



La gestión del talento humano y el desempeño docente en la
institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos,
2017.

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

AUTOR:

Br. Espinoza Mejía, Sonia Epifania

ASESORA:

Dr. Cuenca Robles, Nancy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Jurado calificador

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Presidente del jurado

Mg. Patricia Bejarano Alvarez

Secretario del jurado

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Vocal del jurado

Dedicatoria

A mi preciado tesoro Emmanuel, mi esposo, mi madre y sobrina Xiomara por haberme dado los alicientes necesarios para continuar superándome y a las personas que me apoyaron moral y espiritualmente para seguir persiguiendo mis sueños.

La autora.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, mis maestros de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas. A la directora y docentes de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, por haberme dado las facilidades de aplicar los instrumentos de investigación.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Sonia Epifania Espinoza Mejía**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017”, presentada, en (108) folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

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

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

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

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

Lima, setiembre del 2017

Br. Sonia Epifania Espinoza Mejía

DNI: 41379426

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo las normas y disposiciones de la universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, presento la tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017”.

Dicha investigación se realizó con el propósito de establecer la relación que existe entre las dos variables en estudio la gestión del talento humano y el desempeño docente, ya que una adecuada gestión del talento humano proveerá de los recursos necesarios para la institución para adaptarse favorablemente a los cambios constantes que vienen sufriendo nuestro sistema educativo, por lo que la práctica docente es fundamental para llevar adelante las reformas educativas orientadas a mejorar la calidad de la educación en el Perú, porque los docentes desarrollan una labor directa con los estudiantes por lo que se debe considerar la mejora permanente en cuanto al desempeño docente en los niveles de la educación básica regular y los niveles de formación profesional.

El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos fundamentales, que se detallan en la instrucción del presente trabajo de investigación, que contribuirá a la vez para la mejora de la gestión del talento humano en la institución educativa parroquia “El Buen Pastor”, porque el aporte teórico estará a disposición de los encargados de la gestión de la institución.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su consideración para su aprobación.

Índice de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	54
1.6. Hipótesis	58
1.7. Objetivos	60
II. MÉTODO	62
2.1. Diseño de investigación	63
2.2. Variables, Operacionalización	65
2.3. Población y muestra	69
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	72
2.5. Métodos de análisis de datos	73
2.6. Aspectos éticos	74

III.	RESULTADOS	76
IV.	DISCUSIÓN	85
V.	CONCLUSIONES	86
VI.	RECOMENDACIONES	87
VII.	REFERENCIAS	88
	ANEXOS	92
	Anexo 1. Artículo científico	
	Anexo 2. Matriz de consistencia	
	Anexo 3. Instrumentos	
	Anexo 4. Confiabilidad	
	Anexo 5. Validez	
	Anexo 6. Base de datos	

Índice de tabla

		Pág.
Tabla 01	Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano. Operacionalización de la variable 2: El desempeño docente	54
Tabla 02	Distribución de los docentes I.E. “El Buen Pastor” de Los Olivos	56
Tabla 03	Juicio de expertos Variable: Gestión del talento humano	59
Tabla 04	Juicio de expertos Variable: Desempeño docente	59
Tabla 05	Niveles de confiabilidad	60
Tabla 06	Resultados de la fiabilidad de las variables en estudio y sus dimensiones	60
Tabla 07	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre gestión del talento humano	63
Tabla 08	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre atracción de los recursos humanos	64
Tabla 09	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre desarrollo de los recursos humanos	65
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre retención de los recursos humanos	66
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre el desempeño docente	67
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes	68
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	69
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	70

Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	71
Tabla 16	Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y el desempeño docente	73
Tabla 17	Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	74
Tabla 18	Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	75
Tabla 19	Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	76
Tabla 20	Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	77
Tabla 21	Matriz de consistencia	

Índice de figuras

		Pág.
Figura 01	Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente	40
Figura 02	Distribución porcentual de la gestión del talento humano	65
Figura 03	Distribución porcentual de atracción de los recursos humanos	66
Figura 04	Distribución porcentual de desarrollo de los recursos humanos	67
Figura 05	Distribución porcentual de retención de los recursos humanos	68
Figura 06	Distribución porcentual del desempeño docente	69
Figura 07	Distribución porcentual de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	70
Figura 08	Distribución porcentual de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	71
Figura 09	Distribución porcentual de la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	72
Figura 10	Distribución porcentual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	73

Resumen

La presente investigación busca profundizar en el conocimiento sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa en referencia, según ello, para la aproximación de la investigación se desarrolló una metodología con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables y sus dimensiones.

La población para la investigación estuvo conformada por 137 docentes de la institución educativa parroquial el Buen Pastor de Los Olivos y la muestra seleccionada estuvo conformada por 70 docentes de la referida institución educativa, para lo cual se elaboró una herramienta cuantitativa, la misma que pasa por la validación por juicio de expertos, así como el nivel de fiabilidad a través de una prueba piloto y por alfa de Cronbach.

Finalmente, como resultado del análisis de los datos levantados se concluyó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y desempeño docente es 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0,000 la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe una correlación significativa entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio.

Palabra clave: Gestión del talento humano y el desempeño docente

Abstract

The present research seeks to deepen the knowledge about the human talent management and its relation with the perception of the teaching performance in the parish educational institution the Good Shepherd, Los Olivos, 2017.

The general objective was to determine the relationship between the management of human talent and educational performance of the educational institution in reference, according to this, for the approach of the research was developed a methodology with a quantitative, non-experimental, transverse and correlational approach, having As a purpose to find the relationship between variables and their dimensions.

The population for the investigation was formed by 137 teachers of the parish educational institution the Good Shepherd of Los Olivos and the selected sample was conformed by 70 teachers of the referred educational institution, for which a quantitative tool was elaborated, The validation by expert judgment, as well as the level of reliability through a pilot test and by Cronbach's alpha.

Finally, since result of the analysis of the elevated information concluded that the coefficient of Rho de Spearman's correlation with regard to the management of the human talent and educational performance is 0,997 and the level of significancia bilateral there is in 0,000 the same one that is located below p-value of 0.05 %, by what of I agree at the level of alpha one determines that a significant correlation exists between the variables in study and the hypothesis of study is accepted.

Key word: Management of human talent and teaching performance

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La gestión del talento humano en Europa se ha asumido como uno de los grandes retos, no solamente en la gestión del estado sino con mayor ahínco en las empresas privadas, porque sienten que hay una escasez del talento, para seguir impulsando el desarrollo económico, por lo que vienen explorando nuevos mercados, en busca de profesionales altamente calificados a fin de incorporar a sus organizaciones, para ello han preparado ofertas que respondan a las aspiraciones y necesidades de los profesionales de diferentes grupos étnicos y/o nacionalidades, varones o mujeres que responda a ciertos perfiles que busca la empresa o la organización, ellos permite que profesionales “talentosos” de cualquier parte del mundo pueda migrar al viejo continente a desarrollar su capacidad profesional (Castillo, 2009, p.24).

En el mundo ha surgido como una apertura clave para la reforma de la educación, el aprendizaje a lo largo de toda la vida como respuesta trascendental frente a los retos socioeconómicos. Tal circunstancia obliga a realizar un análisis más extenso acerca de la innovación y su influencia en la enseñanza y el aprendizaje, la formación por competencias a nivel de Latinoamérica ideas sobre las tendencias de la educación que sirven de marco para establecer las rutas de cambio e innovación para el desarrollo del talento humano y la formación de los cuadros de profesionales, en los próximos años se incorporaran al mundo laboral con mayor importancia del desarrollo humano y la gestión del talento para lograr una mejor comprensión de las brechas de talento crítico existentes y la capacidad real para desarrollar e implementar estrategias innovadoras unos modelos coherentes y acordes a las necesidades de gestión para el cambio educativo, seguir nuevos paradigmas en la formación integral de los estudiantes y saber valorar el talento de cada educando (Alvarado, 2013, p. 15).

Otro de los retos que las instituciones educativas, deben afrontar es la formación de sus colaboradores, invirtiendo en el desarrollo de su talento, para hacer que la institución este frente a la velocidad de la economía globalizada y las economías emergentes de los países en desarrollo. En cuanto al desempeño docente, vienen

impulsando nuevos modelos educativos y para captar talentos están promoviendo becas de estudios.

La realidad de América Latina en cuanto a la gestión del talento humano, que desarrolla una economía emergente, requiere de profesionales con un alto grado de preparación para seguir encaminando la economía hacia un desarrollo progresivo y diversificado para hacer frente a la globalización.

Por lo señalado se evidencia que se requiere un cambio cultural y compromiso con el desarrollo de nuestro país así como la generación de liderazgo y desarrollo, a la vez promoviendo la reinención de las funciones de los recursos humanos hacia la creación de procesos de transformación de materias primas, realizar trabajos de investigación científica y otros, en lo que respecta a la fuerza laboral, rediseñar la demanda de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas, estos pueden ser a tiempo parcial, empleo a distancia por proyectos, entre otros), en esta sentido el generar compromiso significa un cambio cultural hacia una actitud de desarrollo del talento humano como una prioridad de enfrentar los nuevos desafíos y las oportunidades en el mundo laboral.

Por otro lado, el desempeño docente pasa por un proceso de especialización, es así que para docentes de educación superior se requieren profesionales con grado de maestría o doctor, para educación básica se pide mínimo un título profesional y cursos de especialización y/o de capacitación.

El Perú se encuentra en el grupo de los países con una economía emergente de América Latina, por lo que las oportunidades y retos en este siglo nos compromete como país, a desarrollar una excelente gestión de nuestros talentos, profesionales altamente calificados; pero como señala Alfaro (2016) en el Perú “existe una brecha entre colegio y universidad, una gran mayoría de personas terminan el colegio sin ser conscientes del talento que poseen por lo que eligen carreras basados en factores económicos y no en lo que les inspiran o apasionan” (p. 3).

Los cambios del impacto global están determinando un lugar de trabajo, para cada persona según la necesidad del mercado laboral. El Estado debe garantizar el acceso y el derecho a una educación integral y de calidad para todas y todos, así como la universalización de la Educación Básica. Por otro lado, como sociedad tenemos la responsabilidad de contribuir a la educación, así como el derecho a participar en su desarrollo y asumir con mayor compromiso en desarrollar el potencial humano.

En el caso del desempeño docente, los docentes peruanos son formados por vocación vale decir que los docentes tienen un verdadero compromiso por la educación, sin embargo la realidad de la educación no refleja este nivel de compromiso, será tal vez por la falta de interés de los gobernantes que se preocupan verdaderamente por nuestra educación, a pesar que ello significa diferir la formación de nuevos talentos o la formación de verdaderos talentos y desarrollar un nuevo sistema educativo, necesitamos apostar verdaderamente por una educación de calidad y sabiendo que la educación es un medio para generar talentos humanos, impulsados de la educación básica articule con la educación superior “la formación profesional” la formación de talentos humanos.

La institución educativa Parroquial Diocesano “El Buen Pastor”, situada en el distrito de los Olivos Urb. Mercurio - Los Olivos, de la jurisdicción de la UGEL n° 02, brinda sus servicios educativos tanto en los niveles de inicial, primaria y secundaria, teniendo como agente colaborador los docentes. En la gestión del talento humano en la institución educativa anteriormente mencionada, de parte de del área de recursos humanos falta realizar gestiones para motivar a los docentes y mejorar el desempeño de cada integrante de la institución educativa, la administración contribuye mostrando una postura ambigua y no protegiendo claramente los derechos de los profesionales de la enseñanza. Algunos padres atribuyeron el fracaso escolar de sus hijos y el desempeño docente, sin evaluar en ningún momento la labor del profesor. Esto no mejoró en ningún caso la situación de los docentes, que se sienten solos y desprotegidos, ante una sociedad que los devalúa social y laboralmente (agresividad hacia el profesor, poner en duda su rendimiento laboral). También se observó que la gerencia no vela por el bienestar

de los docentes e incluso sanciona injustamente como por ejemplo dejando hasta 3 días sin goce remunerativo.

A nivel de la institución educativa puedo señalar sobre la gestión del talento humano en relación al desempeño docente, existe la falta de una adecuada gestión del talento humano, la administración no prevalece los derechos del docente frente a situaciones que suceden, un agente externo fácil destruye el potencial que posee cada docente, cabe indicar de la evaluación se realiza a través de las diferentes áreas como la dirección, la subdirección y las jefaturas de áreas, la misma que puede ser correcta establecido, pero cuando se plantea la gestión del talento humano no se da el reconocimiento en cuanto al desempeño docente, de hacer que los pedagógicos puedan entregar toda sus potencialidades profesionales durante su labor profesional; por lo que es objeto de la investigación que pretende determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Castañeda y Zuluaga (2014), en la tesis *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales*, tuvieron como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano en las instituciones educativas y la calidad de la educación de Manizales Colombia; para ello diseñó y aplicó una metodología descriptiva correlacional, el estudio se realizó con la población de docentes de las instituciones educativas de Manizales con una muestra de 60 profesores, quienes arribaron a la siguientes conclusiones: El talento humano está compuesto por una serie de dones naturales, o dones inexplicables que se atribuye a dones sobrenaturales, que se manifiestan en el comportamiento y el proceder de las personas y, que les permiten actuar son propiedad y eficiencia en diferentes actividades que éstos realizan. Se considera el talento humano como primordial, que, al ser sometido a un desarrollo permanente, se puede lograr potenciar sus capacidades las mismas que les permitan desarrollar funciones de forma destacada que el resto de los individuos.

Guevara (2014), en la tesis *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios am y fm de la ciudad de baños de agua Santa, provincia de Tungurahua*, tuvo como objetivo realizar un Plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio la Voz del Santuario y la radio Olímpica de la ciudad de Baños; trabajó con un enfoque cualitativo – cuantitativo, de modalidad básica, con un estudio correlacional, la muestra estuvo conformado por 40 personas, llegando a la conclusión, que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el personal no están eficiente porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo.

Borsic (2016), en su tesis *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior; con un enfoque de investigación de carácter correlacional no experimental, la muestra aleatoria estuvo conformado por 338 docentes: 236 varones y 102 mujeres, que laboran en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, llegando a la conclusión que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva.

González (2012), en su tesis *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” – Ecuador*, tuvo como objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en el personal del Instituto Superior Tecnológico “Guaranda”, el estudio está basado en una investigación descriptiva y un diseño correlacional, para lo cual tomó como muestra a 242 docentes del Instituto; llegando a la conclusión que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente en el Instituto superior Tecnológico “Guaranda”.

Rojo (2012), en su tesis *Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica*, tuvo como objetivo general un modelo de gestión del talento de los docentes para una institución educativa superior técnica; para ello diseñó y aplicó una investigación exploratoria cualitativa identificando relaciones potenciales entre variables, estableciendo bases para futuras investigaciones, el estudio tomó como población a los docentes de la centro de formación técnica Santo Tomás, seleccionando una muestra de 20 docentes, llegando a la conclusión que se obtuvo evidencia teórica de modelos de gestión del talento predominantes en la administración actual, además más se levantó información y se obtuvo evidencia empírica de acciones y buenas prácticas realizadas en la institución investigada, a nivel general se logró identificar algunas características de los docentes y el nivel específico, se avanzó algo más con los docentes. Esta investigación brinda aporte teórico a mi trabajo de investigación en un contexto latinoamericano y como país vecino, por lo que existen algunas semejanzas de las características de la población en estudio.

