

En la tabla de frecuencia podemos observar que el 55% de los docentes encuestados lo ubicó en un nivel regular y el 45% en un nivel bueno al manejo de TIC en la dimensión de gestión en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Tabla 13.

Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión ética en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Malo	4	6,7
	Regular	36	60,0
	Bueno	20	33,3
	Total	60	100,0

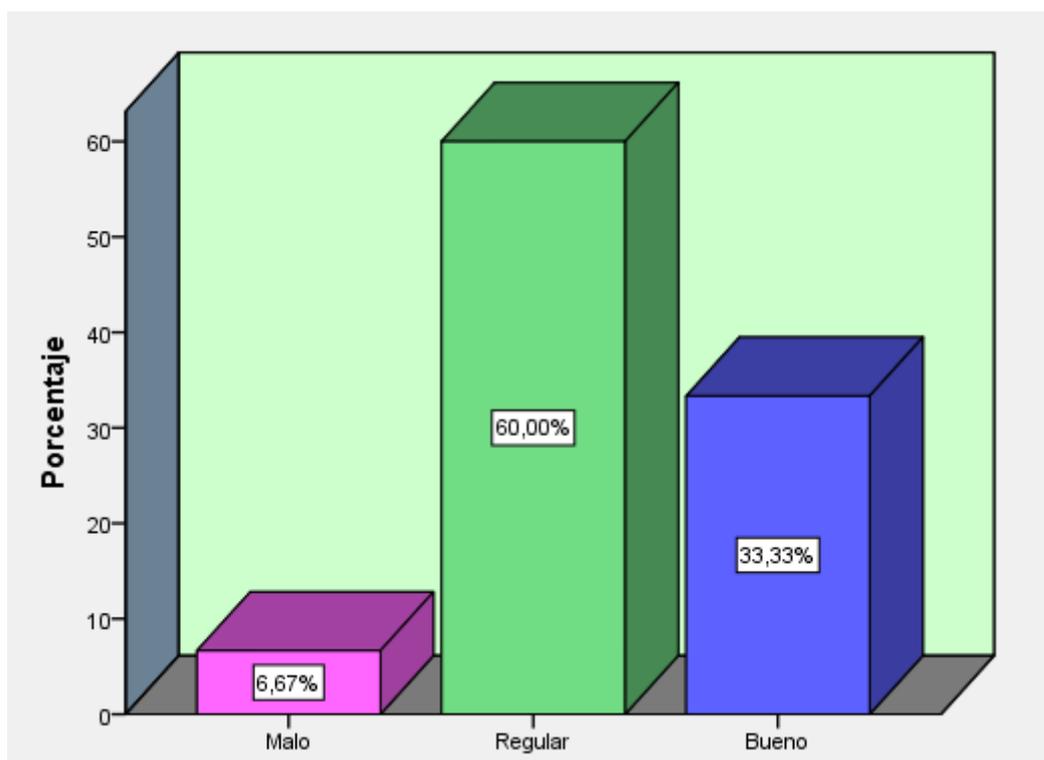


Figura 8. Niveles del manejo de TICs en docentes con respecto a la dimensión ética en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima.

En la Figura 8, se observó que el 60% de los docentes encuestados ubicó en un nivel regular, el 33.33% en un nivel bueno y el 6.67% en un nivel malo al manejo de TIC en la dimensión ética en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima.

Tabla 14.

Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Regular	38	63,3
	Bueno	22	36,7
	Total	60	100,0

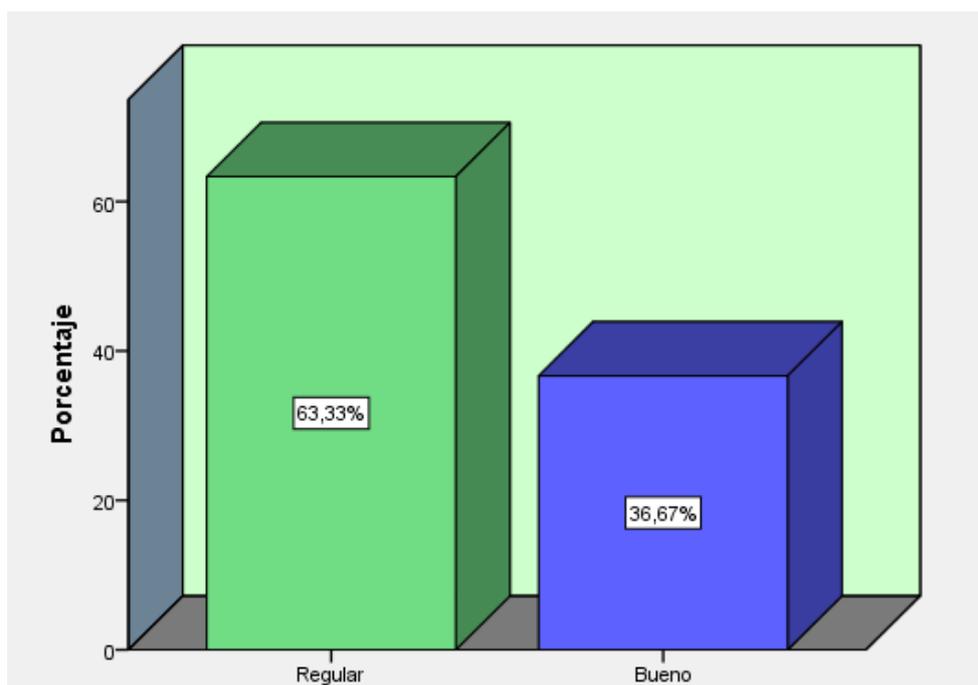


Figura 9. Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima

Los resultados del estudio respecto al manejo de TICs en docentes reportaron que un 63.3% lo ubicó en un nivel regular, mientras que un 36.7% lo ubicó en un nivel bueno.

3.2 Prueba de Normalidad

Tabla 15.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		VX: Niveles de gestión del talento humano en la I.E. "Andahuasi"	VY: Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi"
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,53	2,37
	Desviación estándar	,623	,486
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,373	,408
	Positivo	,227	,408
	Negativo	-,373	-,270
Estadístico de prueba		,373	,408
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El análisis de la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov arrojaron una significancia asintótica de 0,000 para ambas variables, lo que indicó que no presentan normalidad y, por lo tanto, se procede a emplear el Rho de Spearman.

3.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017.

H_A: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017.

Tabla 16.

Correlación entre los niveles gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima

			VX: Niveles de gestión del talento humano en la I.E. "Andahuasi"	VY: Niveles del manejo de TICs en la I.E. "Andahuasi"
	VX: Niveles de gestión del talento humano en la I.E. "Andahuasi"	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,610**
Rho de	"Andahuasi"	N	60	60
Spearman	VY: Niveles del manejo de TICs en la I.E. "Andahuasi"	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,610**	1,000
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Los resultados del estudio analizados con el Rho de Spearman arrojaron una correlación positiva moderada con un $r = 0,610$ ($p < 0.01$) entre ambas variables. Se obtuvo un nivel de significancia de 0,00 la misma que se encontró dentro del valor permitido (0.05) por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Para la interpretación de los niveles de correlación o asociación se consideró el siguiente baremo, según Suárez (2004):

Tabla 17.

Correlación entre los niveles gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura – Lima

Coeficiente de correlación	Magnitudes
0	correlación nula
0,01 a 0,19	correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	correlación positiva baja
0,4 a 0,69	correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	correlación positiva alta
0,9 a 0,99	correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2004)

Hipótesis específica 1

H₀: La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

H_A: La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

Tabla 18.

Correlación entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima.

		X1: Niveles de gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas en la I.E. "Andahuasi"	Y: Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi"
Rho de Spearman	X1: Niveles de gestión del talento humano con respecto al desarrollo de personas en la I.E. "Andahuasi"	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60
	Y: Niveles del manejo de TICs en la I.E. "Andahuasi"	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,442** ,000 60
			,442** 1,000 .

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

Los resultados del análisis estadístico analizados con el Rho de Spearman arrojaron una correlación positiva moderada con un $r = 0.442$ ($p < 0.01$) entre la dimensión desarrollo de personas por parte de los directivos y la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura-Lima. Se obtuvo una significancia bilateral de 0.00 la misma que se encontró dentro del valor permitido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la primera hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H₀: La dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

H_A: La dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

Tabla 19.

Correlación entre la dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima.

	X2: Niveles de gestión del talento humano con respecto a comunicación y compensación laboral en la I.E. "Andahuasi"		X2: Niveles de gestión del talento humano con respecto a comunicación y compensación laboral en la I.E. "Andahuasi"	VY: Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi"
	X2: Niveles de gestión del talento humano con respecto a comunicación y compensación laboral en la I.E. "Andahuasi"	Coefficiente de correlación	1,000	,641**
Rho		Sig. (bilateral)	.	,000
de		N	60	60
Spearman				
	VY: Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi"	Coefficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Los resultados del análisis estadístico inferencial reportaron una correlación positiva moderada con un $r = 0.641$ ($p < 0.01$) lo cual nos indica que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y compensación laboral del talento humano por parte de los directivos y la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi" distrito de Sayán, Huaura-Lima. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,00 la misma que se encontró dentro del valor permitido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la segunda hipótesis específica.

Hipótesis específica 3

H₀: La dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

H_A: La dimensión evaluación del personal del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima, 2017.

Tabla 20.

Correlación entre la dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima.

			X3: Niveles de gestión del talento humano con respecto a la evaluación de personal en la I.E. "Andahuasi"	VY: Niveles del manejo de TICs en la I.E. "Andahuasi"
Rho de Spearman	X3: Niveles de gestión del talento humano con respecto a la evaluación en la I.E. "Andahuasi"	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	VY: Niveles del manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi"	Coefficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Los resultados del análisis estadístico inferencial reportaron una correlación alta con un $r = 0,634$ (donde $p < 0,01$) lo cual nos indica que existe relación significativa entre la dimensión evaluación del personal por parte de los directivos y la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi" distrito de Sayán, Huaura-Lima. Se observa una significatividad de 0,00 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) por lo tanto se acepta la tercera hipótesis específica en el sentido que existe una relación positiva y significativa entre la evaluación del personal y el manejo de TICs en docentes en la I.E. "Andahuasi", distrito de Sayán, Huaura- Lima.

IV. Discusión

Después de haber realizado los análisis de datos y describir a los mismos, se observó en la tabla 16, que la variable gestión del talento humano está directamente relacionada ($r=0,610$) con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto la investigación realizada por Almonte (2015) en las instituciones educativas del distrito de Corani - Puno concluye que el liderazgo directivo y el buen desempeño docente son independientes moderadamente y viciversa con una relación positiva de 0.565, además la gestión del talento humano va más allá de una gestión administrativa, implica la comunicación y el buen trato con toda la comunidad educativa, al respecto sobre la gestión del talento humano Chiavenato (2009) manifestó “es el conjunto de políticas y practicas necesarias en cuanto a las personas o recursos humanos considerando el reclutamiento, selección, desarrollo humano de personas, la comunicación y la evaluación” (p.9).

Otro resultado muy similar al nuestro es el hallado por Guerrero (2014), quien realizó una investigación sobre la gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria en la ciudad de Maracaibo-Venezuela. La correlación que obtuvo con el coeficiente de Spearman fue de 0.569, lo cual indicó que hubo una relación media y estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Sin embargo tenemos un resultado diferente al nuestro, Soto (2016) en su investigación manejo del talento humano y clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito El Tambo – Huancayo, 2014; sus resultados demostraron que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0.062$ donde $p < 0,05$) por lo que se determinó que el clima laboral que se da en ambas instituciones educativas no tiene que ver con el manejo del talento humano por parte de los directivos.

En la tabla18, se observó que la dimensión desarrollo de personas reportó una relación moderada ($r = 0,442$) con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto en la investigación realizada por Raspa (2011) sobre la formación gerencial del director y el talento humano en las instituciones de

educación básica de Fé y Alegría en la ciudad de Maracaibo- Venezuela dio como resultado una relación positiva media o moderada entre ambas variables, requiriéndose para ello el incremento de competencias dentro del campo laboral siendo necesario la formación gerencial como punto estratégico para orientar los esfuerzos hacia la búsqueda de la eficiencia. Al respecto Chiavenato (2001, p. 578), refirió que “la formación gerencial es una herramienta eficaz para que el gerente desarrolle habilidades para crear y aplicar estrategias efectivas, propicie cambios en su organización y en general mejore su comportamiento gerencial”,

En la tabla 19, se observaron que los resultados del estudio arrojaron una correlación positiva moderada ($r=0,641$) entre la dimensión comunicación y compensación laboral con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto se encontraron investigaciones que difieren de la nuestra como el de Rodríguez (2011) quien realizó la investigación titulada estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente; la investigación dio como resultado que no se da una comunicación fluida tanto en la parte administrativa como en la parte humana, las informaciones no se transmiten en el debido momento generando malestar en los docentes y una posición autoritaria por parte de los directivos.

La dimensión evaluación de personal tuvo una correlación positiva moderada ($r=0.634$) con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto la investigación realizada por Oyarce (2015), quien realizó una investigación titulada tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015; los resultados indicaron que mientras mayor es el dominio de las TIC por parte de los profesores, mayor es la calidad de su desempeño docente hacia los estudiantes. Ponce (2013) en su investigación doctoral gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red N°13, UGEL N°04-Comas, 2012, su investigación dió como resultado que existe baja correlación ($r=0.342$) entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de las Instituciones Educativas de la Red N°13.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que existió una relación positiva y moderada entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima; ($\rho=0,610^{**}$, con un valor $p < 0,05$).
- Segunda:** En cuanto a la dimensión desarrollo de personas, se determinó que existió una relación significativa y positiva con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima; ($\rho= 0,442^{**}$, con un valor $p < 0,05$); cabe mencionar que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada.
- Tercera:** Respecto a la dimensión comunicación y compensación laboral, se determinó que existió una relación significativa y positiva con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima; ($\rho= 0, 641^{**}$, con un valor $p < 0,05$); añadiendo que dicho coeficiente hallado es de una magnitud moderada.
- Cuarta:** En cuanto a la dimensión evaluación de personal, se determinó que hubo una relación positiva y moderada ($\rho= 0, 634^{**}$, con un valor $p < 0,05$); con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los representantes del ministerio de educación a seguir realizando capacitaciones y talleres con la finalidad de preparar al personal docente (talento humano) para que preparen a sus colegas docentes sobre el manejo de TICs para los que los docentes tengan mayor conocimiento sobre su uso, no solamente para docentes nombrados sino también contratados y así mejorar nuestro desempeño docente y de esta manera ser efecto multiplicador.
- Segunda:** Se sugiere a los docentes de la I.E. “Andahuasi” distrito de Sayán, Huaura –Lima, a capacitarse en forma personal sobre el manejo de TICs, debido a que cada día su uso se hace necesario y así mejorar la práctica pedagógica, las condiciones laborales y el desarrollo personal.
- Tercera:** Se recomienda a los directivos de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, a seguir mejorando los procesos de comunicación y compensación laboral, de ésta manera los docentes llegaran a la excelencia en el desarrollo profesional enfocado en la reflexión e innovación de su práctica. Teniendo en cuenta que el desarrollo profesional docente es el punto clave para elevar la eficacia de los centros educativos.
- Cuarta:** Se recomienda a los directivos de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima evaluar su quehacer sistemáticamente y utilizar la evaluación tanto para fortalecer lo que se hace bien como para corregir lo que no funciona.

VII. Referencias

- Aguilar, E. (1993). *Calidad humana en el trabajo*. México: Editorial Árbol.
- Alarcón, D. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica del Carchi, Ecuador.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica. S.A. Segunda edición.
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del talento humano basado en competencias. Talento humano y competencias*. Buenos Aires Argentina: Ediciones Granica. S.A.
- Almonte, G. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani –Provincia de Carabaya, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez – Puno. Perú.
- Alva, R. (2011). *Las tecnologías de información y comunicación como instrumento eficaces en la capacitación a maestristas de educación con mención en docencia en el nivel superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sede Central, Lima, 2009-2010*. (Tesis de maestría).
- Alvarado, M. y Barba, M. (2013). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Canadá: Ed. Palibrio.
- Álvarez, E. (2015). *Dimensión Técnica de los estándares TIC*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.
- Anaya, A. (setiembre 2013). *La dimensión ética de las comunicaciones sociales. Creación y producción en diseño y comunicación. Vol.55.p.92*.
- Area, M. (2005). *La escuela y la sociedad de la información*. Barcelona: Octaedro.
- Arias, G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme, C.A.
- Atehortua, H. (2008). *Sistema de gestión integral una sola gestión un solo equipo*. Antioquia, |Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Bernal, T. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Ed. Pearson.