1.1.1. Antecedentes nacionales

Almonte (2015), en la tesis *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Corani – Carabaya; para ello se diseñó y aplicó una investigación correlacional, tomando para el estudio la población ocho instituciones educativas de nivel primaria con una muestra de 66 profesores, llegando a la conclusión que la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces la gestión del talento humano son independientes moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

Casma (2015) en la investigación *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*, tuvo como objetivo determinar y describir la relación que existe entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ferro Sistemas, de tipo descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 84 trabajadores de la empresa, los resultados indican que la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral se expresan predominantemente en un nivel medio. Asimismo, existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Franco (2011), en la tesis *Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa; para ello se diseñó y aplicó una investigación correlacional con una población de 200 docentes de los cuales se extrajo una muestra de 132 docente que laboran en el instituto mencionado, llegando a la conclusión que la mayoría de los docentes del Instituto Superior Tecnológico seleccionado perciben un mal desempeño de la gestión del talento humano ejercida por parte de los encargados de la administración. Que la satisfacción laboral refleja un 65.2% de indiferencia en el grado de satisfacción y que existe una relación significativa entre la percepción a de la gestión del talento humano con el grado de satisfacción laboral.

Cruz (2013), en la tesis *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo*, tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la Institución Educativa n° 81002 "Javier Heraud", el estudio fue de tipo no experimental con un diseño correlacional transversal, la muestra fue de 40 participantes entre directivos y docentes del nivel secundario, llegando a la conclusión que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0,479** con un nivel de significancia al 1%, lo cual indica que existe una relación directa moderada y

altamente significativa entre las variables en estudio que es la gestión del talento humano y el desempeño docente.

Sotelo (2012), en la tesis *Gestión del talento humano y el clima institucional, según la opinión de los docentes de básica regular de la Red n° 14 – UGEL n° 04 – Comas*, tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima institucional de las instituciones educativas en el año 2012, desde la opinión de los docentes de educación básica regular de la Red n° 14 de la UGEL n° 04; para lo cual aplicó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, para lo cual se tuvo como muestra 30 docentes de la mencionada Red educativa, llegando a la conclusión que la percepción del clima institucional por parte de los docente se relaciona significativamente con la organización escolar en las instituciones educativas de la red n° 14 de la UGEL n° 04, por lo que esta investigación da un soporte significativo a mi trabajo de investigación en el sentido de que método y el diseño son similares, por lo que me permite hacer la discusión y observar los comparativos en ambos casos ya que además el estudio recoge información de los docentes de la red educativa de la jurisdicción de mi investigación por lo tanto los datos son muy importantes a nivel comparativo.

1.3. Gestión del talento humano

1.3.1. Teorías relacionadas a la gestión del talento humano

Griffin (2011) señaló sobre “la gestión del talento humano que se entiende como el conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva. La misma que tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante” (p.435). Es importante resaltar lo señalado por el autor que la gestión del talento humano hace referencia al trabajo docente efectivo, la misma que tiene lugar en un entorno complejo más aún cuando se trata del medio geográfico de nuestro país, así como los niveles de desatención en la que se encuentra todo el sistema educativo que requiere de una urgente atención integral, que pasa básicamente por la voluntad política, la inversión y una política educativa de estado, para darle dirección y una visión de la educación peruana.

Asimismo, Chiavenato (2008), señaló al respecto que “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (p.6). Es cierto lo que señala el autor ya que el fenómeno de las organizaciones económicas pasa por un cambio cada cierto tiempo porque la sociedad enfrenta cambios propios de la evolución humana, que afecta a la dinámica de producción orientada a productos, bienes y/o servicios en una economía global. Por lo que se considera muy importante los fenómenos relacionados a las características, costumbres, así como sus habilidades y aptitudes de los grupos de personas que forman la sociedad.

Por, otro lado Dessler (2009) señaló que “gestión del talento humano forma parte de la cadena de valor de una empresa y la forma en que desempeña sus actividades individuales como parte de su estrategia en sus actividades productivas” (p.35), es importante resaltar que los recursos humanos forman parte fundamental de la cadena de producción de las unidades de producción, por lo que en los últimos años las empresas valoran sobremanera la gestión del recurso vital que es el trabajador, buscando en él el compromiso y la identificación con la organización ya que depende de ello gran parte del éxito de la empresa.

1.3.2 Evolución de la gestión del talento humano

Pardo y Porras (2011) manifestaron, que la evolución histórica de la gestión del talento humano es importante considerar los enfoques, énfasis, focos y/o modelos de la gestión de personal, en las últimas décadas se ha caracterizado fundamentalmente por el cambio en la concepción de personal, dejándose de entender como un costo para pasar a entenderse como un recurso, destacando su importancia estratégica como fuente de generación de ventajas competitivas sostenidas, jugando un papel esencial en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización a través del compromiso organizacional como componente clave en el proceso de creación de valor (p. 169). En este sentido el planteamiento de la evolución de la gestión del talento humano va relacionado con lo cognitivo, competencias, aprendizaje, la práctica y desempeño laboral en una institución o empresa.

Los paradigmas y diversos enfoques de la gestión del talento humano han tenido cambios, de acuerdo a los modelos históricos según la visión de las empresas, tendencias administrativas y la evolución de la función del talento humano en la productividad y competitividad de una empresa u organización.

Objetivos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2008), al respecto señaló los siguientes objetivos:

Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, suministra a la organización empleados bien entrenados y motivados, administra el cambio en un entorno de nuevas tendencias y nuevos enfoques más flexibles y ágiles para garantizar la supervivencia de las organizaciones (p.10).

Como aludió el autor el objetivo principal de la gestión del talento humano es ayudar a la organización a cumplir con sus objetivos y hacer realidad su misión empresarial que en general es posicionarse en el mercado y mantenerse en el liderazgo organizacional, para ello esta nueva forma de gestionar el talento humano suministra a la organización, colaboradores adecuadamente seleccionados y con una motivación permanente, por lo que se trata de administrar el cambio en un entorno de cambios permanentes así como la adaptación al fenómeno de la globalización y los cambios tecnológicos como la migración a nuevos sistemas automatizados en todas la etapas de la producción y comercialización de productos, bienes y servicios, por lo que se señala la adopción de enfoques flexibles y ágiles que están orientados a la supervivencia de la organización y la competitividad.

Nuevas tendencias de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano, en nuestro medio tal vez sea un concepto nuevo, porque el desarrollo de la economía en un mundo globalizado genera nuevos tratamientos a la administración de los recursos humanos, reconociendo a la vez la importancia del capital humano para construir un proceso de inserción competitiva en el mercado globalizado por lo que la formación profesional, recoge también éste

concepto y desarrolla nuevos perfiles de especialización que respondan a las economías emergentes como el caso de América Latina y el caso peruano.

Sobre la gestión del talento humano se puede señalar que es parte del proceso administrativo orientado al crecimiento y conservación de los esfuerzos humanos, a partir de las experiencias, así como la salud, los conocimientos y las habilidades, sumado a todo ello las cualidades que todo ser humano poseemos, a la vez como miembros de una organización de una unidad económico o de una unidad de servicio. (Ibañez, 2011, p.17).

Es preciso agregar a lo que señaló el autor que es un concepto que reconoce no solo la formación profesional sino el esfuerzo humano, así como la experiencia generada a través de los tiempos de los trabajos realizados, los conocimientos generados a través de estos procesos laborales, las cualidades del ser humano como parte integrante de una organización, que aporte al desarrollo de la sociedad de su país, los talentos no solo se desarrollan en las aulas de las instituciones educativas de los centros de formación, sino también en los espacios laborales, muchos de estos conocimientos y experiencias permanecen en la actualidad gracias a la transmisión de generación a generación.

En tiempos actuales los recursos humanos tienen una mayor importancia, porque las unidades productivas han entendido que los proyectos se desarrollan gracias a la eficiente intervención del talento humano, por lo que dentro de las organizaciones o empresas la gestión de la misma tiene un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos (Lledo, 2011, p.11).

Además, en la era del conocimiento que atraviesa nuestra sociedad el conocimiento es fundamental para el desarrollo de la misma, por lo que la gestión del talento humano se refiere a la vez al enfoque de las prácticas en la que el ser humano es pieza fundamental de las organizaciones empresariales para desarrollar actividades competitivas en un mercado globalizado.

La sociedad en estos tiempos exige mayor desarrollo profesional, mayor competitividad, por lo que el éxito de las empresas depende en gran medida del

desarrollo del talento y potencial profesional de sus recursos humanos, como señala Griffin (2011). Igualmente, el mencionado autor al respecto de la gestión del talento humano señala “conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva” (p.435).

Resumiendo, la idea del autor se considera que la fuerza laboral como los recursos humanos es la base fundamental para el éxito de las actividades empresariales, por lo que el constante desarrollo del talento hará frente a la realidad cambiante y garantizará mejores resultados.

Se entiende por recursos humanos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución. Celis (2011) mencionó que es necesario resaltar la gestión de recursos humanos, que aporta ideas, nuevos conocimientos, proyectarse hacia la eficacia en la institución educativa, con un gran valor que permita el logro de los objetivos dar una educación de calidad, con los propósitos definidos, abarcando en diversos aspectos del ser humano tanto en un incentivo remunerativo, afectivo y la satisfacción de desarrollar las habilidades profesionales.

Importancia de aplicar la gestión del talento humano en las instituciones educativas

Para desarrollar la importancia de la gestión del talento humano en las instituciones educativas del Perú debemos partir desde la formación del profesional para la docencia ya sea en los institutos superiores pedagógicos y/o las universidades, que deben hacer una rigurosa selección de los aspirantes desde un enfoque humanístico y científico, partiendo desde la vocación del servicio para un contexto donde la calidad de la educación básica regular se encuentra en los últimos lugares, por lo que debe haber un fuerte compromiso de asumir nuevos retos en la educación, para lo cual el futuro docente se debe preparar en estrategias metodológicas y técnicas pedagógicas afianzados principalmente con una formación científica humanística y el manejo de tecnologías educativas como herramientas y medio para generar no solo el acceso a la información sino la investigación (Di-Carlo, 2012, párr. 1).

El segundo momento es importante porque se trata del proceso de la gestión del talento humano en las aulas de las instituciones educativas que es un aspecto decisivo, ya que el éxito depende en gran medida de lo que los docentes como profesional de la educación desarrollen el proceso de aprendizaje en los estudiantes, la misma que debe responder a las diferentes formas y estilos de aprendizaje de las generaciones de hoy, por lo que los docentes que cuentan con una formación deben ser capacitados y actualizados constantemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los escolares de hoy (Castillo, 2010, párr. 3).

La importancia de la participación del docente en la educación actual pasa por responder a mejorar la eficiencia del desarrollo de las sesiones de aprendizaje y manejo de estrategias metodológicas actuales, así como la demostración y la puesta en práctica de las habilidades, conocimientos y capacidades pedagógicas, de la misma forma la práctica de sus talentos para conducir la necesidad de nuevos estilos de aprendizaje de los estudiantes en la período del conocimiento más aún donde los estudiantes acceden a la información de forma inmediata a través del uso de los medios electrónicos, por lo que la labor del docente ya no se centra en acercar la información al estudiante sino en generar experiencias de aprendizaje, a partir de la información para construir experiencias de aprendizaje para la vida (Castillo, 2010, párr. 5-6).

1.3.3 Dimensiones de gestión del talento humano

Según Griffin (2011) clasificó en tres aspectos fundamentales: atracción de los recursos humanos, desarrollo de los recursos humanos y retención de los recursos humanos.

Atracción de los recursos humanos

Con referencia a la atracción de los recursos humanos actualmente las empresas están dedicados a buscar profesionales con un nivel de talentos y con posibilidades a desarrollar toda sus potencialidades, por lo que la economía globalizada permite además crear nuevas oportunidades rompiendo barreras de nacionalidad, origen o

cultura, porque lo que se trata es contar con los mejores talentos para desarrollar innovación de los productos y/o servicios y garantizar un lugar preferencial de la organización empresarial.

Cuando nos referimos a la atracción de los recursos humanos es preciso señalar como la búsqueda permanente del personal con una adecuada capacitación para hacerse cargo de un puesto de trabajo en un tiempo determinado. Para ello la ciencia de la gestión del talento humano debe generar todo un sistema de información que permitan conocer los detalles sobre las capacidades profesionales y personales del individuo para formar parte de una estructura organizacional (Aguilar, 2012, p.20).

La generación de la información se da gracias a una buena gestión del talento humano, por lo que las experiencias logradas en las jornadas laborales, de los procesos generarán resultados óptimos en el proceso cognitivo de los estudiantes, mejor potencial humano y mejores oportunidades de trabajo.

Por otro lado, es preciso señalar que para el éxito de la tarea seleccionada se debe atraer a los mejores profesionales “talentos”, que puedan sumar al perfil de nuestros educandos, para ello es importante que las empresas enfatizen el perfil profesional para cada puesto de trabajo, de esta forma pueden atraer y contratar al recurso humano más idóneo de acuerdo al perfil del puesto y que de esa forma se garantice el lugar preferencia de la organización en esta economía globalizada (Alles, 2006, p.159).

Finalmente al respecto puedo señalar los aportes de Romero (2012) en relación de la atracción de los recursos humanos señala que “es el conjunto de métodos y procedimientos dirigidos a captar los mejores candidatos potenciales a nuestros procesos de admisión de personal” (p.44), coincido con este aporte porque los empresarios deberán contar con una metodología y procedimientos para captar a los mejores profesionales de acuerdo a su demanda interna para realizar las actividades productivas y/o de servicio. Por lo que es preciso señalar que deben pasar siguientes etapas:

Planeamiento de recursos humanos, se entiende por planeamiento de los recursos humanos, como la definición de los perfiles de los puestos laborales dentro de la organización empresarial, a fin de que el reclutamiento se realice de acuerdo a estos perfiles definidos.

La convocatoria o reclutamiento de RR. HH forma parte del proceso de incorporación de los trabajadores al seno de la organización empresarial, las mismas que debe pasar por una evaluación muy rigurosa a fin de reclutar a los mejores talentos que proporciona el mercado laboral en una economía globalizada.

La selección de recursos humanos, es un paso fundamental, ya que este proceso debe garantizar la incorporación de los mejores profesionales que proporciona el mercado laboral, a través de la formación profesional recibida en los institutos tecnológicos o las universidades, por lo que es preciso tomar en cuenta las habilidades duras y las habilidades blandas, para que la selección del personal sea la más adecuada.

Desarrollo de los recursos humanos

La segunda etapa de la gestión del talento humano, es el desarrollo del potencial de los profesionales y/o colaboradores incorporados a la organización empresarial y, a través de la inducción empoderar en el puesto laboral que se desempeñará, propiciando para ello un buen clima laboral, a la vez desarrollar capacitaciones y/o actualizaciones de acuerdo al ritmo de cambios del sistema de producción y/o atención de los servicios en una economía globalizada.

El desarrollo de los recursos humanos es una función importante del área de recursos humanos, que a la fecha algunas organizaciones empresariales ya la denominan como el área de gestión del talento humano, las mismas que deberán planificar el desarrollo del potencial humano, de la misma forma las universidades replantean sus planes de estudios y las a la formación con alto desempeño y exigencia académica para impulsar un desarrollo económico exitoso, las capacitaciones están diseñadas para proporcionar a los trabajadores conocimientos y habilidades imprescindibles para mejorar su desempeño laboral,

la misma que a la vez implica un aprendizaje que va más allá del empleo actual, pues tiene un enfoque de mayor alcance (Mondoy, 2005, p.5).

Al respecto se puede señalar también que los especialistas en la gestión de recursos humanos deben entender las características de los profesionales de acuerdo a los enfoques para poder explicar sobre el desarrollo de los recursos humanos. Ya que la positiva repercusión tiene repercusión directa con el valor de la unidad productiva o la organización (Alles, 2008, p.309).