- Bozo, C. (2015). *Dimensión pedagógica de los estándares TIC*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.
- Bueno, E. (2006), *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructuras y Procesos*. México. Décima Edición.
- Buitrón, J. (2006). *La gestión administrativa para elevar la calidad educativa de los centros educativos estatales de la Urbanización los Ficus del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación de la educación en la Universidad Cesar Vallejo, Huaral, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Canós, L. (2001). *Gestión de recursos humanos basados en la lógica borrosa*. España: Departamento de Organización de Empresas, Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Cañuta, J. (2005). *Actitud de los docentes frente al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y sus estilos de aprendizaje predominantes. Estudio en docentes de educación básica de la comuna de Maipú*. (Tesis maestría). Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Valparaíso-Chile.
- Ceballos, E. (2013). *Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo – Venezuela.
- Cejas, M. y Grau, C. (2007). *La formación de los recursos humanos. Un requerimiento clave y estratégico en las organizaciones actuales*. España: Universidad de Barcelona.
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ed. ECOE.
- Chang, Y. (1994.) *Trabajar en equipo para triunfar*. Ediciones Granica S.A. Argentina.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill.
- Díaz, A. (2008). *Evaluación curricular y evaluación de programas con fines de acreditación*. México: Sonora.
- Dongil, E. y Cano A. (2014). *Desarrollo personal y bienestar. Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés*.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La gestión del talento en tiempos de cambios*. Buenos Aires: Ed. Granica S.A.
- Galindo, A. y Rodríguez, Y. (2014). *Las TIC, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las matemáticas y la informática para los grados sextos de la institución educativa Soacha para vivir mejor*. Tesis para obtener el grado de maestría en gestión educativa. Universidad de Santander.Colombia.
- García, F., Alvira, F., Alonso, L. y Escobar, M. (2015). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Editorial.
- González, L. (2012). *Estrategias para optimizar el uso de las TICs en la práctica docente que mejoren el proceso de aprendizaje*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia.
- Gorichon, S., Irigoien, M., Maurici, M.y Elliot, J. (2010). *Competencias y estándares TIC para la profesión docente*. Chile: Calameo.
- Griffin, R. y Moorthead, G. (1998). *Comunicación integral de las comunicaciones*. USA: Houghton.
- Guerrero, G. (2014). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo-Venezuela.

- Hernández, M. (2016). *El plagio académico en la investigación científica. Consideraciones desde la óptica del investigador*. Perfiles educativos. Vol.38. pp. 120-135.
- Hernández, N. y Peña, J. (2013). *Tecnologías y dimensiones tecnológicas. Dimensiones TIC*. Recuperado por: <https://es.slideshare.net/jpeacorea/dimension-tecnica>.
- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista (2010). *Metodología de la investigación (5ta edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, B. (2009). *Relaciones humanas interactivas y el nivel de desempeño en las instituciones del nivel secundario del distrito de La Perla – Región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Ibañez, J. (2010). *Educación y capacidades: Hacia un Nuevo enfoque del desarrollo humano*. España: Dykinson.
- Islas, C.; Martínez, E. (2008). *El uso de las TIC como apoyo a las actividades docentes*. Disponible en: <http://www.eveliux.com/mx/El-uso-de-las-TIC-como-apoyo-a-las-actividades-docentes.html>.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid: Pearson Educación.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del Talento humano*. Recuperado de: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/>
- Jericó, P. (2014). *La Nueva Gestión del Talento*. Madrid: Editorial: Pearson Educación.
- Jiménez, J. (2015). *Estudio sobre los estándares TIC en educación en los futuros docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Jordi, L. (1996). *Los recursos y materiales didácticos*. Barcelona: Inde Publicaciones.
- Lawrence, S. (1975). *Una introducción a la investigación y desarrollo curricular*. Madrid: Ediciones Morata.

- León, G. (2012). *Uso de tecnologías de información y comunicación en estudiantes del VII ciclo de dos instituciones educativas del Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Lopez, M. (5 de diciembre 2013). *Didáctica, información y multimedia*. Vol.1. (N°27). pp.5
- Lucien, A. (1989). *Las relaciones interpersonales*. Barcelona: Herder.
- Maldonado, G. (2014). *Uso de las TIC como estrategia didáctica en el proceso enseñanza de la geografía en 4°, 5° y 6° grado de educación básica de la escuela normal mixta Matilde Córdova de Suazo de Trujillo, Colón*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.
- Marczely, B. (1996). *Las formas de la evaluación del desarrollo profesional*. California: Corvin.
- Marina, J. (2003). *El vuelo de la inteligencia*. Barcelona: Debolsillo.
- Martínez, W; Zepeda, L y Zamora, F (2007). *El Conflicto*. Colombia Trillas.
- Michael, E., Handfield, J. y Axelrod, B. (2003). *La guerra por el talento*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Areces. S.A.
- Molina, T., Serna, A., Ochoa, S., Caicedo, A. y Montes, J. (2016). *Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente*. Santiago de Cali: Multimedios.
- Montenegro, R. (2013). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Referencia electrónica. Recuperado de <https://www.com/recompensa-y-gestiopolis.reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. México: Editorial Limusa.
- Oscuvilca, L. (2014). *La gestión de las TIC dada por el personal directivo y el uso de las mismas por los profesores en el proceso de enseñanza- aprendizaje de las instituciones educativas del distrito de San Jerónimo de la provincia de Huancayo 2013-2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Oyarce, M. (2015). *Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación*

- con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015. (Tesis de maestría).*
- Patridge, R. (1986). *Relaciones humanas*. Andalucía: Fundación Pública Andaluza.
- Perez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nufio" de Honduras*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.
- Perez, J. y Merino, M. (Publicado 2010). *Definición.de: Definición de talento*. Obtenido de: <https://definicion.de/talento/>.
- Ponce, D. (2013). *Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red N° 13, UGEL N°04-Comas, 2012*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*, (Tesis de maestría). Universidad de Medellín, Colombia.
- Raspa, G. (2011). *Formación gerencial del director y gestor del talento humano en instituciones de educación básica de Fe y Alegría*. (Tesis de maestría). Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin – Venezuela.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, M. (2011). *Estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente*. Tesis para optar el grado de magíster en planificación educativa. Universidad de Zulia Maracaibo.
- Ronquillo, M. (2012). *Uso de las TICs por los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. SlideShare. Publicado el 8 de noviembre de 2012. Recuperado de https://es.slideshare.net/marleronquillo_1010/uso-de-las-tics-por-lo-docentes-en-el-proceso-de-enseanza-y-aprendisaje
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sanchez Carrión*. (Tesis de maestría). Univ.Nac. de Trujillo.
- Sánchez, J. (2002). *Integración curricular de las TICs: Conceptos e ideas*. Paper presentado en el VI Congreso Iberoamericano de Informática Educativa.

España: Ribie.

- Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Suárez, M. (2004). *Interaprendizaje holístico de Matemática*. Ecuador: Ed. Gráficas Planeta, Ibarra.
- Supo, C. (2012). *Metodología de la investigación*. Perú: Bioestadístico E.I.R.L.
- Tamayo, T. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Universidad de Champagnat. (2001). *Desarrollo profesional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>.
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>
- Utrilla, E (2015). “*Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa “Santa Teresita” de la ciudad de Trujillo, 2015*”. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Veras, M. y Cuello, C. (2005). *Prácticas de gestión humana en la República Dominicana, 2005*. Santo Domingo: INTEC ROS.
- Villarreal, G. (2010). *Caracterización del uso de la tecnología, por profesores y alumnos, en resolución de problemas abiertos en matemática en el nivel de secundaria*. Tesis para optar el grado de doctor en multimedia educativa. Universidad de Barcelona- España.
- Villanueva, M. y Gonzáles, C. (2005). *Gestión de talento humano en la compensación laboral y la motivación como estrategia productiva*. (Tesis para optar el grado de magíster). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C.

Anexos

Anexo 1. Artículo Científico

Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes en la I.E.
“Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017

Carolina Patricia Sarmiento García
capasaga@ hotmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi". La investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional. La muestra lo conformaron 60 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta. Los resultados arrojaron que el 60% consideró a la primera variable en un alto nivel y el 63,3% ubicó a la segunda variable en un nivel medio. Se determinó que existió relación significativa entre ambas variables ($\rho = 0.610$ y p valor < 0.005).

Palabras clave: gestión del talento humano, desarrollo de personas, selección de personal, evaluación de personal, manejo TICs.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between the management of human talent and the management of ICTs in teachers of the I.E. "Andahuasi". The research was of basic type, descriptive level and correlational design. The sample was made up of 60 teachers. The survey technique was applied. The results showed that 60% considered the first variable at a high level and 63,3% placed the second variable at an average level. It was determined that there was a significant relationship between both variables ($\rho = 0.610$ and p value < 0.001).

Key words: human talent management, human development, selection of personnel, evaluation of personnel, ICT management.

I. Introducción

La educación a través del tiempo ha pasado por muchos cambios tanto a nivel internacional como nacional. El uso de las TIC ha modificado la forma de entender la educación en el siglo XXI, por lo que su uso ha llegado a formar parte integral de las competencias básicas de todo docente.

La I.E. “Andahuasi”, actualmente centro piloto con Jornada Escolar Completa (JEC) implementada con su centro de cómputo, aulas funcionales de inglés y de matemática, cuenta con un reducido número de docentes que conocen el manejo de las TIC pero debido a la deficiente administración no se aprovecha de estos talentos para que puedan capacitar a los docentes que tienen deficiencia en el manejo de las TIC.

El uso inadecuado de las TIC en el ámbito educativo originó la necesidad en los docentes e instituciones educativas de reflexionar para garantizar el máximo aprovechamiento en términos de apoyar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes. En referencia a lo anteriormente expuesto, Alberto (2002) señaló en su estudio que “existe la necesidad de formar al profesorado en este campo debido a que, en muchos casos los adolescentes tienen un nivel de conocimiento de estas tecnologías superior al de sus profesores”. Es por ello que las TIC deben estar incluidas en la programación curricular.

Aunque muchos docentes han recibido capacitación mediante cursos, seminarios, grupos de trabajo por iniciativa propia o atendiendo requerimientos del MINEDU, un grupo importante de ellos se sienten poco preparados para utilizar la tecnología en el aula. Los docentes experimentan serias dificultades en cuanto al manejo de las TIC, sienten que no están preparados para usar la tecnología prefiriendo no asistir a las aulas funcionales, y seguir con la enseñanza tradicional desperdiciando la cantidad abrumadora de aplicaciones y herramientas que ofrecen las TIC. Incorporar las nuevas tecnologías a la educación no es garantía para mejorar los procesos de aprendizaje, porque además de incorporarlas se requiere desarrollar estrategias pedagógicas y didácticas válidas y actualizadas.

II. Antecedentes del problema

Guerrero (2014), realizó una investigación sobre *la gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria en la ciudad de Maracaibo-*

Venezuela. La correlación que obtuvo mediante el coeficiente de Spearman fue de 0.569, a un nivel de significancia de 0.01, lo cual indicó que hubo una relación media y estadísticamente significativa entre las variables objeto de estudio.

Soto (2016) en su investigación *manejo del talento humano en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito El Tambo – Huancayo*. Los resultados de la investigación demostraron la no existencia de relación estadísticamente significativa entre el Manejo del talento humano y el Clima institucional ($r = 0.062$ donde $p < 0,05$) por lo que se determinó que el clima laboral que se da en ambas instituciones educativas no tiene que ver con el manejo del talento humano de parte de los directivos.

También Oscuvilca (2014) en su investigación titulada *la gestión de las TIC dada por el personal directivo y el uso de las mismas por los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las instituciones educativas del distrito de San Jerónimo - Huancayo 2013-2014*. La investigación dio como resultado que existe una relación significativa entre la gestión de las TIC dada por el personal directivo y el uso de las TIC por los profesores de enseñanza –aprendizaje de las instituciones educativas, asimismo el valor r de Pearson fue de 0.543, cuyo signo positivo indica que la correlación es directa y cuya magnitud está entre 0.5 y 0.7, es decir que la correlación encontrada fue de nivel medio.

Revisión de la literatura

Gestión del talento humano:

Chiavenato (2002) refirió que la gestión de talento humano:

Lo conforman las personas y las organizaciones. La mayor parte de sus vidas las personas la pasan trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. (p.4)

La gestión educativa considera a la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas considerando: el desarrollo de personas, comunicación y compensación laboral y la evaluación”. (Chiavenato, 2002, p.19).

Desde el punto de vista educativo se define la gestión del talento humano como “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito institucional que influyen en las personas buscando el mejoramiento continuo durante la planeación, implantación y control de las estrategias institucionales, considerando las interacciones con el entorno” (Cuesta, 2010, p.3).

Manejo de TIC en docentes:

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), son herramientas que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información de la forma más variada.

La Unesco (2015) mencionó:

Las TIC ayudan a lograr el acceso universal a la educación y mejoran la igualdad y calidad de la misma; también contribuyen al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora de la gestión, la gobernanza y la administración de la educación, siempre y cuando se apliquen las políticas, las tecnologías y las capacidades adecuadas. (p.3)

Por lo tanto es fundamental que los docentes dispongan de los conocimientos que les permitan un desarrollo adecuado de prácticas educativas utilizando los nuevos entornos, materiales y formatos, en muchas ocasiones los datos procedentes de las TIC dejan en un segundo lugar la información procedente del docente.

I. Problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

II. Objetivo

Se estableció como Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

De ello se desprendieron los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi". (2) Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi". (3) Determinar la relación que existe entre la dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi".

III. Método

El método empleado en la investigación es el hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo, por su finalidad es un estudio de tipo básico, es de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal. La muestra censal estuvo conformada por 60 docentes de ambos sexos.

La técnica para recoger los datos fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario sobre la gestión del talento humano compuesto por un total de 23 ítems y un cuestionario el manejo de TICs en docentes, compuesto por un total de 32 ítems los cuales se presentan en una escala de puntuación de 1 a 4 de la siguiente manera: Nunca (1), pocas veces (2), muchas veces (3), Siempre (4). Estos instrumentos fueron sometidos a la validez de jueces de expertos.

IV. Resultados

Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano; los resultados de la investigación demuestran que el 58.33% de los docentes encuestados considera que la gestión del talento humano con respecto al desarrollo de persona se halla en un nivel bueno, mientras que el 31.7% considera que se halla en un nivel regular y solo el 10% en un nivel malo. Así mismo los resultados de la investigación respecto al manejo de TICs reportan a un 63.3% de docentes encuestados que considera al manejo de TICs en un nivel regular, mientras que el 36,7% lo ubica en un nivel bueno.

De la hipótesis general, los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman arrojan una correlación alta con un $r = 0,610$ ($p < 0.01$) entre ambas

variables. Se tiene un nivel de significancia de 0,00 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes en la Institución Educativa “Andahuasi”. Los resultados son al 99% de intervalo de confianza.

V. Discusión

Después de haber realizado los análisis de datos y descripción de los mismos, se observó en la tabla 15, que la variable gestión del talento humano está relacionada directamente ($r=0,610$) con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto la investigación realizada por Almonte (2015) en las instituciones educativas del distrito de Corani, Puno concluye que el liderazgo directivo y el buen desempeño docente son independientes moderadamente y viciversa con una relación positiva de 0.565. Chiavenato (2009) manifestó que “es el conjunto de políticas y practicas necesarias en cuanto a las personas o recursos humanos considerando el reclutamiento, selección, desarrollo humano de personas, la comunicación y la evaluación” (p.9).

La dimensión desarrollo de personas reporta una relación moderada ($r = 0,442$) con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto en la investigación de Cabrera (2015) refirió que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de educación en la universidad Cesar Vallejo, con significancia $e 0.05 = 0,000 < 0,05$ y Spearman $\rho = 0,57$.

Los resultados de la investigación reportan una relación alta ($r=0,641$) entre la dimensión comunicación y compensación laboral con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. al respecto se encontraron investigaciones que difieren de la nuestra como el de Rodriguez (2011) quien realizó la investigación titulada estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente; concluye que existen barreras técnicas, humanas y administrativas en las comunicaciones emitidas por las organizaciones educativas

pertencientes a las instituciones educativas de la III etapa de educación básica del municipio escolar de Maracaibo.