Como señala el autor, es preciso que los directivos de las organizaciones empresariales comprendan la importancia de una permanente especialización, vale decir que se desarrolle el talento humano, que a la vez va en beneficio de la compañía o la institución, para ello a la vez es importante contar con coach (capacitadores) calificados de acuerdo a la especialidad requerida, la motivación es fundamental para el personal que se resiste al cambio, pueda finalmente comprender la importancia de la capacitación y se les permita desarrollar su talento en el puesto laboral que ocupan que a la vez debe servir para promover al trabajador de acuerdo a su desempeño a puestos de responsabilidad.

Las organizaciones empresariales y/o instituciones educativas dentro de sus actividades anuales deben contemplar programas de capacitación y desarrollo, para que los profesionales que laboran en su organización puedan acceder a eventos organizados dentro de la institución o fuera, a fin de que mejoren permanentemente su rendimiento laboral.

Con respecto a la evaluación de desempeño, las organizaciones empresariales y/o instituciones educativas, deben contar con una estrategia de evaluación y seguimiento del desempeño de los colaboradores a fin de detectar las deficiencias y corregir en la brevedad posible, para que no se afecte la productividad y/o la calidad de los servicios brindados. Como señala Chiavenato (s.f.) al respecto de la evaluación “¿cómo saber lo que hace y lo que son? Los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas se debe verificar sus resultados, para ello se debe generar base de datos y sistemas de información gerenciales” (p.8), para contar con un registro de cada trabajador y

hacer seguimiento de su desempeño laboral es preciso contar con las herramientas señaladas por el autor.

Con respecto a la retroalimentación del desempeño, es preciso señalar que debe ser una política de calidad total, en la que los colaboradores y/o trabajadores deben recibir retroalimentación de acuerdo al cargo que desempeñan a fin de optimizar su productividad o la calidad del servicio que brindan a los usuarios, la misma que en suma permite a la organización empresarial siempre estar a la vanguardia.

Retención de los recursos humanos

Las organizaciones empresariales deben contar con políticas de retención de los colaboradores a fin de garantizar la seguridad de sus colaboradores, con profesionales que aportan no solo el talento, sino la experiencia y los conocimientos acumulados por el tiempo de permanencia dentro de su organización, cada vez que la empresa invierta en su capital humano a través de capacitaciones, especializaciones, así como la creación de sistemas específicos de desarrollo profesional. El ser humano por naturaleza siempre busca mejorar su bienestar de él y la de su familia, por lo que siempre está a la expectativa de condiciones laborales con mejor ingreso acorde a su desempeño, por lo que los empresarios deben establecer una línea de carrera para sus trabajadores, con responsabilidades cada vez mayores, acompañado con una mejor remuneración.

La retención de los recursos humanos tienen que ver con el liderazgo de quien dirige la organización empresarial o en el caso de la gestión las entidades públicas, además su labor de estar orientado a generar identificación y un buen clima laboral, que debe propiciar ambientes propicios para el desarrollo profesional, además para una buena retención de los talentos humanos debe promoverse una adecuada promoción sistemática de los colaboradores de acuerdo a sus talentos y ubicarlos en cargos o puestos claves de las organizaciones (Serna y Mojica, 2007, p.8).

El liderazgo es fundamental para poder desarrollar y contar con los empleados que más que empleados son los colaboradores que se identifican con los objetivos estratégicos de la organización empresarial y hacen suya la visión y la misión de la empresa, desarrollan a la vez un sentido de compromiso con la causa de la empresa, este compromiso de los trabajadores debe ser bien acompañado para identificar los talentos y ubicar en los cargos claves de la empresa.

Para las corporaciones empresariales el gestionar los recursos humanos se está convirtiendo en un reto cada vez mayor y más atractivo, de igual manera la capacidad de retener y motivar los talentos que contribuyen al desarrollo empresarial, siendo no solo responsabilidad del área de recursos humanos, sino como una política de la empresa el de contar con profesionales talentosos, que para ello es preciso desarrollar la formación del administrador de los talentos humanos dentro de la empresa, por lo que los profesionales de recursos humanos tendrán que formar a cada uno de los directores, a fin de que gestionen el talento de sus respectivos equipos de trabajo (Dolan y Raich, 2010, p.49).

Además es preciso señalar que los encargados tanto de la producción de servicios deben conocer el talento de cada uno de sus colaboradores, para así poder establecer políticas de retención de los mismos poniendo en práctica variadas y efectivas estrategias de retención y ubicación en los puestos más apropiados a fin de que el recurso humano pueda funcionar de forma óptima, generando eficiencia en la producción o en el servicio de atención, la correcta gestión del talento humano genera mayor fidelidad de los colaboradores con la institución empresarial (Dolan, et. al., 2010, p.119).

Las políticas de retención de los talentos humanos que laboran en la organización es fundamental, para evitar la frecuencia de rotación del personal, ya que puede afectar negativamente la productividad de la empresa, por lo que es preciso reiterar que las empresas deben contar con una política de retención y promoción interna de los talentos profesionales con que cuenta la organización a fin de que los colaboradores puedan ascender a cargos y/o puesto de acuerdo al perfil desarrollado y requerido por la empresa, la misma que significa mayor

compromiso del trabajador con la organización y a la vez se configura en el logro de metas personales y el bienestar que busca el colaborador.

Por otro lado existen numerosas técnicas de retención del personal, que los empresarios deben poner en práctica a fin de evitar la fuga de talentos del seno de su organización, uno de ellos es la motivación para incentivar la satisfacción del colaborador y el sentido de pertinencia con la empresa, llamado técnicamente como la fidelización del empleado con la empresa y el compromiso con ella no solo es salarial, va mucho más allá como la realización profesional y personal, porque se siente parte del proceso de crecimiento de la organización (Castillo, 2009, p.17)

Al respecto de la determinación de la compensación, Morales (2006), manifiesta que se “define como un método utilizado por una organización para retribuir el trabajo de las personas, basadas en las políticas, técnicas y objetivos de compensación representadas en la remuneración, prestaciones o beneficios tangibles” (p.10). Por lo señalado puedo manifestar que las compensaciones en la práctica es el salario que un trabajador recibe como producto de su fuerza laboral brindada a la organización empresarial. La determinación del monto es de acuerdo al perfil del puesto que ocupa y la productividad del trabajador, actualmente se toma en cuenta el nivel de preparación, así como la capacidad de innovación, como referencia se toma en cuenta el mercado laboral y el nivel de competencia (la ley de la oferta y la demanda), pero cuando una organización desea atraer al mejor profesional “talento” estructura una oferta que no podrá rechazar el trabajador, por lo que formará parte de la organización empresarial de producción o de servicio.

Finalmente, con respecto a la determinación de los beneficios, cada organización empresarial desarrolla una política de beneficios, con el objetivo de retener al talento profesional y/o colaborador y así evitar la alta rotación de personal. Estos beneficios son determinados por el empleador, que pueden ir desde bonos, viajes, obsequios y/o reconocimientos con cursos de especialización am fin de que el trabajador sienta que el empleador valora la labor que desempeña, por lo tanto, genera mayor compromiso del trabajador con la empresa.

Variable desempeño docente

El desempeño docente en el Perú es una labor desarrollada en el marco de la vocación de la formación docente y la dedicación al proceso de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, como se señala en el Marco de Buen Desempeño Docente, que plantea el trabajo a base de dominio, de las competencias y los desempeños que son exigibles para una buena práctica docente. Los “expertos” en el sector entienden que la calidad de la educación pasa solo por el buen desempeño docente; pero quienes estamos en la práctica entendemos que hay todo un conjunto de brechas que han sido postergadas por décadas, cuya atención contribuiría a la mejora de la calidad de la educación que la sociedad peruana demanda (MINEDU, 2012, p.17).

Segura (2003), señaló al respecto que “los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de las instituciones educativas, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen” (p.16). Vale decir que los docentes demuestren el buen desempeño docente para lograr procesos educativos significativos que generen el logro de las competencias señaladas en el diseño curricular nacional, que el documento rector del proceso educativos de nuestros escolares en el Perú, por lo que la sociedad demanda del docente el verdadero compromiso en el trabajo a desarrollarse desde las aulas.

Tschannen (2011), señaló que “los docentes desarrollan un buen desempeño en un ámbito de funcionamiento específico” (p.23), asimismo Bandura (1999) señaló que “para el buen desempeño docente hay una serie de condiciones básicas como la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la perseverancia frente a las adversidades” (p.45). Con respecto a la primera afirmación puedo señalar que es la formación docente en el Perú de desarrollan de acuerdo a las especialidades como la educación inicial, primaria y secundaria (que se divide aún en especialidades), por lo que es importante que el docente desarrolle sus capacidades y para el buen desempeño docente en la especialidad en la cual ha sido formado, como todo profesional que labora en una institución debe ser también

constantemente motivado, para enfrentar las adversidades con éxito y lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

Montenegro (2007), señaló al respecto que:

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p.18).

Como señaló el autor citado, el desempeño docente está ligado al papel que cumple como profesional de la educación que se visualizan a través de las actividades propias al proceso de enseñanza y aprendizaje, entendiendo además que el proceso de enseñanza es un proceso complejo que involucra principalmente a los estudiantes, quienes a la vez responden a una serie de realidades y contextos como el entorno familiar, social-cultural, por lo que el desempeño docente enfrenta las barreras que perjudican la buena marcha de la educación tanto a nivel propio de la formación profesional del docente, así como el entorno institucional, donde tiene mucho que ver las políticas educativas que promueve el Estado, que observando la realidad de las instituciones educativas vemos que no responden a las exigencias mínimas para que el proceso de la educación escolar se dé en las mejores condiciones.

Por otra parte, Cerda citado por Montenegro (2007), señaló que: “las competencias solo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible observar directamente sino por medio de la actuación” (p.73). De acuerdo a lo expresado por el autor citado las competencias del desempeño docente es posible observar por medio de la labor docente en las jornadas escolares que los docentes desarrollan. Es la demostración de su formación profesional, de su experiencia, así como su vocación por la educación, sumado a ello el ingenio para superar las

dificultades que se presentan tanto a nivel institucional como en el entorno familiar y social de los estudiantes.

Importancia del buen desempeño docente

Cerda citado por Montenegro (2007) señaló que: “el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal” (p.250). Es cierto lo señalado, porque inicialmente el concepto de desempeño se aplicaba al campo de la producción, vale decir al sector empresarial, pasado el tiempo el término y más actualmente se aplica al campo de la educación, la misma que se asocia a la capacidad del docente en lograr los aprendizajes esperando en sus estudiantes, aunque esta medición es algo complejo debido a que el aprendizaje de los estudiantes está asociado de diferentes factores como ya se han señalado, pero al final se resumen en el porcentaje de aprobados y el porcentaje de desaprobados y se entiende como los indicadores para evaluar el desempeño del docente, la misma que a mi entender es bastante subjetivo.

Al respecto de la importancia del desempeño docente la UNESCO señala que como un proceso movilizador de capacidades profesionales, rescatando la disposición profesional del docente articulado a las componentes que impactan en la formación de los estudiantes para fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, así como la implementación y la evaluación de las políticas educativas locales, así como a nivel nacional, teniendo como objetivo el logro de aprendizajes para la vida y el desarrollo de las habilidades (UNESCO, 2005, p. 11).

En relación al desempeño docente la corriente conductista señala como que el docente aporta en el proceso de enseñanza aprendizaje organización de los diferentes episodios conductuales en un periodo lectivo, cabe precisar que en educación cuando se señala como periodo se refiere al semestre académico. En este proceso se debe lograr los cambios conductuales programados, porque en esta corriente se entiende el aprendizaje como el cambio de conducta (Palaci, 2005, p.154).

Consecuencias del buen desempeño docente

Cuando hablamos de las consecuencias del desempeño laboral docente es preciso señalar los principios fundamentales de la psicología del desempeño como la fijación de metas, la cual además activa la fijación de las metas, generando a la vez una mejora en el desempeño docente, esto traducido en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, como fruto de enfocar los esfuerzos sobre las metas difíciles que sobre las metas fáciles (Rockwell, 2015, p.155).

Por otro lado, Chiavenato (2004), señaló que es el “comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados (p. 359). Puedo precisar que el desempeño en cada docente se enfoca necesariamente en logro de los objetivos planteados, las cuales se fijan en función de los logros a alcanzar en un periodo de tiempo razonable, que cuando se trata de la labor educativa se hace en función de la programación anual, la programación de las unidades, las mismas que se ejecutan en las sesiones de aprendizaje.

Como señaló, Esteve (1994). La profesión docente es ambivalente; por un lado, existe un fuerte componente vocacional que los hace sentirse útil en la sociedad y que puede inducir a la auto realización y satisfacción personal. Pero la realidad no puede cerrar los ojos, a la existencia de aspectos negativos sobre la docencia, que puede llevar a desequilibrios personales y emocionales; frustración a la que llegan muchos y muchas docentes, que ven como sus esfuerzos y su trabajo no se transforman en la consecución de unos objetivos concretos y palpables (p. 2).

Evaluación del desempeño docente

La coyuntura actual de la educación en el Perú, nos permite entender que la evaluación del desempeño docente debe ser un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables con la única finalidad de valorar el efecto real y significativo para establecer mecanismos de mejora continua a fin de lograr avances significativos en nuestros procesos escolares y la consecuencia mejora de

la calidad de los aprendizajes de nuestros escolares. Por lo que la evaluación del desempeño docente debe permitirnos conocer la realidad que existe, así como los factores que influyen siendo estos factores visibles como la infraestructura, equipamiento y los materiales con que cuenta el docente así como factores invisibles como la realidad socioeconómica y cultural de los pares de familia, el medio geográfico, el nivel de nutrición y las condiciones de salud y otros que acondicionan el logro de las competencias que los docentes trazan en sus programaciones, sus unidades así como en sus sesiones de aprendizaje (Estrada, 2010, p.10).

Por lo que en nuestro medio los proceso de evaluación tan cuestionados por el magisterio peruano debe orientarse al diagnóstico real de cómo estamos en el Perú con respecto al desempeño docente y establecer mecanismos de mejora no solo centrados en el docente, sino de manera integral como la modernización de la infraestructura educativa, el equipamiento tecnológico, la dotación los materiales educativos, así como mejorar el nivel de desnutrición que hay en los escolares de todo el país y finalmente concluir con selección y capacitación a los docentes que tengan el compromiso de lograr la calidad de educación que necesita nuestro país (ob. cit.)

Los cuatro dominios del Marco

Cuando se habla del dominio se entiende, el domino en el campo del desempeño docente, en otros términos, tiene que ver con la formación y el desempeño profesional, las mismas que repercuten directamente en el aprendizaje de los estudiantes, la misma que en el Perú se refleja en la prestación del servicio educativo público, así como el desarrollo y formación integral de los estudiantes peruanos. En este proceso de la práctica docente se ha identificado cuatro dominios, las mismas que se definen como: el primero relacionado con la preparación para la enseñanza, el segundo con el desarrollo de la enseñanza en el aula, así como en la escuela, el tercero con la articulación de la gestión escolar y las familias, así como la comunidad, finalmente el cuarto se relaciona con la

identificación del docente y el desarrollo de su profesionalidad (MINEDU, 2012, p. 18)

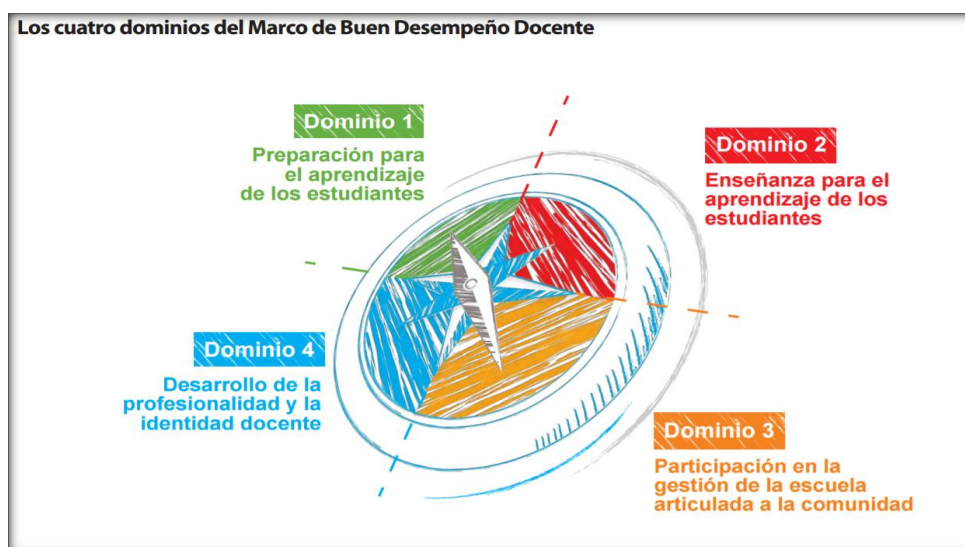


Figura 01: Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente

Fuente: MINEDU (2012)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Montenegro (2007), señaló sobre la preparación para el aprendizaje:

Que está determinado por la formación profesional del docente, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor, la formación profesional provee de conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeamiento previo, ejecución, organizada y evaluación constante, a mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeño con eficiencia (p.19).