La dimensión evaluación de desempeño se relaciona en un nivel alto ($r=0.634$) con la variable manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, al respecto la investigación realizada por Oyarce (2015), quien realizó una investigación titulada tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la UNMSM, 2015; los resultados indicaron que mientras mayor es el dominio de las TIC por parte de los docentes, mayor es la calidad de su desempeño docente en relación con los estudiantes.

VI. Conclusiones

Se determinó que existió una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima; ($\rho=0,610^{**}$, con un valor $p < 0,05$); añadiendo que dicho coeficiente hallado es de una magnitud alta.

VII. Referencias

- Almonte, G. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani –Provincia de Carabaya, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez – Puno. Perú.
- Álvarez, E. (2015). *Dimensión Técnica de los estándares TIC*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.
- Cabrera, I. (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación de la educación en la Universidad Cesar Vallejo, Huaral, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Editorial: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista (2010). *Metodología de la investigación (5ta edición)*. México: Mc Graw Hill.

- Martínez, W; Zepeda, L y Zamora, F (2007). *El Conflicto*. Colombia Trillas
- Oscuvilca, L (2014). *La gestión de las TIC dada por el personal directivo y el uso de las mismas por los profesores en el proceso de enseñanza- aprendizaje de las instituciones educativas del distrito de San Jerónimo de la provincia de Huancayo 2013-2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Oyarce, M. (2015). *Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015*. (Tesis de maestría).
- Rodríguez, M. (2011). *Estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente*. Tesis para optar el grado de magíster en planificación educativa. Universidad de Zulia Maracaibo.
- Soto, F (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Anexo 2. Matriz de consistencia

TITULO: Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de I.E.”ANDAHUASI”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
General	General	General		Variable X: Gestión del talento humano			
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017	La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			X ₁ : Desarrollo de personas	Personal Profesional Laboral De relación social De calidad de vida	1 al 2 3 al 4 5 al 6 7 al 8 9		
				Relaciones humanas	10	Siempre= 4	malo (23;46)
			X ₂ : Comunicación y Compensación laboral	Trabajo en equipo Motivación Reconocimiento	11 12 13	Casi siempre=3	regular (47;69)
						Casi nunca=2	bueno (70;92)
						Nunca=1	
Específicos	Específicos	Específicos					
a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Desarrollo de personas de la gestión del talento humano con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?	a) Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017	a)La dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017	X ₃ : Evaluación	Diseño curricular Desarrollo curricular Evaluación curricular Dominio curricular Uso de materiales didácticos Organización del aula	14 15 al 16 17 al 18 19 20 al 21 22 al 23		

b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y compensación laboral de la gestión talento humano con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

b) Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación personal de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017.

c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión **Evaluación** de personal de la gestión del talento humano con el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017?

c) Determinar la relación que existe entre la dimensión de evaluación de personal de la gestión del talento humano y el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017

Variable Y: Manejo de TICs en docentes			
Dimension	Indicadores	Ítems	Escala de valores Nivel y Rango
Y ₁ : Pedagógica	Incorporación de las TICs al diseño de experiencias de aprendizaje.	1 al 4	
	Implementa experiencias de aprendizaje significativo apoyadas en las TIC.	5 al 6	
	Incorporación de sistemas de información y comunicación.	7 al 12	
	Manejo de funciones básicas asociadas a las TIC.	13 al 16	Siempre (4) malo (32;64)
Y ₃ : Técnica	Conoce programas informativos.	17 al 18	Casi siempre(3) regular (65;96)
	Utiliza herramientas propias de internet.	19	Casi nunca(2)
	Seguro de información de la PC.	20 al 21	Nunca(1) bueno (97;128)
	Organización ambiental.	22 al 23	
Y ₃ : Gestión	Elaboración de proyectos y módulos.	24 al 25	
	Trabajo cooperativo institucional.	26	
	Organización pedagógica.	27 al 29	

Y ₄ :	Reconoce el plagio	30 al 31
Ética	Entender las leyes relativas copyright, censura y privacidad	32

Tipo de investigación: Básica
 Nivel : Descriptivo
 Enfoque: Cuantitativo
 Diseño: Correlacional

Nivel- diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel : descriptivo – correlacional	Tipo de muestreo: no probabilístico intencional	Variable 1: Gestión del talento humano Técnica : encuesta Instrumento: cuestionario Autora: Carolina Sarmiento García Año: 2017 Monitoreo: tiempo de aplicación 30 minutos. Ámbito de aplicación: Educativo Forma de administración : individual	Descriptiva: En la estadística descriptiva se desarrollaran descripciones gráficas (gráfico de barras) para cada frecuencia absoluta o porcentual.
Diseño: Corelacional no experimental de corte transversal	Tamaño de muestra: 60	Variable 2: Manejo de TICs en docentes Técnica : encuesta Instrumento: cuestionario Autora: Carolina Sarmiento García	Inferencial: Se procesan los datos encontrados en la muestra de acuerdo a los objetivos de la investigación a través de los estadísticos no paramétricos.
Método: hipotético - deductivo			

Año: 2017

Monitoreo: tiempo de aplicación 30 minutos.

Ámbito de aplicación: Educativo

Forma de administración : individual



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANDAHUASI"

2371352

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION IN SITU

EL DIRECTOR DE LA I.E. "ANDAHUASI" del DISTRITO DE SAYÁN
PROVINCIA DE HUAURA, REGIÓN LIMA – PROVINCIAS;
JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 09 - HUAURA QUIEN SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, doña **CAROLINA PATRICIA SARMIENTO GARCÍA**, identificada con DNI N° 15580139 natural de Huacho; ha realizado la aplicación de una encuesta sobre Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la I.E. "Andahuasi" distrito de Sayán, Huaura-Lima a 60 docentes de nuestra Institución Educativa en condición de estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Sede Lima Norte; la misma que se realizó el día 08 de Junio cabe indicar que dicha Persona realizó el trabajo de campo en las instalaciones de nuestra I.E.

Demostrando su responsabilidad en todo momento al efectuar su labor como aplicadora de la encuesta del trabajo de investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, con el fin de regularizar las acciones que estime conveniente.

Huacho, 13 de Julio del 2017



Mg. Felipe Silva Eneque
DIRECTOR
I. E. EBR ANDAHUASI

Anexo 3. Base de datos

Variable: Gestión del talento humano

DES1	DES2	DES3	DES4	DES5	DES6	DES7	DES8	DES9	CCLabor	CCLabor	CCLabor	CCLabor	EVA14	EVA15	EVA16	EVA17	EVA18	EVA19	EVA20	EVA21	EVA22	EVA23
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	3	1	2	2	2	4	2	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	2
3	2	1	2	3	4	1	3	2	1	2	1	1	2	4	2	4	4	2	3	1	2	2
4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1
4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	3	3	1	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	1
3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1
4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	1	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	4	2	2	1	2	1	4	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1
2	3	2	2	4	1	1	1	4	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	2	1	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2	4	2	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	3
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3
1	4	3	2	1	2	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	2	1

1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	4	3	3	3	4	1
1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	4	4	2	3	2	1	1
3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	2	1	3
3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	4	1	4	2	3	4	4	3
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	1
4	1	3	1	1	2	3	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	4
3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	2	4	2	1	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	1	2	1	1	1	4
1	1	2	3	4	4	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	4
3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	1	1	2	1	2	2	4	3	1	2	2	2	3
4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	1	4	2	2	2	2	4	4
2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	1	3	1	4	3	4	4	2	1	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	4
1	3	3	3	4	1	3	3	3	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	2	1	2	3	2	1	2	4	1	2	4	2
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4

Base de datos variable: Manejo de TICs en docentes

PED1	PED2	PED3	PED4	PED5	PED6	PED7	PED8	PED9	PED10	PED11	PED12	TEC13	TEC14	TEC15	TEC16	TEC17	TEC18	TEC19	TEC20	TEC21	GES22	GES23	GES24	GES25	GES26	GES27	GES28	GES29	ETI30	ETI31	ETI32	
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	
4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	
4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2
4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	
4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2
4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2
4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	
4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	

4 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4 4 3 3 3
 4 4 2 3 2 4 4 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 3 3 4 4 3 3 3 3
 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 4 4 4 3 4 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4 3 4 3 3 3
 4 3 2 3 2 3 2 3 4 4 2 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 4 3 3 3 4 3
 4 3 3 3 3 4 4 4 3 4 3 4 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 3
 4 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 2 2
 4 3 2 2 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 2 2 2 3 3 2 2 3 2 3 2 3 3 2 2
 4 3 3 2 3 2 3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 4 3 3 3 2 3 3 3
 4 3 2 2 2 2 2 3 3 2 2 3 3 2 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3
 4 3 3 3 3 2 2 3 3 4 3 4 4 3 3 2 3 2 2 2 3 2 3 3 4 3 3 4 3 3 3
 4 3 3 3 2 3 2 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 2 4 3 3
 4 4 2 4 2 4 4 3 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 3 4 4 3 3 3 4 3 4 4
 4 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 4 3 3 3
 4 4 3 3 3 4 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 3
 4 3 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 4 3 3 4 3 4 3 3
 4 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 4 3 4 3 3 3
 4 4 2 3 2 3 4 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3
 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 4 3 4 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3
 3 3 3 3 2 3 2 3 4 4 2 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 4 3 3 3 4 3
 4 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4
 3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 2 3 2 3
 4 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3
 3 2 3 2 2 2 2 3 2 3 2 3 3 2 2 2 2 2 3 3 2 2 2 3 2 2 3 2 2 3 2 3
 4 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 2 3 2 2 3 3 2 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3
 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 3 3 3 4 3 3 2 2 3 2 2
 4 3 2 2 3 2 2 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 3 3 3 2 2 3 2 3 3 2 2
 3 3 3 3 2 2 2 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 4 3 3 2 2 2 2 3 3 2 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3
 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 2 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3

4 3 3 3 3 3 3 4 3 3
4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 3 3 4 3 3 3 4 4 4 4 3 4 3 3
3 3 2 2 2 2 3 3 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 2 3 2 2 3 3 2 3 3 3
3 3 2 3 2 2 3 3 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 2 3 3 2 2 2 3 2 2 3 2 3
4 4 2 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 4 4 3 4 3 4 4 4 3 4 4 2 3 4 3 3
3 3 3 3 2 3 2 3 2 3 2 2 3 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 2 3 3 2 3 3 2 3
4 3 2 3 2 2 3 3 3 3 4 4 3 3 3 4 2 2 3 3 3 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3



Anexo 4. Cuestionarios



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

**Cuestionario para conocer la gestión del talento humano en la I.E. “Andahuasi”,
 distrito de Sayán, Huaura-Lima 2017**

Instrucciones:

Estimado docente, el instrumento tiene por objetivo conocer sobre la gestión del talento humano de los directivos y/o comisión respectiva en la I.E. “Andahuasi”, Sayán, provincia de Huaura 2017. Por tal motivo, solicito vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.

Valoración:

Siempre = 4

Casi siempre = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

INDICADORES	ITEMS	VALORACION			
Desarrollo de personas	01. En la institución se promueve la mejora y desarrollo personal de los docentes.	4	3	2	1
	02. En la institución se orienta a los docentes en la mejora de sus hábitos o actitudes.	4	3	2	1
	03. La participación de talleres de actualización pedagógica, influyen eficientemente en mi labor y desarrollo profesional.	4	3	2	1
	04. Las evaluaciones de desempeño docente realizadas por el equipo directivo y especialistas, fomentan la autoevaluación y reflexión del quehacer educativo.	4	3	2	1
	05. El intercambio de experiencias entre docentes del área, promueve un trabajo colaborativo en la institución educativa.	4	3	2	1
	06. Trabajar en equipo contribuye en la mejora de las competencias docentes.	4	3	2	1
	07. El buen clima institucional fortalece una relación armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa y es un factor que incide en el buen desempeño laboral.	4	3	2	1
	08. La comunicación entre los miembros de la institución educativa es asertiva y contribuye al mejor desempeño.	4	3	2	1
	09. Se promueve el desarrollo de habilidades sociales y el buen trato entre los miembros de la institución.	4	3	2	1
	10. Mantiene comunicación permanente con los docentes, estudiantes, otros trabajadores de la institución educativa y los	4	3	2	1

Comunicación y Compensación laboral	padres de familia.				
	11. Participa en equipos de investigación, redes de profesores, deportivo o recreativo.	4	3	2	1
	12. Demuestra confianza en si mismo.	4	3	2	1
	13. Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	4	3	2	1
Evaluación	14. En la institución educativa se evalúa al personal docente sobre la planificación y presentación de su programación curricular.	4	3	2	1
	15. Se evalúa al personal docente sobre el vance o ejecución de su programación curricular.	4	3	2	1
	16. Se realiza seguimiento y monitoreo de la programación curricular de los docentes.	4	3	2	1
	17. Se evalúa los resultados obtenidos por los docentes en el desarrollo de su programación curricular.	4	3	2	1
	18. Se evalúa mediante técnicas e instrumentos la ejecución de la programación curricular de los docentes.	4	3	2	1
	19. Se evalúa el dominio temático de los docentes mediante variadas técnicas y momentos.	4	3	2	1
	20. El uso de materiales didácticos por los docentes es evaluado en su institución educativa.	4	3	2	1
	21. La institución educativa procura obtener mejores materiales didácticos.	4	3	2	1
	22. Se evalúa los criterios o procedimientos empleados por los docentes para organizar su aula	4	3	2	1
	23. El trato que el docente da a los alumnos es un aspecto importante en su institución educativa.	4	3	2	1

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

**Cuestionario para conocer el manejo de TICs en docentes de la I.E. “Andahuasi”,
distrito de Sayán, Huaura – Lima, 2017**

Instrucciones:

Estimado docente, la encuesta tiene por finalidad determinar el manejo de las TIC en los docentes de la I.E. “Andahuasi”. En tal sentido, solicito vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona.
Gracias por su colaboración

Valoración:

Siempre = 4

Casi siempre = 3

Casi nunca = 2

INDICADORES	ITEMS	VALORACION			
		4	3	2	1
Dimensión Pedagógica	01. Los docentes deberían utilizar las TIC para facilitar el aprendizaje de sus alumnos.	4	3	2	1
	02. Crea presentaciones para apoyar la enseñanza y aprendizaje de contenidos curriculares, utilizando gráficos y multimedia.	4	3	2	1
	03. Crea espacios virtuales de aprendizaje, al publicar materiales en la plataforma con el fin de reconocer el potencial educativo en las comunidades virtuales.	4	3	2	1
	04. En sus sesiones de aprendizaje implementa experiencias con manejo de las TIC.	4	3	2	1
	05. Gestiona recursos tecnológicos (PC, proyectores, tablet, etc) para emplear en las sesiones de clase.	4	3	2	1
	06. Como docente coordina actividades de aprendizaje en un entorno tecnológico utilizando diversos software y/o hardware.	4	3	2	1
	07. Utiliza plataformas de formación online para el logro de las capacidades y competencias en el contexto escolar.	4	3	2	1
	08. Facilita el uso de TIC en el ambiente pedagógico y en su área curricular.	4	3	2	1
	09. Conoce las fortalezas y debilidades que se presentan al usar las TIC, las cuales se obtienen de diversas fuentes impresas y/o digitales.	4	3	2	1
	10. Selecciona estrategias de aprendizaje con uso de recursos de internet para diseñar un entorno de trabajo con estudiantes para un sector curricular.	4	3	2	1
	11. Diseña proyectos educativos que hagan uso de una variedad de recursos TIC para apoyar la enseñanza y aprendizaje en su respectiva área.	4	3	2	1