Como señaló el autor citado la preparación para el aprendizaje de los estudiantes está directamente ligado con la preparación del docente, vale decir con el nivel formación profesional logrado, la misma que deba partir de la vocación y amor por la enseñanza, a ello se debe sumar sus condiciones de salud, porque el docente debe gozar de buena salud para poder interactuar con sus estudiantes, además es importante considerar el grado de motivación la misma que parte de la

propia vocación de ser maestro y sumado a ello su compromiso con su labor que está ligado a su dedicación en la preparación de las sesiones de aprendizaje, los materiales, las calificaciones de los trabajos evaluaciones de sus estudiantes. La suma de todos los factores descritos permitirá al docente hacer un trabajo eficiente y eficaz con sus estudiantes y lograr alcanzar los aprendizajes esperados de acuerdo al nivel y grados de estudios.

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes está relacionada por los factores asociados al estudiante que son análogos a los del docente, condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso, porque el centro del proceso de enseñanza aprendizaje son los estudiantes. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante, por lo que el ambiente familiar es fundamental y determinante, porque es el núcleo familiar quien brinda la educación las mismas que son complementados con los aprendizajes de las áreas curriculares que el niño adquiere en las aulas con su maestro, por lo que debe mantenerse una estrecha vinculación entre el niños, la familia, la escuela y el docente (Montenegro, 2007, p.20).

Además, los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles; el entorno institucional y el contexto socio-cultural. Este contexto es parte importante en la formación de los niños, ya que responden al nivel social y cultural del entorno que influye directamente en su proceso de aprendizaje y su construcción cultura tanto en sus costumbres y creencias de este nuevo ciudadano. La estructura del ambiente tiene, a su vez dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones dotada con buenos materiales educativos, es precisamente la educación peruana donde las instituciones educativas presentan una carencia de materiales adecuados para el normal desarrollo en el aprendizaje de los escolares, pero el maestro supera estas dificultades y lograr las competencias programadas con sus estudiantes (Montenegro, 2007, p.20).

Montenegro (2007) señaló que el “contexto más amplio también influye en el desempeño docente; la estructura social, económica, política y cultura” (p.21). de lo anterior puedo señalar que las decisiones políticas influyen directamente a la población escolar de nuestro país, ya sea ésta de forma acertada o negativamente, por lo que el docente debe estar preparado para afrontar cualquiera de las posibilidades y adaptarse a estas realidades y perseverar para lograr los aprendizajes esperando en sus estudiantes, ya sea en situaciones adversas o favorables.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio se refiere al proceso mismo del proceso de enseñanza aprendizaje conocido también con la conducción o el desarrollo de la sesión de aprendizaje. Este proceso de debe desarrollando tomando en cuenta la primera etapa o la etapa o el dominio de la preparación para el aprendizaje, por lo que es en esta etapa en la que se pone en práctica todo lo planificado, a la vez se debe incorporar la motivación de los estudiantes como un factor importante para el desarrollo de la sesión, así como la puesta en marcha de la metodología más adecuada, orientado al logro de las competencias de las unidades didácticas de la programación anual, a este proceso debemos adicionar el proceso de la evaluación como una herramienta de diagnóstico de los avances en el aprendizaje de los estudiantes. Actualmente en el Perú este proceso de la enseñanza aprendizaje desde su programación debe estar articulado con la comunidad o el medio geográfico y social en donde se lleva a cabo la enseñanza, porque esta articulación nos permite conectar a los estudiantes con la realidad y usar los medios, así como los materiales del lugar como material didáctico para el logro de las capacidades y las competencias (Montenegro, 2007, p.31).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

En este tercer dominio precisamente se desarrolla lo señalado en el segundo dominio que contempla la participación en la gestión de la escuela, la cual me permite precisar además que en la elaboración del PEI (Proyecto Educativo

Institucional) deben participar no solo los docentes y los directores de las II.EE., sino también, los estudiantes, los padres de familia, los dirigentes de la comunidad e instituciones que laboran dentro de la comunidad o la ciudad en las zonas urbanas, las mismas que desde una perspectiva democrática configuran la comunidad de aprendizaje. Este proceso permite además que los aprendizajes impartidos en las aulas estén vinculados con el desarrollo de la comunidad y/o la gestión de la ciudad, haciendo de las familias y la comunidad corresponsables de los resultados del aprendizaje de los estudiantes, por otro lado, lograr que los estudiantes sean conscientes y partícipes de la gestión de la ciudad (Montenegro, 2007, p.34).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Este cuarto dominio se refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se entiende por el desarrollo de la profesionalidad como las capacidades profesionales que posee el docente y que a la vez pone en práctica en beneficio de sus estudiantes, para este desarrollo se convoca a la participación de los docentes en un marco del trabajo en equipo, para generar logros de aprendizaje significativos. La reflexión en el desarrollo de la profesionalidad pasa por una reflexión en conjunto de los docentes que laboran en el sector educación a nivel local, regional y nacional, como docentes tenemos que ser críticos y autocríticos de la planificación, del proceso de desarrollo y los resultados que en las últimas décadas dejan mucho que desear cuando hablamos de la calidad de los aprendizajes, que irresponsablemente solo se ha responsabilizados al magisterio, cuando sabemos que para el logro de un aprendizaje de calidad pasa por otros factores como el presupuesto adecuado, la infraestructura, visión de desarrollo del país aterrizado en un plan de estudios más apropiados, las políticas de atención de la salud y nutrición de los niños y niñas, así como una sociedad (padres de familia) más responsables y comprometidos con la educación y la formación de los estudiantes (Montenegro, 2007, p.43).

Medios didácticos que utiliza el docente

Los docentes para realizar nuestra labor pedagógica necesariamente utilizamos los medios didácticos, las mismas que son instrumentos que permiten transmitir los mensajes para lograr el aprendizaje previamente planificado, sobre la definición de medio se entiende como el enlace entre un emisor (docente) y un receptor (estudiantes), así los medios didácticos puedan estar integrados por instalaciones, materiales o documentos, las mismas que se emplean en el proceso didáctico de la enseñanza aprendizaje, que contribuyen al logro de las competencias previamente concebidas de acuerdo a las áreas curriculares, en los documentos de programación anual, así como en las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje (Gallejo, 2000, p.23).

Además, se puede señalar que los materiales didácticos son elementos de la comunidad en un contexto de planificación articulada con la comunidad se puede considerar su uso, así como las visitas a instituciones de la comunidad, como los centros médicos, los medios de comunidades, las universidades, así como las instalaciones del gobierno local.

Clasificación de los materiales didácticos

Los materiales o materiales didácticos se pueden clasificar, primero como materiales convencionales, en ella se contempla materiales empíricos y fotocopiados, así como los materiales de imagen fija no proyectados, se puede considera también los tableros didácticos, así como los materiales de laboratorio. Segundo los medios audiovisuales, como la proyección de imágenes fijas, las diapositivas, así como las láminas de transparencia, de la misma forma los materiales sonoros como la radio, discos CD, cintas y los medios audiovisuales.

El uso eficiente de estos medios didácticos dependerá básicamente de la formación y las habilidades del docente, las mismas que parte desde su elaboración, así como su empleo en el proceso de la enseñanza aprendizaje, para cuya medición de los resultados pasa por una evaluación objetiva que se centra en la valoración de los medios didácticos, para ello se debe estudiar exhaustivamente

las características del material, tanto a nivel de su elaboración como el de su aplicación, para ello se debe contemplar los criterios de calidad así como de su utilidad e empleabilidad considerando las edades de los estudiantes, estos materiales deben generar impactos positivos en la facilitación del aprendizaje, por lo que es imprescindible contemplar todas las aristas para hacer una conclusión más objetiva de la evaluación realizada al material didáctico.

Cuando hacemos referencia a la evaluación de contexto sobre los materiales didácticos nos estamos refiriendo al uso eficiente de los materiales necesarios para el desarrollo de una sesión de aprendizaje significativo, la misma que pasa por valorar si los materiales empleados cumplieron su función para el cual fueron diseñados, así como ayudar a entender el tema desarrollo en los estudiantes. Actualmente en el proceso educativo estamos invadidos de las tecnologías de información y comunicación que usadas adecuadamente nos permite lograr en nuestros estudiantes el logro de las competencias y las capacidades contempladas en el diseño curricular nacional, así como mala aplicación generar distracción y desvío de atención de los estudiantes. Por ello es necesario que el uso de materiales o medios didácticos deban partir de un previo diagnóstico y contextualizado, por lo que nuevamente debo señalar la importancia de un currículo diversificado de acuerdo a la realidad de cada región y contexto del medio geográfico y sociocultural donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Procesos de Enseñanza

Se entiende por proceso de enseñanza en la práctica docente como el desarrollo de la planificación y la preparación de la clase, contemplado en ello las competencias a lograr, las capacidades, así como el desarrollo de los contenidos temáticos, los materiales a emplear y la evaluación de acuerdo a los indicadores contemplados en la sesión de enseñanza aprendizaje, en la realidad es buscar un aprendizaje activo haciendo del docente un facilitador del proceso en la que los estudiantes tienen el protagonismo, permitiendo a los estudiantes formar sus

propios instrumentos de asimilación de la realidad con el fin de promover una actividad constructiva de la inteligencia del sujeto (Piaget, 1947, p.2).

Por otro lado al respecto es preciso señalar la corriente pedagógica del aprendizaje por descubrimiento, en el que el docente debe facilitar el aprendizaje desde la zona de desarrollo próximo, partiendo de las conductas o conocimientos de procesos de cambios, en los procesos del aprendizaje por descubrimiento debemos partir desde la curiosidad de los estudiantes, generando habilidades y competencias las mismas que serán activadas con la intervención de los mediadores, estos procesos significativos genera a la vez el aprendizaje de los estudiantes, pero partiendo de las curiosidades y haciendo del docente un agente facilitador, empleando para ello a la vez medios didácticos más apropiados (Vygotsky, 1931, p.4).

Finalmente es importante señalar el aprendizaje partiendo de los previos que poseen los estudiantes, quiere decir que se parte de las experiencias previas de los estudiantes, las mismas que de acuerdo al contexto pueden ser muy enriquecedores cuando el docente parte de fortalecer estos saberes previos estructurando y secuenciándola para que el conocimiento sea logrado con mayor facilidad, estos aprendizajes previos en el Perú son transmitidos de forma oral de generación y/o la realidad sociocultural que aporta significativamente en el proceso de generación de nuevos conocimientos (Bruner, 1972, p.6).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación genera un aporte teórico, sobre la gestión del talento y el desempeño docente, con respecto a la gestión del talento humano, se entiendo como la gestión y el desarrollo de las capacidades intelectuales, así como habilidades y el desarrollo de la actitud frente a los desafíos que los seres humanos enfrentamos día a día, en nuestros quehaceres profesionales por lo que es fundamental su conocimiento y difusión, de la misma forma los aportes teóricos de desempeño docente, asumiendo la formación del profesional docente como una elección por vocación, que genera la pasión de ser un profesional comprometido con la educación de los niños y niñas y jóvenes, quienes son los ciudadanos de hoy y que tomarán la posta de liderar el desarrollo de una nación. Por lo señalado el aporte de esta investigación contribuirá a comprender que la gestión debe ser dinámica y eficiente para lograr mejores resultados en la educación peruana.

1.5.2. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente, el tipo de investigación es descriptiva, de diseño correlacional va permitir evaluar el nivel de correlación que existe entre las variables en estudio como es la gestión del talento humano y desempeño docente en una realidad como es la educación básica regular peruana,

para este análisis han empleado modelos matemáticos y estadísticos para su procesamiento y presentación de resultados así como la contrastación de las hipótesis tanto de estudio como la hipótesis nula.

1.5.3. Justificación práctica

Con respecto a la justificación práctica, la presente investigación pone al alcance de los responsables de institución educativa parroquial “El Buen Pastor” todo el material de investigación, así como las conclusiones y sugerencias a fin de poner en práctica y afianzar la gestión del talento humano en el desempeño docente de los profesionales que laboramos en esta institución educativa. De acuerdo a la problemática planteado se puede poner en práctica varias soluciones con el propósito de optimizar la práctica docente en beneficio de mejorar la calidad de la educación de nuestros estudiantes.

1.5.4. Justificación legal

La Constitución Política del Perú vigente, señala que toda persona tiene derecho a la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica, así como a la propiedad sobre dichas creaciones y a su producto, por lo que como profesionales tenemos un respaldo constitucional en nuestro proceso de investigación que la vez la nueva Ley Universitaria n.º 30220 recoge y promueve en los estudiantes universitarios para su titulación un trabajo de investigación, vinculándolo a la vez a la ampliación del conocimiento científico articulado con la realidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

II. Método

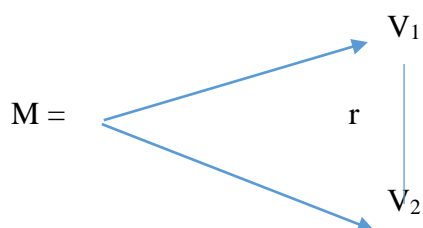
2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, se recolectarán los datos de la investigación en un solo momento para describir las variables y analizar su relación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que:

La investigación no experimental es aquella en la que no se manipulan intencionalmente las variables de investigación para ver sus efectos. Además, según el momento en el que se recopilen los datos de la investigación no experimental esta puede ser transversal o longitudinal, siendo transversal cuando los datos se recogen en un momento único (p.34).

El siguiente es el diagrama representativo de ese diseño.



Donde:

M = Muestra: docentes de la institución educativa El Buen Pastor de Los Olivos 2017

V₁ = Gestión del talento humano

V₂ = Desempeño docente

r = relación

Tipo de investigación

La investigación es básica debido, a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de las dos variables de estudio, enriqueciendo a la vez el marco teórico.

Este tipo de investigación cuyo propósito es establecer la relación que existe entre dos o más variables, sin contemplar o determinar la variable independiente y la dependiente, limitándose a demostrar el grado o nivel de relación, partiendo desde el comportamiento de las variables en estudio, para ello es preciso someter a los procesos estadísticos de cruce de variables (Cegarra, 2012, p.81).

Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo, porque va explicar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque los datos recolectados han sido analizados con técnicas estadísticas, para probar las hipótesis establecidas en el estudio.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que el enfoque cuantitativo “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento” (p. 4).

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño docente

2.2.1. Definición conceptual

Gestión del talento humano

Se entiende como el conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva. La misma que tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante (Griffin, 2011, p.435).