	12. En la preparación de material didáctico, utiliza las TIC para apoyar las prácticas pedagógicas con el fin de mejorar su futuro desempeño laboral.	4	3	2	1
Dimensión Técnica	13. Emplea la tecnología para apoyar estrategias didácticas que atiendan las diversas necesidades de los estudiantes.	4	3	2	1
	14. Diseña procedimientos e instrumentos para analizar el resultado e impacto de las prácticas docentes con TIC.	4	3	2	1
	15. Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología informática como hardware, software y redes.	4	3	2	1
	16. Maneja información necesaria para la selección y adquisición de recursos tecnológicos como computador (memoria RAM, disco duro, procesador), impresora, cámara digital.	4	3	2	1
	17. Emplea programas y software interactivos en la explicación de sus contenidos temáticos.	4	3	2	1
	18. Utiliza herramientas de office (procesador de textos, hoja de cálculo, presentador) para producir diversos documentos).	4	3	2	1
	19. Utiliza páginas web, blog, correos, foros u otros para comunicar información de manera efectiva empleando diversos recursos tecnológicos, como imágenes, animaciones, hipervínculos y otros que permitan alcanzar mayor impacto en el mensaje.	4	3	2	1
	20. Maneja información acerca de las computadoras, su modo de funcionamiento y sus principales utilidades.	4	3	2	1
	21. Conoce las características del software y hardware de las computadoras.	4	3	2	1
Dimensión de Gestión	22. Diseña y publica información en la red internet utilizando diferentes formatos: páginas web, blogs, foros, plataformas virtuales.	4	3	2	1
	23. Utiliza recursos disponibles en internet para la búsqueda de información. Usa información textual y gráfica obtenida de internet en la preparación de diversos tipos de documentos con software de productividad.	4	3	2	1
	24. Emplea las TIC para apoyar sus tareas administrativo – docente.	4	3	2	1
	25. Elabora material administrativo relacionado con su función docente tales como registros de calificaciones, planificaciones, afiches etc.	4	3	2	1
	26. Emplea los servicios de internet para apoyar las tareas administrativas propias de su labor docente.	4	3	2	1
	27. Utiliza sitios web para la realización de sus trabajos y búsqueda de información administrativa propia de su función docente.	4	3	2	1
	28. Utiliza los recursos informáticos para elaborar y administrar bases de datos de sus estudiantes para apoyar procesos administrativos.	4	3	2	1
	29. Facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los estudiantes.	4	3	2	1
Dimensión Ética	30. Incorpora a la comunidad escolar a la reflexión sobre el uso e impacto de las TIC en el desarrollo de la sociedad.	4	3	2	1
	31. Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital como privacidad, licencia de software, propiedad intelectual, seguridad de la información y de las comunicaciones.	4	3	2	1
	32. Comprende las implicancias legales y éticas del uso de las licencias para software.	4	3	2	1

Anexo 5. Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: DESARROLLO DE PERSONAS								
1	En la institución se promueve la mejora y desarrollo personal de los docentes.	X		X		X		
2	En la institución se orienta a los docentes en la mejora de sus hábitos o actitudes.	X		X		X		
3	La participación de talleres de actualización pedagógica, influyen eficientemente en mi labor y desarrollo profesional.	X		X		X		
4	Las evaluaciones de desempeño docente realizadas por el equipo directivo y especialistas, fomentan la autoevaluación y reflexión del quehacer educativo.	X		X		X		
5	El intercambio de experiencias entre docentes del área, promueve un trabajo colaborativo en la institución educativa.	X		X		X		
6	Trabajar en equipo contribuye en la mejora de las competencias docentes.	X		X		X		
7	El buen clima institucional fortalece una relación armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa y es un factor que incide en el buen desempeño laboral.	X		X		X		
8	La comunicación entre los miembros de la institución educativa es asertiva y contribuye al mejor desempeño.	X		X		X		
9	Se promueve el desarrollo de habilidades sociales y el buen trato entre los miembros de la institución.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN Y COMPENSACIÓN LABORAL								
10	Mantiene comunicación permanente con los docentes, estudiantes, otros trabajadores de la institución educativa y los padres de familia.	X		X		X		
11	Participa en equipos de investigación, redes de profesores deportivo o recreativo.	X		X		X		
12	Demuestra confianza en si mismo.	X		X		X		
13	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	X		X		X		

	DIMENSION 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la institución educativa se evalúa al personal docente sobre la planificación y presentación de su programación curricular.	X		X		X		
15	Se evalúa al personal docente sobre el avance o ejecución de su programación curricular.	X		X		X		
16	Se realiza seguimiento y monitoreo de la programación curricular de los docentes.	X		X		X		
17	Se evalúa los resultados obtenidos por los docentes en el desarrollo de su programación curricular.	X		X		X		
18	Se evalúa mediante técnicas e instrumentos la ejecución de la programación curricular de los docentes.	X		X		X		
19	Se evalúa el dominio temático de los docentes mediante variadas técnicas y momentos.	X		X		X		
20	El uso de materiales didácticos por los docentes es evaluado en su institución educativa.	X		X		X		
21	La institución educativa procura obtener mejores materiales didácticos.	X		X		X		
22	Se evalúa los criterios o procedimientos empleados por los docentes para organizar su aula	X		X		X		
23	El trato que el docente da a los alumnos es un aspecto importante en su institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la variable - subvariables

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. RÓMULO DOLORES NOLASCO DNI: 15699924

Especialidad del validador: Ciencias de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de Junio de 2017

Dr. Rómulo P. Dolores Nolasco
PROFESOR - METODOLOGO - SOCIOESTADÍSTICO
CPPe N° 0215699924

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MANEJO DE TIC EN DOCENTES

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PEDAGOGICA								
1	¿Está de acuerdo que los docentes deberían utilizar las TIC para facilitar el aprendizaje de sus alumnos?	X		X		X		
2	Crea presentaciones para apoyar la enseñanza y aprendizaje de contenidos curriculares, utilizando gráficos y multimedia	X		X		X		
3	Crea espacios virtuales de aprendizaje, al publicar materiales en la plataforma con el fin de reconocer el potencial educativo en las comunidades virtuales	X		X		X		
4	En sus sesiones de aprendizaje implementa experiencias con manejo de las TIC	X		X		X		
5	Gestiona recursos tecnológicos (PC, proyectores, tablets, etc) para emplear en las sesiones de clase.	X		X		X		
6	Como docente coordina actividades de aprendizaje en un entorno tecnológico utilizando diversos software y/o hardware.	X		X		X		
7	Utiliza plataformas de formación online para el logro de las capacidades y competencias en el contexto escolar.	X		X		X		
8	Facilita el uso de TIC en el ambiente pedagógico y en su área curricular.	X		X		X		
9	¿Conoce las fortalezas y debilidades que se presentan al usar las TIC, las cuales se obtienen de diversas fuentes impresas y/o digitales?	X		X		X		
10	Selecciona estrategias de aprendizaje con uso de recursos de internet para diseñar un entorno de trabajo con estudiantes para un sector curricular.	X		X		X		
11	Diseña proyectos educativos que hagan uso de una variedad de recursos TIC para apoyar la enseñanza y aprendizaje en su respectiva área	X		X		X		
12	Emplea la tecnología para apoyar estrategias didácticas que atiendan las diversas necesidades de los estudiantes	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TECNICA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la preparación de material didáctico utiliza las TIC para apoyar las prácticas pedagógicas con el fin de mejorar su futuro desempeño laboral.	X		X		X		
14	Diseña procedimientos e instrumentos para analizar el resultado e impacto de las prácticas docentes con TIC	X		X		X		

15	Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la Tecnología informática como hardware, software y redes	X		X		X	
16	Maneja información necesaria para la selección y adquisición de recursos tecnológicos como computador(memoria RAM, disco duro, procesador), impresora, cámara digital	X		X		X	
17	Emplea programas y software interactivos en la explicación de sus contenidos temáticos.	X		X		X	
18	Utiliza herramientas de office (procesador de textos, hoja de cálculo, presentador) para producir diversos documentos.	X		X		X	
19	Utiliza páginas web, blog, correos, foros u otros para comunicar información de manera efectiva. Empleando diversos recursos tecnológicos, como imágenes, animaciones, hipervínculos y otros que permitan alcanzar mayor impacto en el mensaje.	X		X		X	
20	Maneja información acerca de las computadoras, su modo de funcionamiento y sus principales utilidades.	X		X		X	
21	Conoce características del software y hardware de las computadoras.	X		X		X	
	DIMENSION 2: GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
22	Diseña y publica información en la red internet utilizando diferentes formatos: páginas web, blogs, foros, plataformas virtuales.	X		X		X	
23	Utiliza recursos disponibles en internet para la búsqueda de información. Usa información textual y gráfica obtenida de internet en la preparación de diversos tipos de documentos con software de productividad	X		X		X	
24	Emplea las TIC para apoyar sus tareas administrativo – docente.	X		X		X	
25	Elabora material administrativo relacionado con su función docente tales como registros de calificaciones, planificaciones, afiches etc.	X		X		X	
26	Emplea los servicios de internet para apoyar las actividades propias de su labor docente.	X		X		X	
27	Utiliza sitios web para la realización de sus trabajos y búsqueda de información administrativa propia de su función docente.	X		X		X	
28	Utiliza los recursos informáticos para elaborar y administrar bases de datos de sus estudiantes para apoyar procesos administrativos	X		X		X	
29	Facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los estudiantes.	X		X		X	
	DIMENSION 4: ETICA.	Si	No	Si	No	Si	No
30	Incorpora herramientas tecnológicas para reconocer el plagio y la apropiación ilícita de la propiedad intelectual.	X		X		X	
31	Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital como privacidad, licencia de software, propiedad intelectual, seguridad de la información y de las comunicaciones	X		X		X	
32	Comprende las implicancias legales y éticas del uso de las licencias para software	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir la variable - subvariables.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. RÓMULO DOLORES NOLASCO DNI: 15699924