Desempeño docente

MINEDU (2012) Desempeño docente en el Perú es una labor desarrollada en el marco de la vocación de la formación docente y la dedicación al proceso de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, como se señala en el Marco de Buen Desempeño Docente, que plantea el trabajo a base de dominio, de las competencias y los desempeños que son exigibles para una buena práctica docente (p.17)

Tabla 01

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Atracción de los recursos humanos	Planeación de recursos humanos	1,2,3,4	Nunca	
	Convocatoria o reclutamiento de RR.HH.	5,6,7,8	A veces	Bajo (28-55)
	Selección de recursos humanos	9,10,11,12	Casi siempre	Intermedio (56-83)
Desarrollo de los recursos humanos			Siempre	Alto (84-112)
	Capacitación y desarrollo	13,14,15,16		
Retención de los recursos humanos	Evaluación de desempeño	17,18,19,20	Nunca	
	Retroalimentación del desempeño	21,22,23,24	A veces	
			Casi siempre	
	Determinación de la compensación	25,26,	Siempre	
	Determinación de los beneficios	27,28	Nunca	
			A veces	
			Casi siempre	
			Siempre	

Nota: Elaboración propia

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Preparación de materiales	1,2,3,4 y 5	Nunca	
	Aprendizaje de los estudiantes		A veces	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza	6,7,8,9,10 y 11	Casi siempre	Bajo (20 - 32)
	Participación en la gestión		Siempre	Intermedio (33-45)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Escuela	12,13,14,15 y 16	Nunca	Alto (46-80)
	Comunidad		A veces	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Capacidades profesionales	17,18,19 y 20	Casi siempre	
			Siempre	
			Nunca	
			A veces	
			Casi siempre	
			Siempre	

Nota: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Cegarra (2012) lo definen así “Población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 114). Para la investigación, la población lo conforman los docentes de la I.E. “El Buen Pastor” del distrito de Los Olivos.

Tabla 02

Distribución de los docentes I.E. “El Buen Pastor” de Los Olivos

Población docentes de la I.E por género	Número de docentes	Porcentaje (%)
Mujeres	100	73.72
Hombres	36	26.28
Primaria	85	
Secundaria	51	
Total	136	100 %

Nota: elaboración propia.

2.3.2. Muestra

La muestra se entiende como un subgrupo o un subconjunto de la población en estudio, a partir de la misma se recolectará datos para el proceso estadístico, por lo que la muestra deberá ser representativo, vale decir que la muestra representa la población en estudio como la unidad de análisis, ya que a partir de los resultados de la muestra se podrá generalizar o extrapolar a la población (Cegarra, 2012, p.173). Al respecto es preciso señalar los aportes de Bernal (2006) quien define como “la parte de la población que se selecciona, para el desarrollo del estudio”

(p.161), esta selección sirve para obtener información aplicando el instrumento de recolección de datos, las misma que son sometidos a procesos estadísticos, cuyos resultados se generalizan en la unidad de análisis.

Para la presente investigación se investigará a 70 docentes, de la I.E. “El Buen Pastor” del distrito de Los Olivos, de los cuales 45 son mujeres y 25 son varones.

2.3.3. Muestreo

Según Cegarra (2012), “el muestreo es un conjunto de procedimientos que permite la selección de muestras representativas de una población” (p.12). El muestreo de la investigación es no probabilístico.

Para el presente estudio, el muestreo es no probabilístico, intencional por conveniencia, para la aplicación del instrumento se seleccionó a los docentes de la I.E.” El Buen Pastor” del distrito de Los Olivos, tomando en cuenta a los docentes de nivel primaria y secundaria, varones y mujeres en forma proporcional. El muestreo no probabilístico es cuando no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra; aun cuando se desconozcan las bases para su ejecución (Sánchez y Reyes, 2012, p. 116).

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

Para Arias (1999), menciona que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información” (p. 53), la técnica requiere de un instrumento para su utilidad, ya que éste permite levantar información requerida para el proceso de investigación y su posterior proceso estadístico.

Moreno (2000), manifiesta que:

Dado que el investigador pretende analizar el comportamiento y la relación entre las variables que ha seleccionado para su estudio, y que tiene que apoyar o descartar su hipótesis con base en mediciones de esas variables, especialmente importante que utilice técnicas e

instrumentos de medición apropiados, adecuadamente diseñados, de alta validez y confiabilidad (p. 35).

2.4.1. Técnica – La encuesta

Para Cegarra (2012), “La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194). Las personas en referencia forman parte de la unidad de análisis o la población que a partir de ello se ha extraído la muestra requerida para la aplicación del cuestionario.

Al respecto Rodríguez (2008) señala que la técnica “son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas” (p. 10), las mismas que se emplean con un único propósito que es el de levantar información requerida para el proceso de investigación.

De esto podemos afirmar que para la presente investigación se requerirá utilizar la técnica de la encuesta, pues permitirá recolectar los datos de manera no presencial, anónimamente, en simultáneo. Las preguntas serán preparadas de tal forma que apunten a las dimensiones que se está investigando.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos – El cuestionario

Según Carrasco (2013) “El instrumento es un cuestionario que nos permite medir hechos colectivos de personas e instituciones, en donde las personas expresen su opinión o actitud” (p.319).

Con estas bases teóricas se ha determinado que el instrumento a utilizar es el cuestionario, pues permitirá una estructura en el recojo de información, y orienta al encuestado responder las interrogantes que el investigador necesita conocer para fundamentar su estudio.

2.4.3. Validez del instrumento

Los instrumentos elaborados para la presente investigación fueron adaptados de un trabajo anterior presentado a la universidad César Vallejo, así como los

indicadores de seguimiento del desempeño docente del Ministerio de Educación, por lo que fueron sometidos igualmente a la validación por juicio de expertos, la misma que consiste en someter el instrumento al criterio de los profesionales peritos con que cuenta nuestra casa de estudios, contando con la participación de metodólogos y especialistas en gestión, quienes sometieron a un análisis de acuerdo a sus criterios profesionales determinando la condición de aplicable del instrumento, la cual es una opinión favorable para continuar con la aplicación del instrumento en el proceso de investigación.

Tabla 3

*Juicio de expertos**Variable: Gestión del talento humano*

Experto	Grado	Suficiencia	Aplicable
Dennis Jaramillo Ostos	Mg.	Si	Si
William Flores Sotelo	Mg.	Si	Si
Samuel Rivera Castilla	Mg.	Si	Si

Nota: elaboración propia

Tabla 4

*Juicio de expertos**Variable: Desempeño docente*

Experto	Grado	Suficiencia	Aplicable
Dennis Jaramillo Ostos	Mg.	Si	Si
William Flores Sotelo	Mg.	Si	Si
Samuel Rivera Castilla	Mg.	Si	Si

Nota: elaboración propia

2.4.4. Prueba de fiabilidad

La prueba de fiabilidad nos permite determinar el nivel confiabilidad del instrumento a emplear, por lo que se sometió a un régimen de coherencia o consistencia interna, por el estadístico de Alfa de Crombach. Este procedimiento se realiza a través de una prueba piloto en una muestra de dieciséis participantes, cuyos indicadores de fiabilidad se determina en la siguiente tabla.

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De 0,81 a 1,00	Muy alta
De 0,61 a 0,80	Alta
De 0,41 a 0,60	Moderada
De 0,21 a 0,40	Baja
De 0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Elaboración propia

2.4.5. Resultados de la fiabilidad por alfa de Cronbach

Tabla 06

Resultados de la fiabilidad de las variables en estudio y sus dimensiones

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Variable 1: Gestión del Talento humano	0,943	28
D1 Atracción de recursos humanos	0,827	10
D2 Desarrollo de los recursos humanos	0,861	10
D3 Retención de los recursos humanos	0,925	08
Variable 2: Desempeño docente	0,899	20
D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,843	06
D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,810	05

D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,820	05
D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,736	04

Nota: elaboración propia

Conclusión del proceso de análisis de fiabilidad por Alfa de Cronbach, como se observa en la Tabla 5, los valores de Alfa oscilan entre 0,736 y 0,943 entre las dos variables y sus dimensiones de acuerdo a los niveles aceptables oscilan entre alta y muy alta, por lo tanto, la aplicación del instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de los resultados

Los métodos de análisis de los resultados se realizaron a través del estadístico descriptivo que se limita a describir los resultados procesados a través de la distribución de frecuencias y la representación de los gráficos elaborados en SPSS. De la misma forma se realizó el estadístico inferencial para determinar la correlación de las variables de estudio, a través de la prueba de las hipótesis de estudio, así como la hipótesis nula, para lo cual se utilizó el estadístico de Rho de Speraman.

2.6. Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos puedo señalar que esta investigación cumple con los criterios señalados por la Universidad César Vallejo, en cuanto a una investigación cuantitativa, por lo que en el proceso de construcción se ha empleado las normas APA, cumpliendo los tres tipos de citas, las citas cortas, así como las citar largas y las citas parafraseadas, de la misma forma en el uso de las tablas y las imágenes también se han aplicado lo señalado en la norma internacional.

Precisando sobre el proceso de la investigación, cabe señalar que para su elaboración de la misma he acudido a investigadores tanto nacionales como internacionales, las mismas que han sido correctamente citadas de acuerdo a los parámetros que señala la norma internacional APA, así como para la construcción

del marco teórico he acudido a autores nacionales e internacionales, las mismas que han aportado significativamente en mi investigación, los mismos que han sido citados y registrados en la referencia bibliográfica.

III. Resultados

3.1. Presentación de resultados

A continuación, presento los resultados de investigación correspondiente a la estadística descriptiva de las variables en estudio sobre la gestión del talento humanos, sus dimensiones y la práctica docente y sus dimensiones en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos.

Las mismas que serán descritas en referencia a los resultados porcentuales en que se muestran en la figura, así como la tabla de distribución de frecuencias, teniendo en cuenta las variables y las dimensiones que se plantearon para este estudio.

Resultados de la variable gestión del talento humano

Tabla 07

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	28,57
	Intermedio	25	35,71
	Alto	25	35,71
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

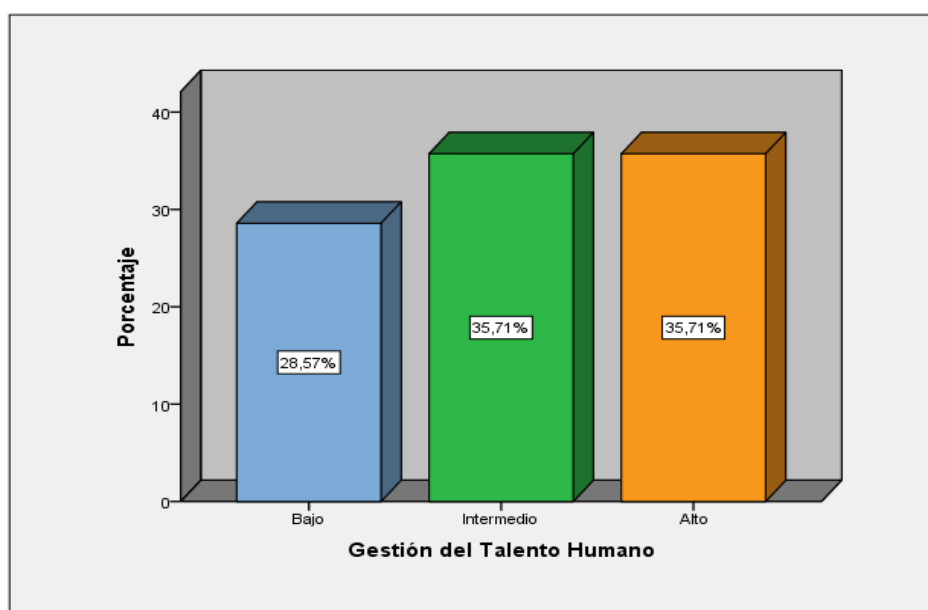


Figura 02. Distribución porcentual de la gestión del talento humano

Descripción:

Como se muestra en la tabla 07 y la figura 02, con respecto a la gestión del talento humano del total de encuestados el 28.57% lo consideran en un nivel bajo, el 35.71% en un nivel intermedio y el 35.71% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de gestión del talento humano se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión atracción de los recursos humanos

Tabla 08

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre atracción de los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	28,57
	Intermedio	30	42,86
	Alto	20	28,57
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

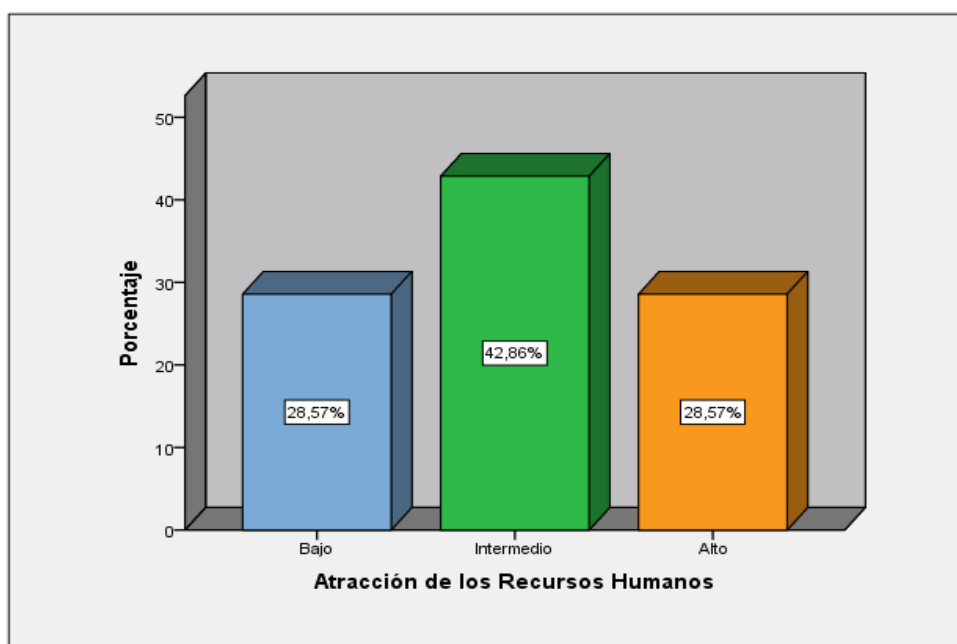


Figura 03. Distribución porcentual de atracción de los recursos humanos

Descripción:

Como se muestra en la tabla 08 y la figura 03, con respecto a la atracción de los recursos humanos del total de encuestados el 28.57% se ubican en un nivel bajo, el 42.86% en un nivel intermedio y el 28.57% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de atracción de los recursos humanos se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión desarrollo de los recursos humanos

Tabla 09

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre desarrollo de los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	11,43
	Intermedio	29	41,43
	Alto	33	47,14
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

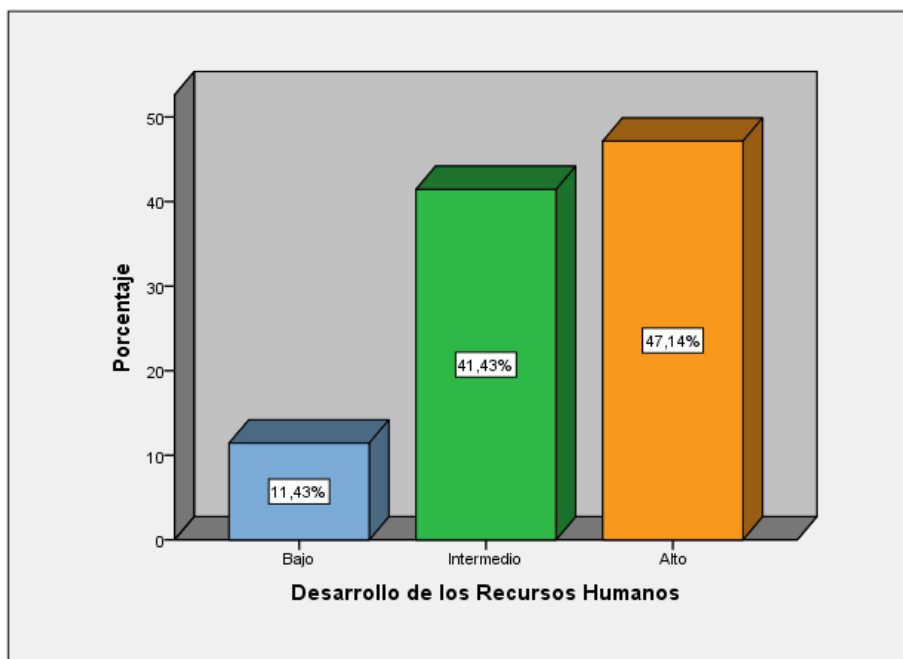


Figura 04. Distribución porcentual de desarrollo de los recursos humanos

Descripción:

Como se muestra en la tabla 09 y la figura 04, con respecto al desarrollo de los recursos humano del total de encuestados el 11.43% se ubican en un nivel bajo, el 41.43% en un nivel intermedio y el 47.14% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de desarrollo de los recursos humanos se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión retención de los recursos humanos

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre retención de los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	37,14
	Intermedio	29	41,43
	Alto	15	21,43
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

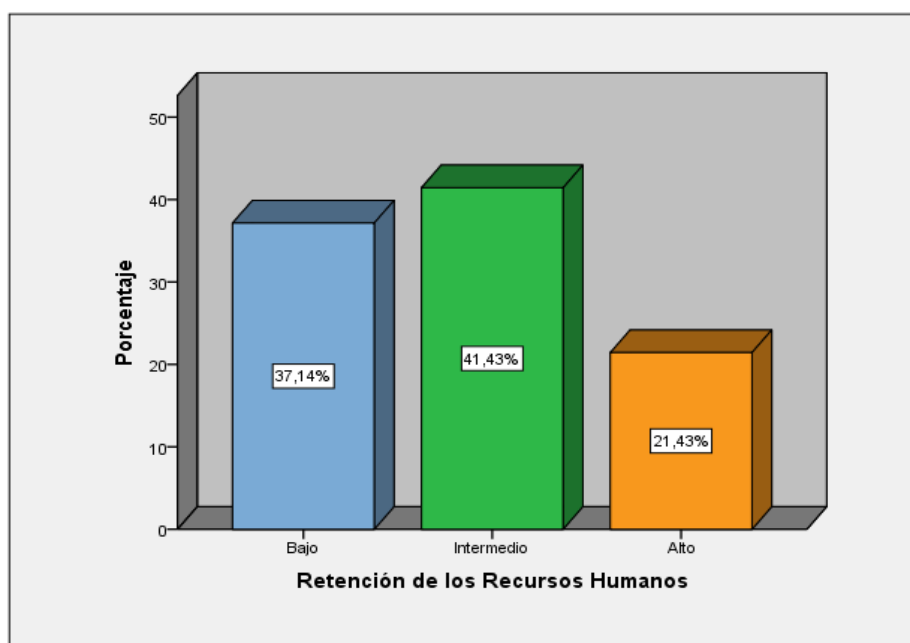


Figura 05. Distribución porcentual de retención de los recursos humanos

Descripción:

Como se muestra en la tabla 10 y la figura 05, con respecto a la retención de los recursos humano del total de encuestados el 37.14% se ubican en un nivel bajo, el 41.43% en un nivel intermedio y el 21.43% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de retención de los recursos humanos se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre el desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	35,71
	Intermedio	24	34,29
	Alto	21	30,00
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

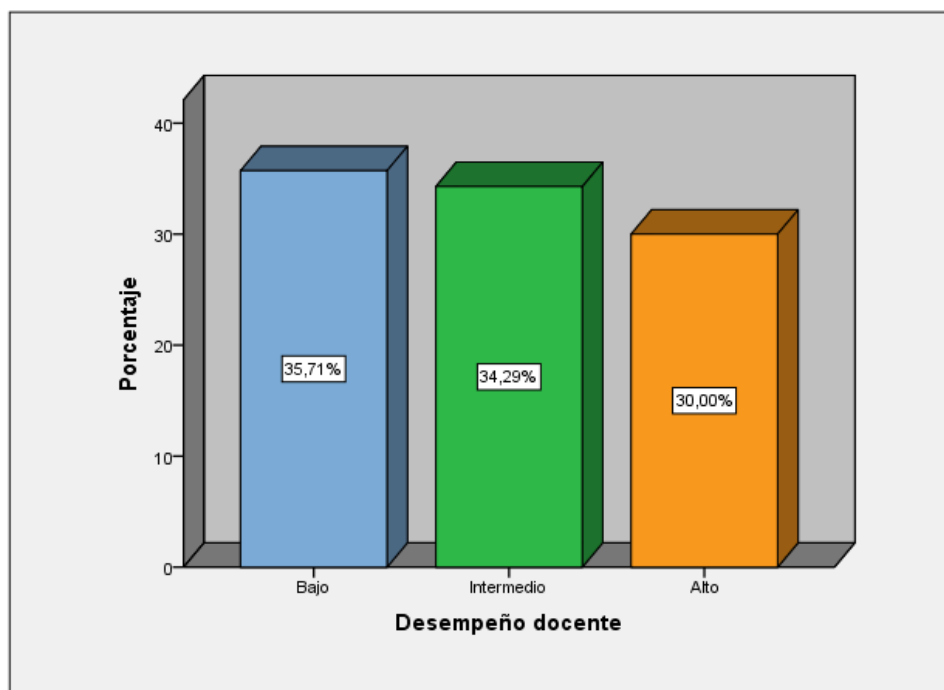


Figura 06. Distribución porcentual del desempeño docente

Descripción:

Como se muestra en la tabla 11 y la figura 06, con respecto al desempeño docente del total de encuestados el 35.71% se ubican en un nivel bajo, el 34.29% en un nivel intermedio y el 30.00% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de práctica docente se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	22,86
	Intermedio	19	27,14
	Alto	35	50,00
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

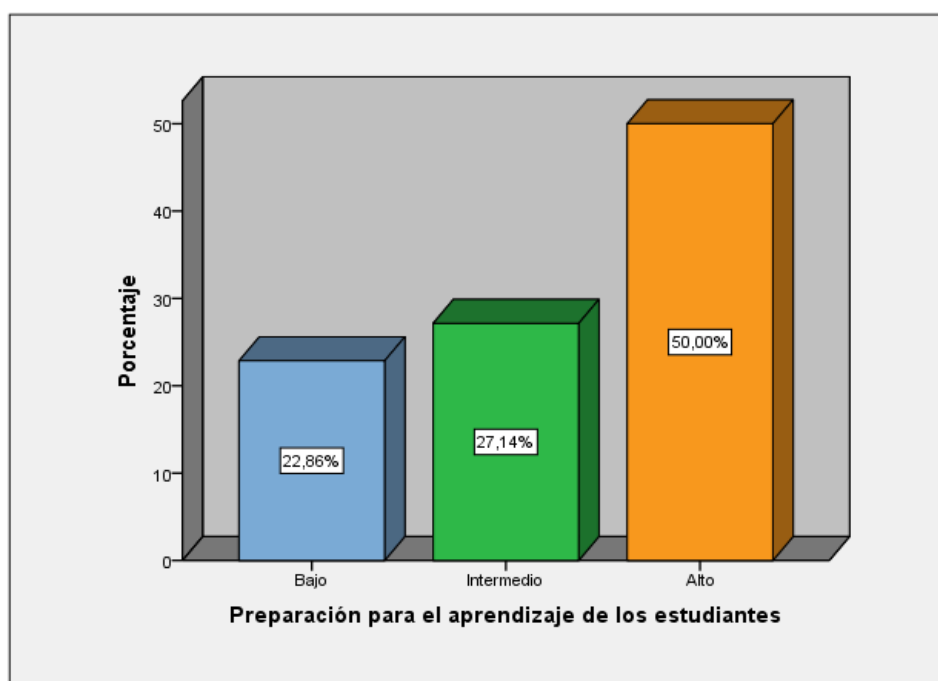


Figura 07. Distribución porcentual de preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Descripción:

Como se muestra en la tabla 12 y la figura 07, con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del total de encuestados el 22.86% se ubican en un nivel bajo, el 27.14% en un nivel intermedio y el 50.00% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	31,43
	Intermedio	14	20,00
	Alto	34	48,57
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

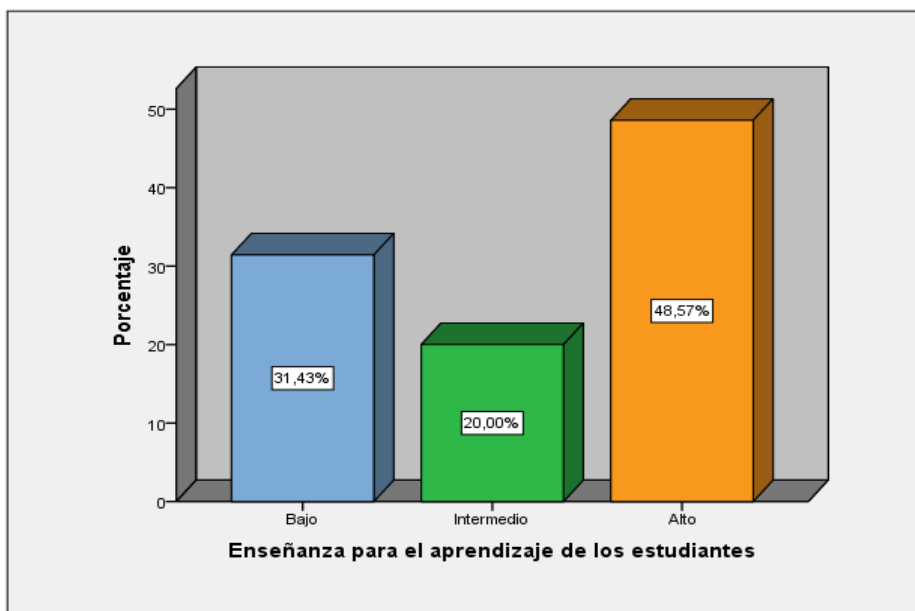


Figura 08. Distribución porcentual de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Descripción:

Como se muestra en la tabla 13 y la figura 08, con respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del total de encuestados el 31.43% se ubican en un nivel bajo, el 20.00% en un nivel intermedio y el 48.57% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	31,43
	Intermedio	35	50,00
	Alto	13	18,57
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

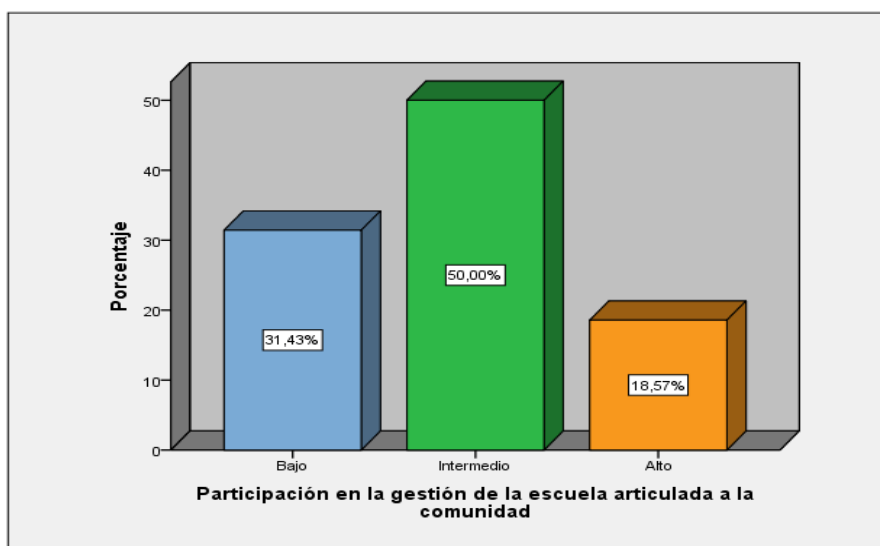


Figura 09. Distribución porcentual de la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Descripción:

Como se muestra en la tabla 13 y la figura 09, con respecto a la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad del total de encuestados el 31.43% se ubican en un nivel bajo, el 50.00% en un nivel intermedio y el 18.57% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	25,71
	Intermedio	11	15,71
	Alto	41	58,57
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

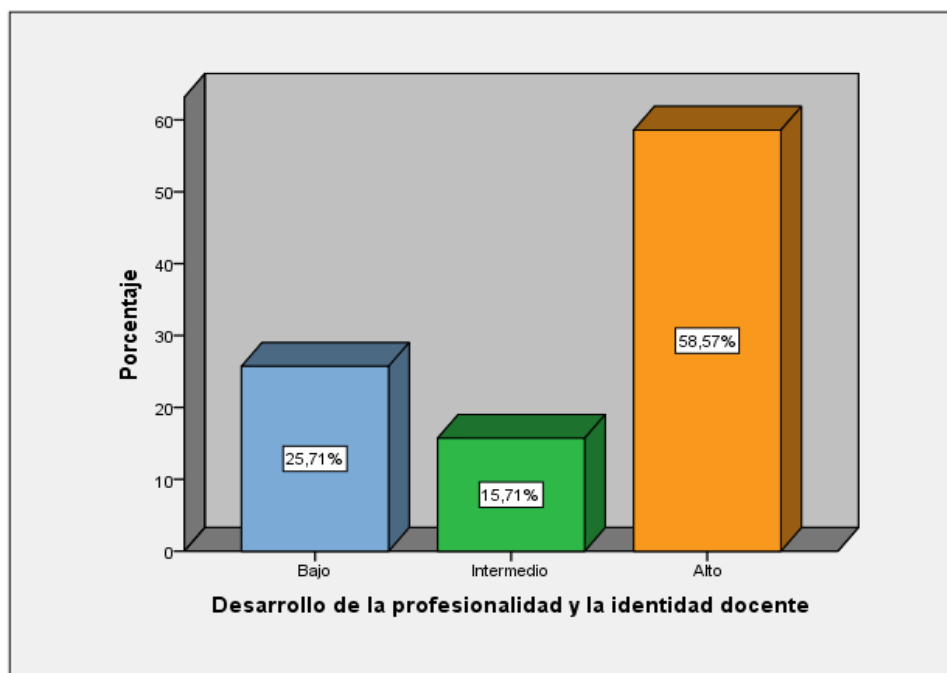


Figura 10. Distribución porcentual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Descripción:

Como se muestra en la tabla 15 y la figura 10, con respecto al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del total de encuestados el 25.71% se ubican en un nivel bajo, el 15.71% en un nivel intermedio y el 58.57% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubica en un nivel intermedio y alto.

3.2. Contratación de hipótesis

Determinación de alfa para el proceso de contrastación de hipótesis por el modelo estadístico Rho de Spearman. Con un nivel de confianza 95%. Con un margen de error: $\alpha = 0,05$ (5%), la regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Hipótesis general

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la I.E. "El Buen Pastor" Los Olivos, 2017.

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la I.E. "El Buen Pastor" Los Olivos, 2017.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y el desempeño docente

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 16, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y el desempeño docente es 0.997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio a la vez que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 17, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es 0.982 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00 la misma que se ubica por debajo de p-

valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

Tabla 18

Coefficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 18, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es 0.973 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

Tabla 19

Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 19, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2017.