Especialidad del validador: Ciencias de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

05 de Junio de 2017


 Dr. Rómulo P. Dolores Nolasco
 PROFESOR METODÓLOGO - SOCIOESTADÍSTICO
 CPPe N° 0215699924

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: DESARROLLO DE PERSONAS								
1	En la institución se promueve la mejora y desarrollo personal de los docentes.	X		X		X		
2	En la institución se orienta a los docentes en la mejora de sus hábitos o actitudes.	X		X		X		
3	La participación de talleres de actualización pedagógica, influyen eficientemente en mi labor y desarrollo profesional.	X		X		X		
4	Las evaluaciones de desempeño docente realizadas por el equipo directivo y especialistas, fomentan la autoevaluación y reflexión del quehacer educativo.	X		X		X		
5	El intercambio de experiencias entre docentes del área, promueve un trabajo colaborativo en la institución educativa.	X		X		X		
6	Trabajar en equipo contribuye en la mejora de las competencias docentes.	X		X		X		
7	El buen clima institucional fortalece una relación armoniosa entre los miembros de la comunidad educativa y es un factor que incide en el buen desempeño laboral.	X		X		X		
8	La comunicación entre los miembros de la institución educativa es asertiva y contribuye al mejor desempeño.	X		X		X		
9	Se promueve el desarrollo de habilidades sociales y el buen trato entre los miembros de la institución.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN Y COMPENSACIÓN LABORAL								
10	Mantiene comunicación permanente con los docentes, estudiantes, otros trabajadores de la institución educativa y los padres de familia.	X		X		X		
11	Participa en equipos de investigación, redes de profesores deportivo o recreativo.	X		X		X		
12	Demuestra confianza en si mismo.	X		X		X		
13	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección.	X		X		X		

	DIMENSION 3: EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la institución educativa se evalúa al personal docente sobre la planificación y presentación de su programación curricular.	X		X		X		
15	Se evalúa al personal docente sobre el avance o ejecución de su programación curricular.	X		X		X		
16	Se realiza seguimiento y monitoreo de la programación curricular de los docentes.	X		X		X		
17	Se evalúa los resultados obtenidos por los docentes en el desarrollo de su programación curricular.	X		X		X		
18	Se evalúa mediante técnicas e instrumentos la ejecución de la programación curricular de los docentes.	X		X		X		
19	Se evalúa el dominio temático de los docentes mediante variadas técnicas y momentos.	X		X		X		
20	El uso de materiales didácticos por los docentes es evaluado en su institución educativa.	X		X		X		
21	La institución educativa procura obtener mejores materiales didácticos.	X		X		X		
22	Se evalúa los criterios o procedimientos empleados por los docentes para organizar su aula	X		X		X		
23	El trato que el docente da a los alumnos es un aspecto importante en su institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: SEGUNDO PÉREZ SAAVEDRA DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de Junio de 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MANEJO DE TIC EN DOCENTES

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PEDAGOGICA								
1	¿Está de acuerdo que los docentes deberían utilizar las TIC para facilitar el aprendizaje de sus alumnos?	X		X		X		
2	Crea presentaciones para apoyar la enseñanza y aprendizaje de contenidos curriculares, utilizando gráficos y multimedia	X		X		X		
3	Crea espacios virtuales de aprendizaje, al publicar materiales en la plataforma con el fin de reconocer el potencial educativo en las comunidades virtuales	X		X		X		
4	En sus sesiones de aprendizaje implementa experiencias con manejo de las TIC	X		X		X		
5	Gestiona recursos tecnológicos (PC, proyectores, tablets, etc) para emplear en las sesiones de clase.	X		X		X		
6	Como docente coordina actividades de aprendizaje en un entorno tecnológico utilizando diversos software y/o hardware.	X		X		X		
7	Utiliza plataformas de formación online para el logro de las capacidades y competencias en el contexto escolar.	X		X		X		
8	Facilita el uso de TIC en el ambiente pedagógico y en su área curricular.	X		X		X		
9	¿Conoce las fortalezas y debilidades que se presentan al usar las TIC, las cuales se obtienen de diversas fuentes impresas y/o digitales?	X		X		X		
10	Selecciona estrategias de aprendizaje con uso de recursos de internet para diseñar un entorno de trabajo con estudiantes para un sector curricular.	X		X		X		
11	Diseña proyectos educativos que hagan uso de una variedad de recursos TIC para apoyar la enseñanza y aprendizaje en su respectiva área	X		X		X		
12	Emplea la tecnología para apoyar estrategias didácticas que atiendan las diversas necesidades de los estudiantes	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TECNICA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la preparación de material didáctico utiliza las TIC para apoyar las prácticas pedagógicas con el fin de mejorar su futuro desempeño laboral.	X		X		X		
14	Diseña procedimientos e instrumentos para analizar el resultado e impacto de las prácticas docentes con TIC	X		X		X		

15	Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la Tecnología informática como hardware, software y redes	X		X		X	
16	Maneja información necesaria para la selección y adquisición de recursos tecnológicos como computador(memoria RAM, disco duro, procesador), impresora, cámara digital	X		X		X	
17	Emplea programas y software interactivos en la explicación de sus contenidos temáticos.	X		X		X	
18	Utiliza herramientas de office (procesador de textos, hoja de cálculo, presentador) para producir diversos documentos.	X		X		X	
19	Utiliza páginas web, blog, correos, foros u otros para comunicar información de manera efectiva. Empleando diversos recursos tecnológicos, como imágenes, animaciones, hipervínculos y otros que permitan alcanzar mayor impacto en el mensaje.	X		X		X	
20	Maneja información acerca de las computadoras, su modo de funcionamiento y sus principales utilidades.	X		X		X	
21	Conoce características del software y hardware de las computadoras.	X		X			
DIMENSION 2: GESTIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
22	Diseña y publica información en la red internet utilizando diferentes formatos: páginas web, blogs, foros, plataformas virtuales.	X		X		X	
23	Utiliza recursos disponibles en internet para la búsqueda de información. Usa información textual y gráfica obtenida de internet en la preparación de diversos tipos de documentos con software de productividad	X		X		X	
24	Emplea las TIC para apoyar sus tareas administrativo – docente.	X		X		X	
25	Elabora material administrativo relacionado con su función docente tales como registros de calificaciones, planificaciones, afiches etc.	X		X		X	
26	Emplea los servicios de internet para apoyar las actividades propias de su labor docente.	X		X		X	
27	Utiliza sitios web para la realización de sus trabajos y búsqueda de información administrativa propia de su función docente.	X		X		X	
28	Utiliza los recursos informáticos para elaborar y administrar bases de datos de sus estudiantes para apoyar procesos administrativos	X		X		X	
29	Facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los estudiantes.	X		X		X	
DIMENSION 4: ETICA.		Si	No	Si	No	Si	No
30	Incorpora herramientas tecnológicas para reconocer el plagio y la apropiación ilícita de la propiedad intelectual.	X		X		X	
31	Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital como privacidad, licencia de software, propiedad intelectual, seguridad de la información y de las comunicaciones	X		X		X	
32	Comprende las implicancias legales y éticas del uso de las licencias para software	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: SEGUNDO PÉREZ SAAVEDRA DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de Junio de 2017



Firma del Experto Informante.