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre variables: Gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 20, el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

4.1. Discusión

De acuerdo a la contratación de la hipótesis el primer resultado se da entre las variables en estudio el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y el desempeño docente es 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio, de igual manera en el caso de la investigación realizada por Almonte (2015), en la tesis *gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya*, llegó a la conclusión que la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente.

Con respecto al segundo resultado la gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es 0,982 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio, se observa que mientras existe una buena gestión del talento la preparación de los aprendizajes serán mejor y se lograrán brindar una educación de calidad. En el caso de la investigación a nivel internacional realizada Castañeda y Zuluaga (2014), en la tesis *gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales*, el estudio se realizó con la población de docentes de las instituciones educativas de Manizales con una muestra de 60 profesores, quienes no determinaron la relación entre sus variables de estudio ni sus dimensiones señalando solamente la importancia de la gestión del talento humano y la calidad educativa.

El tercer resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es 0.973 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo

que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio. De la misma firma, Almonte (2015), en la tesis *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya*, logra determina una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lograndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces la gestión del talento humano es independiente moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

El cuarto resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio. De igual manera la investigación de Franco (2011), en la tesis *Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa*, determinó que la satisfacción laboral refleja un 65.2% de indiferencia en el grado de satisfacción y que existe una relación significativa entre la percepción a de la gestión del talento humano con el grado de satisfacción laboral

El quinto resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es 0.886 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio. En el mismo sentido, en una investigación internacional Gonzáles (2012), en su tesis *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” – Ecuador*, logró determinar que existe una

relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente en el Instituto superior Tecnológico "Guaranda".

V. Conclusiones

Luego de haber desarrollado el proceso de la investigación y haber aplicado los instrumentos correspondientes puedo señalar las siguientes conclusiones:

1. Se planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017, el modelo estadístico Rho de Spearman resultó en 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación entre las variables en estudio.
2. Partiendo del enunciado de determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de a cuerdo modelo estadístico de Rho de Spearman resultó 0.982 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.
3. Se planteó determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de a cuerdo modelo estadístico de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es 0.973 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación entre la variable en estudio y la dimensión.
4. Se propuso determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de a cuerdo modelo estadístico de Rho de Spearman resultó 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

5. Finalmente se planteó determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de acuerdo modelo estadístico de Spearman resultó 0.886 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

VI. Recomendaciones

Llegando al acápite de mi investigación con venia de las autoridades educativas y los lectores me permito proponer las siguientes recomendaciones:

Con respecto a la gestión del talento humano, en nuestro país lo sentimos como un concepto nuevo, más aún aplicado a un área sensible como es la educación pública que asumen los cambios con cierta inseguridad, recomiendo a las autoridades educativas tanto a niveles superiores y a nivel de las instituciones educativas apropiarse de estos nuevos conceptos de la gestión del talento humano dando mayor particularidad de cada destreza que posee el ser humano y así lograr la educación de calidad en nuestro territorio peruano.

A la vez es preciso dirigirme a mis colegas docentes, aun sabiendo que somos docentes formados por vocación, pero los tiempos cambian, por lo que nuestra práctica pedagógica debe ser profesionalizada cada vez más con metodologías y estrategias más acordes con los tiempos actuales, por lo que les recomiendo seguir formándose en nuevos paradigmas para seguir guiando a nuestros estudiantes.

Sabemos que los procesos de formación continua para los docentes del Perú no son los más favorables, porque los ingresos económicos no acompañan el deseo de seguir los estudios de especialización, por lo que me permito sugerir a las autoridades de nuestra casa de estudios promover becas de estudios para maestrías y doctorados dirigidos a los docentes en general que tienen el deseo de seguir mejorando su capacidad profesional.

Finalmente, hacer un llamado a las autoridades competentes que debemos unir los esfuerzos necesarios para que la educación en el Perú sea el que todos deseamos, una educación de calidad para todas y todos, generador de oportunidades de salir de la pobreza y enrumbarnos hacia la luz del desarrollo inclusivo.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguilar, C. (2012). *Recursos humanos: La atracción del talento fundamental como estrategia de tu empresa*. México: Alexeratum.
- Alfaro, S. (2016). *¿Cuál es el principal reto de la gestión del talento en el Perú? - Perú: Gestión*. Recuperada de: <http://gestion.pe/empleo-management/cual-principal-reto-gestion-talento-peru-2171895>.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Almonte (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya* (Tesis de maestría), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Arequipa.
- Alvarado, M (2013) *Formación por competencias, una perspectiva latinoamericana*. Estados Unidos: Copyright © 2013.
- Arias, P. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración* (3.^a ed.). Caracas: Episteme.
- Bandura, A. (1999). *Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes*. Bilbao: Desclée De Brouwer
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>.
- Bruner, J. (1972). *Hacia una teoría de la instrucción*. México: UTHEA.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

- Casma, Z. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco- Lima, año 2015* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>.
- Castañeda y Zuluaga (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales* (Tesis Doctoral). Recuperada de: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Colección EOI.
- Castillo, P. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Díaz De Santos.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión Del Talento Humano* (8.^a ed.). México: McGrawhill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos* (5.^a ed.). México: Macgraww-Hill.
- Cruz (2013). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Di_Carlo, B. (2012). *Talento humano en los ejes de formación docente*. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/1100/3389>.

- Dolan, S. y Reich, M. (2010). *Revista de contabilidad y dirección* (Vol. 10). España: Bresca S.L.
- Estrada, L. (2010). *El bueno desempeño docente*. Facultad de ciencias de la Educación. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Franco (2011). *Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa* (Tesis de maestría), Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa.
- Gómez, C., Deslauriers, J. y Alzate, M. (2011). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado* (2.^a ed.). Bogotá: ECOE.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Gonzales, W. (2012). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" – Ecuador* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/201/3/TESIS%20MARLENE%20YA%20FINAL.pdf>
- Griffin, R. (2011) *Administración* (10.^a ed.) México: Cengage Learning.
- Guevara, M. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de agua Santa, provincia de Tungurahua.- Ecuador* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://redi.uta.edu.ec/handle/123456789/7789>.
- Hernández, R., Fernández. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). México: McGraw.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Lledó, P. (2011). *Cómo aprobar el examen PMP sin morir en el intento* (3.^a ed.) Canadá: Victoria BC.

- Melian (2017). *Ocho tendencias de Recursos Humanos*. España: ValueExperience.
Recuperado de: <http://www.valuexperience.com/8-tendencias-de-recursos-humanos-para-el-2017/>
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima- Perú.
Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Mondoy, W. (2005). *Métodos estadísticos*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Moreno, M. (2000). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. Perú: San Marcos.
- Pardo y Porras (2011). *Revista de La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Gest. Soc., 4(2); 167-183, julio-diciembre 2011, ISSN 2027-1433*. Colombia – Bogotá.
- Piaget, J. (1998). *Génesis de las estructuras lógicas elementales*. Buenos Aires: Guadalupe.
- Rockwell, E. (2015). *Contradicciones de la evaluación del desempeño docente: lo que muestra la evidencia cuantitativa. Educación, Formación e Investigación*.
Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/efi/article/view/6221/5666>.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal (7.ª ed.)*. México: Thomson.
- Rojo (2012). *Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica (Tesis de Maestría)*. Recuperada de: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5405/MGPORojo.pdf?sequence=1>
- Segura. E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.

- Serna, A. y Mojica, O. (2007). *Retención del talento: Real ventaja competitiva de las organizaciones, función vital de la gestión humana*. Argentina: S.A. Consultoría Ejecutiva.
- Sotelo (2012), en la Tesis *Gestión del talento humano y el clima institucional, según la opinión de los docentes de básica regular de la Red n° 14 – UGEL n° 04 – Comas* (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Los Olivos.
- Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica* (4.^a ed.). México: Limusa.
- Tschannen, M. (2011). *Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential sources at play*. Teaching and Teacher Education n° 27.
- Vigotsky, S. (1995). *Los enfoques didácticos. El constructivismo en el aula*. Barcelona: Graó.
- Yuni, J, y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar* (2.^a ed.). Argentina: Brujas.

Anexos

Artículo científico

1. TÍTULO

La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017

2. AUTOR

Br. Sonia Epifania Espinoza Mejía

Epifania1_26@hotmail.com

Estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima Norte.

3. RESUMEN

La presente investigación busca profundizar en el conocimiento sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa en referencia, según ello, para la aproximación de la investigación se desarrolló una metodología con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables y sus dimensiones.

La población para la investigación estuvo conformada por 137 docentes de la institución educativa parroquial el Buen Pastor de Los Olivos y la muestra seleccionada estuvo conformada por 70 docentes de la referida institución educativa, para lo cual se elaboró una herramienta cuantitativa, la misma que pasa por la validación por juicio de expertos, así como el nivel de fiabilidad a través de una prueba piloto y por alfa de Cronbach.

Finalmente, como resultado del análisis de los datos levantados se concluyó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y desempeño docente es 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0,000 la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe una

correlación significativa entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio.

4. PALABRA CLAVE

Gestión del talento humano y el desempeño docente

5. ABSTRACT

The present research seeks to deepen the knowledge about the human talent management and its relation with the perception of the teaching performance in the parish educational institution the Good Shepherd, Los Olivos, 2017.

The general objective was to determine the relationship between the management of human talent and educational performance of the educational institution in reference, according to this, for the approach of the research was developed a methodology with a quantitative, non-experimental, transverse and correlational approach, having As a purpose to find the relationship between variables and their dimensions.

The population for the investigation was formed by 137 teachers of the parish educational institution the Good Shepherd of Los Olivos and the selected sample was conformed by 70 teachers of the referred educational institution, for which a quantitative tool was elaborated, The validation by expert judgment, as well as the level of reliability through a pilot test and by Cronbach's alpha.

Finally, since result of the analysis of the elevated information concluded that the coefficient of Rho de Spearman's correlation with regard to the management of the human talent and educational performance is 0,997 and the level of significancia bilateral there is in 0,000 the same one that is located below p-value of 0.05 %, by what of I agree at the level of alpha one determines that a significant correlation exists between the variables in study and the hypothesis of study is accepted.

6. KEY WORD

Management of human talent and teaching performance

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017”.

Dicha investigación se realizó con el propósito de establecer la relación que existe entre las dos variables en estudio la gestión del talento humano y el desempeño docente, ya que una adecuada gestión del talento humano proveerá de los recursos necesarios para la institución para adaptarse favorablemente a los cambios constantes que vienen sufriendo nuestro sistema educativo, por lo que la práctica docente es fundamental para llevar adelante las reformas educativas orientadas a mejorar la calidad de la educación en el Perú, porque los docentes desarrollan una labor directa con los estudiantes por lo que se debe considerar la mejora permanente en cuanto al desempeño docente en los niveles de la educación básica regular y los niveles de formación profesional.

El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos fundamentales, que se detallan en la instrucción del presente trabajo de investigación, que contribuirá a la vez para la mejora de la gestión del talento humano en la institución educativa parroquia “El Buen Pastor”, porque el aporte teórico estará a disposición de los encargados de la gestión de la institución.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su consideración para su aprobación.

8. METODOLOGÍA

La metodología empleada para esta investigación fue descriptiva, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, se recolectarán los datos de la investigación en un solo momento para describir las variables y analizar su relación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que:

La investigación no experimental es aquella en la que no se manipulan intencionalmente las variables de investigación para ver sus efectos.

Tipo de investigación

La investigación es básica debido, a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de las dos variables de estudio, enriqueciendo a la vez el marco teórico.

Este tipo de investigación cuyo propósito es establecer la relación que existe entre dos o más variables, sin contemplar o determinar la variable independiente y la dependiente, limitándose a demostrar el grado o nivel de relación, partiendo desde el comportamiento de las variables en estudio, para ello es preciso someter a los procesos estadísticos de cruce de variables (Cegarra, 2012, p.81).

Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo, porque va explicar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque los datos recolectados han sido analizados con técnicas estadísticas, para probar las hipótesis establecidas en el estudio.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el enfoque cuantitativo “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento” (p. 4).

9. RESULTADOS

A continuación, presento los resultados de investigación correspondiente a la estadística descriptiva de las variables en estudio sobre la gestión del talento

humanos, sus dimensiones y la práctica docente y sus dimensiones en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos.

Las mismas que serán descritas en referencia a los resultados porcentuales en que se muestran en la figura, así como la tabla de distribución de frecuencias, teniendo en cuenta las variables y las dimensiones que se plantearon para este estudio.

Resultados de la variable gestión del talento humano

Tabla 07

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	28,57
	Intermedio	25	35,71
	Alto	25	35,71
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

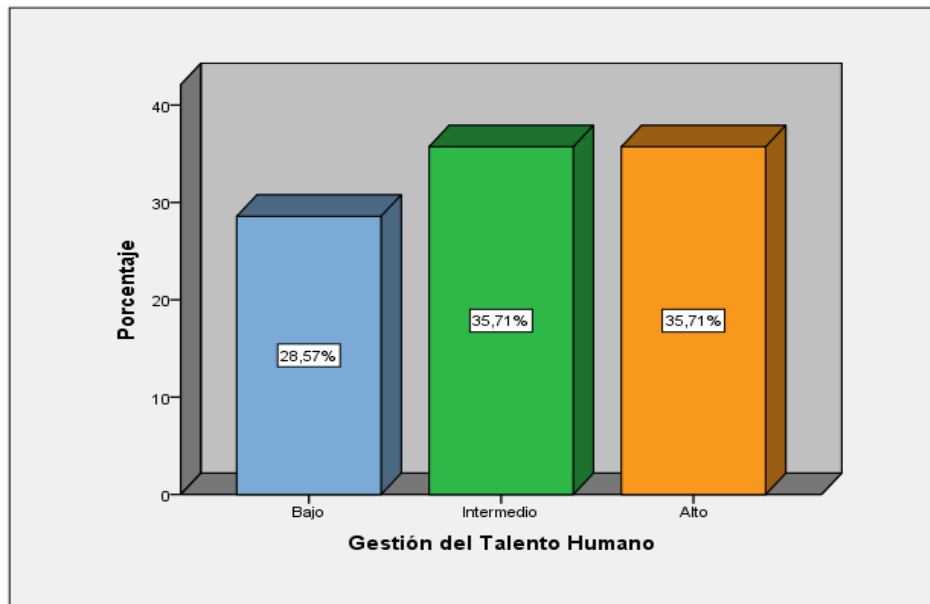


Figura 02. Distribución porcentual de la gestión del talento humano

Descripción:

Como se muestra en la tabla 06 y la figura 02, con respecto a la gestión del talento humano del total de encuestados el 28.57% lo consideran en un nivel bajo, el

35.71% en un nivel intermedio y el 35.71% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de gestión del talento humano se ubica en un nivel intermedio y bajo.

Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre el desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	35,71
	Intermedio	24	34,29
	Alto	21	30,00
	Total	70	100,0

Nota: Elaboración propia

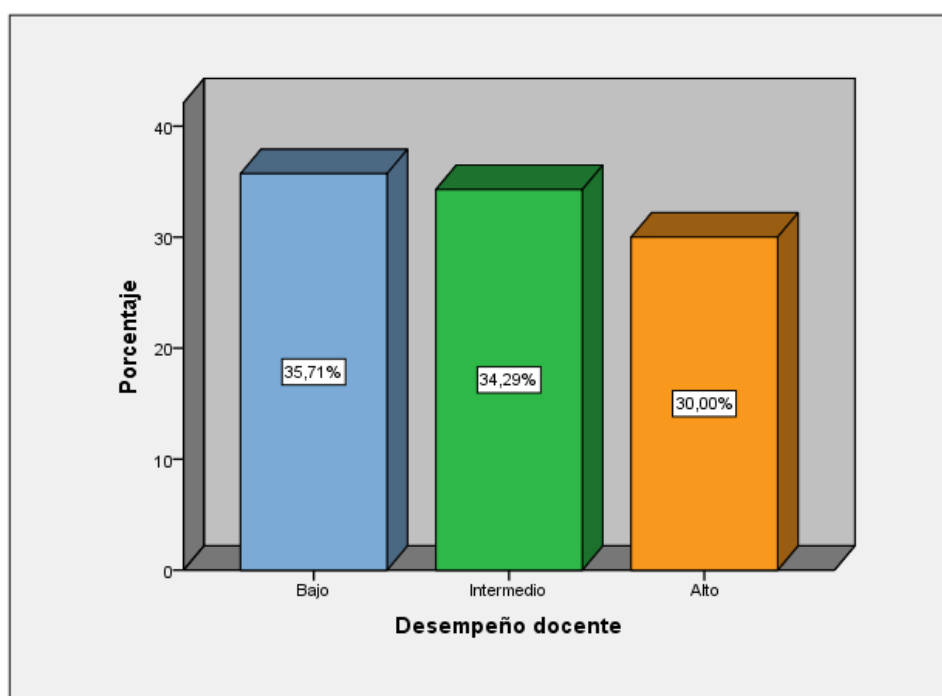


Figura 06. Distribución porcentual del desempeño docente

Descripción:

Como se muestra en la tabla 10 y la figura 06, con respecto al desempeño docente del total de encuestados el 35.71% se ubican en un nivel bajo, el 34.29% en un

nivel intermedio y el 30.00% se encuentran en un nivel alto. De ello se puede inferir que el nivel de práctica docente se ubica en un nivel intermedio y bajo.

10. DISCUSIÓN

De acuerdo a la contratación de la hipótesis el primer resultado se da entre las variables en estudio el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y el desempeño docente es 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio, de igual manera en el caso de la investigación realizada por Almonte (2015), en la tesis *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya*, llegó a la conclusión que la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente.

Con respecto al segundo resultado con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es 0,982 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio, se observa que mientras existe una buena gestión del talento la preparación de los aprendizajes serán mejor y se lograrán brindar una educación de calidad. En el caso de la investigación a nivel internacional realizada Castañeda y Zuluaga (2014), en la tesis *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales*, el estudio se realizó con la población de docentes de las instituciones educativas de Manizales con una muestra de 60 profesores, quince no determinaron la relación entre sus variables de estudio ni sus dimensiones señalando solamente la importancia de la gestión del talento humano y la calidad educativa.

El tercer resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es 0.973 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio. De la misma firma, Almonte (2015), en la tesis *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya*, logra determina una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lograndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces la gestión del talento humano es independiente moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

El cuarto resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de estudio. De igual manera la investigación de Franco (2011), en la tesis *Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico en Arequipa*, determinó que la satisfacción laboral refleja un 65.2% de indiferencia en el grado de satisfacción y que existe una relación significativa entre la percepción a de la gestión del talento humano con el grado de satisfacción laboral

El quinto resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es 0.886 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión, por lo que se acepta la hipótesis de

estudio. En el mismo sentido, en una investigación internacional González (2012), en su tesis *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" – Ecuador*, logró determinar que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente en el Instituto superior Tecnológico "Guaranda"

11. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado el proceso de la investigación y haber aplicado los instrumentos correspondientes puedo señalar las siguientes conclusiones:

Se planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017, el modelo estadístico Rho de Spearman resultó en 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación entre las variables en estudio.

Partiendo del enunciado de determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de a cuerdo modelo estadístico de Rho de Spearman resultó 0.982 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

Se planteó determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de a cuerdo modelo estadístico de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es 0.973 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación entre la variable en estudio y la dimensión.

Se propuso determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de a cuerdo modelo estadístico de Rho de Spearman resultó 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica

por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

Finalmente se planteó determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de acuerdo modelo estadístico de Spearman resultó 0.886 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

DECLARATORIA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Sonia Epifania Espinoza Mejía, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41379426, con el artículo titulado: La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcial
3. El artículo no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Los Olivos, setiembre 2017

Nombres y Apellidos: Sonia Epifania Espinoza Mejía

Tabla 21: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa parroquial El Buen Pastor, Los Olivos, 2017

Autora: Espinoza Mejía, Sonia Epifania

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa El Buen Pastor, Los Olivos, 2017?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y preparación para el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa El Buen Pastor, Los Olivos, 2017</p> <p>Objetivos específicos: - Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Hipótesis general: H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la I.E. “El Buen Pastor”</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Gestión del talento humano Atracción de los recursos humanos Desarrollo de los recursos humanos Retención de los recursos humanos</p> <p>Desempeño docente Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Método: Descriptivo correlacional</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: Para la investigación, la población lo conforman los docentes de la I.E. “El Buen Pastor” de los Olivos, 136 docentes entre mujeres y hombres.</p> <p>Muestra: Conformado por 70 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Escala de gestión del talento humano</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Rúbrica de desempeño docente Autor: MINEDU Adaptado por: Espinoza Mejía, Sonia Año: 2017</p>

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrumento adaptado por la investigadora

OBJETIVO: Determinar la relación entre La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017

ESTIMADO DOCENTE: El presente instrumento constituye una ficha de evaluación, se solicita máxima seriedad en su desarrollo, puesto que permitirá obtener información concreta y confiable sobre el tema de investigación.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa.

MARCAR CON UNA (X) EN EL RECUADRO LA RESPUESTA SEGÚN LA ESCALA DE VALORES:

N°	ITEMS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORES			
	SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO	1 (Nunca)	2 (Algunas veces)	3 (Casi siempre)	4 (Siempre)
1	¿Considera que su institución identifica sus necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes?				
2	¿Su institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal?				
3	¿Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido?				
4	¿El perfil del puesto señalado en las convocatorias es acorde al grupo ocupacional que demanda la institución?				
5	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas?				

6	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas?				
7	¿Las personas seleccionadas para ocupar plazas en su centro laboral cumplen con el perfil solicitado en la convocatoria?				
8	¿Las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas?				
9	¿En la participación de la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección?				
10	¿En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales?				
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4
11	¿En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral?				
12	¿Usted recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña?				
13	¿Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto?				
14	¿Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?				
15	¿Su institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal?				
16	¿Usted tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución?				
17	¿Usted siente que las evaluaciones que realiza su institución busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral?				
18	¿Su institución cuenta con elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas?				
19	¿Su jefe le motiva para que mejore su desempeño?				
20	¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores?				

RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4
21	¿Su institución cuenta con mecanismos para compensar las horas extras de trabajo?				
22	¿Considera que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?				
23	¿Usted cree que su institución valora la labor que desempeña como docente?				
24	¿Su institución plantea procesos que promuevan mejores incentivos salariales por su productividad?				
25	¿Considera que en su institución debe buscar estrategias de conservar a su personal?				
26	¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe como trabajador de su institución?				
27	¿Consideras que tu institución en relación a otras entidades da mejores beneficios?				
28	¿Consideras que entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral?				


N°	ITEMS DESEMPEÑO DOCENTE	VALORES			
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1 (Nunca)	2 (Algunas veces)	3 (Casi siempre)	4 (Siempre)
1	¿Usted para preparar su sesión de clase toma en cuenta los recursos que la institución pone a su disposición?				
2	¿Usted planifica las unidades didácticas según corresponde de un enfoque intercultural e inclusivo?				
3	¿Usted prepara las acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes generan su autoaprendizaje?				
4	¿Usted utiliza técnicas y estrategias que promuevan procesos de aprendizaje de sus estudiantes: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.?				
5	¿Usted prepara los materiales apropiados al tema para facilitar el logro de las capacidades planteadas en la sesión de aprendizaje?				

6	¿Usted prepara los recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto?				
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4
7	¿Usted utiliza recursos bibliográficos, visuales, auditivos y manipulativos que favorezcan el desarrollo de las capacidades, actitudes y aprendizajes de sus estudiantes?				
8	¿Usted utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiante los contenidos del área?				
9	¿Usted relaciona los conocimientos nuevos con los saberes e intereses previos de sus estudiantes?				
10	¿Usted utiliza estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje en sus estudiantes?				
11	¿Usted maneja diversas estrategias metodológicas para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?				
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	1	2	3	4
12	¿Usted participa en la elaboración de instrumentos de gestión de su institución educativa?				
13	¿Usted utiliza recursos de la comunidad en el desarrollo de sus clases?				
14	¿Usted rescata costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de la clase?				
15	¿Usted realiza visitas a las instituciones de la comunidad como parte de las clases?				
16	¿Usted promueve la participación de los estudiantes en las actividades programadas por su institución: fechas cívicas, aniversario, etc.?				
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3	4
17	¿Usted demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?				
18	¿Usted se capacita constantemente para mejorar el desarrollo de sus clases?				
19	¿Usted se capacita en el uso de las TIC y los paradigmas educativos basados en la tecnología?				
20	¿Usted se preocupa por el bienestar de los estudiantes y de la buena imagen de la institución educativa?				

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR LOS EXPERTOS

TESIS: La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017

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

 ESCUELA DE POSTGRADO CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
ATRACCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS							
1	¿Considera que su institución identifica sus necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes?	✓		✓		✓	
2	¿Su institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal?	✓		✓		✓	
3	¿Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido?	✓		✓		✓	
4	¿El perfil del puesto señalado en las convocatorias es acorde al grupo ocupacional que demanda la institución?	✓		✓		✓	
5	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas?	✓		✓		✓	
6	¿considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas?	✓		✓		✓	
7	¿Considera que las personas seleccionadas para ocupar plazas en su centro laboral cumplen con el perfil solicitado en la convocatoria?	✓		✓		✓	
8	¿Las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas?	✓		✓		✓	
9	¿En la participación de la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección?	✓		✓		✓	

10	¿En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales?	/		/		/	
	DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	/		/		/	
11	¿En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral?	/		/		/	
12	¿Usted recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña?	/		/		/	
13	¿Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto?	/		/		/	
14	¿Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?	/		/		/	
15	¿Su institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal?	/		/		/	
16	¿Usted tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución?	/		/		/	
17	¿Usted siente que las evaluaciones que realiza su institución busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral?	/		/		/	
18	¿Su institución cuenta con elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas?	/		/		/	
19	¿Su jefe le motiva para que mejore su desempeño?	/		/		/	
20	¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores?	/		/		/	
	RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	/		/		/	
21	¿Su institución cuenta con mecanismos para compensar las horas extras de trabajo?	/		/		/	
22	¿Considera que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?	/		/		/	

23	¿Usted cree que su institución valora la labor que desempeña como docente?	✓		✓		✓	
24	¿Su institución plantea instrumentos que determinan mejores incentivos salariales por su productividad?	✓		✓		✓	
25	¿Considera que en su institución debe buscar estrategias de conservar a su personal?	✓		✓		✓	
26	¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe como trabajador de su institución?	✓		✓		✓	
27	¿Consideras que tu institución en relación a otras entidades da mejores beneficios?	✓		✓		✓	
28	¿Consideras que entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgt. Jaramillo Ostos, Dennis

DNI:..... 10954317.....

Especialidad del validador..... Metodólogo.....

Los Olivos, 20 de mayo del 2017

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


 Mgr. Dennis Jaramillo Ostos
 Docente Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRÁCTICA DOCENTE

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	¿Usted para preparar su sesión de clase toma en cuenta con los recursos que la institución pone a su disposición?	✓		✓		✓		
2	¿Usted planifica las unidades didácticas según corresponde de un enfoque intercultural e inclusivo?	✓		✓		✓		
3	¿Usted prepara las acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes generan su autoaprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Usted utiliza técnicas y estrategias que promuevan procesos de aprendizaje de sus estudiantes: observar, descubrir, inferir, experimentar, investigar, analizar, sintetizar, etc.?	✓		✓		✓		
5	¿Usted prepara los materiales apropiados al tema para facilitar el logro de las capacidades planteadas en la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿Usted prepara los recursos digitales educativos de acuerdo a las características del estudiante y su contexto?	✓		✓		✓		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
7	¿Usted utiliza recursos bibliográficos, visuales, auditivos y manipulativos que favorezcan el desarrollo de las capacidades, actitudes y aprendizajes de sus estudiantes?	✓		✓		✓		
8	¿Usted utiliza un lenguaje coherente, claro y comprensible para explicar a sus estudiante los contenidos del área?	✓		✓		✓		
9	¿Usted relaciona los conocimientos nuevos con los saberes e intereses previos de sus estudiantes?	✓		✓		✓		


10	¿Usted utiliza estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje en sus estudiantes?		
11	¿Usted maneja diversas estrategias metodológicas para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			
12	¿Usted participa en la elaboración de instrumentos de gestión de su institución educativa?	✓	
13	¿Usted utiliza recursos de la comunidad en el desarrollo de sus clases?	✓	
14	¿Usted rescata costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de la clase?	✓	
15	¿Usted realiza visitas a las instituciones de la comunidad como parte de las clases?	✓	
16	¿Usted promueve la participación de los estudiantes en las actividades programadas por su institución: fechas cívicas, aniversario, etc.?	✓	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE			
17	¿Usted demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?	✓	
18	¿Usted se capacita constantemente para mejorar el desarrollo de sus clases?	✓	
19	¿Usted se capacita en el uso de las TIC y los paradigmas educativos basados en la tecnología?	✓	
20	¿Usted se preocupa por el bienestar de los estudiantes y de la buena imagen de la institución educativa?	✓	
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <u>Si hay Suficiencia</u>			
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>			

Apellidos y Nombres del juez validador. Mgt.: Rivera Castilla Samuel V. **DNI:** 07722877

Especialidad del validador: Ms. Administración

Los Olivos, 20 de mayo del 207

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


Firma del Experto Informante.

10	¿Usted utiliza estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje en sus estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Usted maneja diversas estrategias metodológicas para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
12	¿Usted participa en la elaboración de instrumentos de gestión de su institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Usted utiliza recursos de la comunidad en el desarrollo de sus clases?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Usted rescata costumbres y hábitos de la comunidad en el desarrollo de la clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Usted realiza visitas a las instituciones de la comunidad como parte de las clases?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Usted promueve la participación de los estudiantes en las actividades programadas por su institución: fechas cívicas, aniversario, etc.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
17	¿Usted demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Usted se capacita constantemente para mejorar el desarrollo de sus clases?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Usted se capacita en el uso de las TIC y los paradigmas educativos basados en la tecnología?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Usted se preocupa por el bienestar de los estudiantes y de la buena imagen de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <i>No hay suficiencia</i>						
Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable después de corregir [<input type="checkbox"/>] No aplicable [<input type="checkbox"/>]						

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. William Flores Sotelo DNI: 06175729

Especialidad del validador: *Estadística económica y empresarial / Economía*

Los Olivos, 20 de mayo del 2019

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

Firma del Experto Informante


 Mag. William S. Flores Sotelo
 UCV Docente Post Grado

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

Base de datos análisis de fiabilidad.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 va

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2
2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2
3	1	2	3	4	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2
4	1	2	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3
5	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
7	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
8	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3
9	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3
10	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
11	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2
12	2	3	1	3	3	2	4	4	3	3	4	2	1	3	2
13	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	1	3	2
14	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4
16	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	3	2	1	2	2

Base de datos análisis de fiabilidad.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 va

	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030
1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4
2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	4
3	4	4	3	3	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4
4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	4	2	4
5	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2
6	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4
8	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4
9	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4
11	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4
12	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
13	3	4	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
16	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2

Base de datos análisis de fiabilidad.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 va

	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	2	3	2	3	3
4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
6	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3
9	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	1	2	1	3	4
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
12	2	1	4	3	2	3	1	4	3	3	2	3	1	4	3
13	2	1	4	3	2	3	1	4	3	3	2	3	1	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	1	2	1	3	4

