

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

Desempeño del docente formador y gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma – 2018.

Para optar : El Grado Académico de Maestro en Administración
Mención en: Gestión del Talento Humano

Autora : Bach. Ana Maria Goyas Baldoceada.

Asesor : Mtro. Walter Rubén Santana Camargo

Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos

HUANCAYO – PERÚ

2024

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



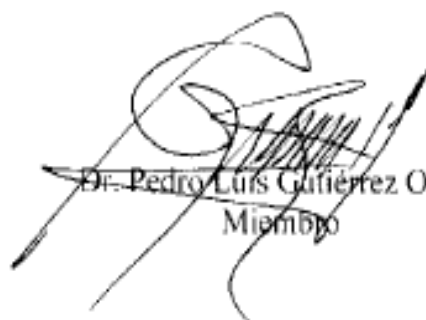
Dr. Williams Ronald Olivera Acuña
Presidente



Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Miembro



Dr. Uldarico Inocencio Agüero Riveros
Miembro



Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo
Miembro

ASESOR

Mtro. Walter Rubén Santana Camargo

DEDICATORIA

A la memoria de mi amado padre, Don Francisco Mauro Goyas Miguel mi maestro; con eterna gratitud porque con su ejemplo nos enseñó que la vida es lucha y perseverancia; hoy, su presencia espiritual me acompaña y anima para ser y entregar cada día, lo mejor.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida y la felicidad de contar con una maravillosa familia.

A las distinguidas autoridades, Doctores y Maestros de la Facultad de Administración y de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Peruana Los Andes, quienes, con su elevado profesionalismo, nos enriquecieron con sus conocimientos y su ejemplo.

A mis compañeros de clase, por compartir experiencias estudiantiles, de las cuales aprendimos mucho.

A mi adorada Mamá Techí, mi modelo de vida y mi soporte, a Isaac Arturo, mi compañero, con quien caminamos juntos, a mis hermanos, por su cariño.

Ana María

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0157 - POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO “GUSTAVO ALLENDE” DE TARMA - 2018

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. GOYAS BALDOCEDA ANA MARIA**

Asesor(a) : **Mg. SANTANA CAMARGO WALTER RUBÉN**

Fue analizado con fecha **03/10/2024**; con **131 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X

X

X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **17 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 03 de octubre del 2024.



Lizet Doriela Mantari Mincami

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONSTANCIA DE SIMILITUD	vi
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos	20
1.4. Justificación	20
1.4.1. Social.....	20
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	23
1.5. Objetivos.....	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos.....	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	25

2.1. Antecedentes.....	25
2.2. Bases teóricas o científicas	31
2.2.1. Desempeño del docente formador.....	31
2.2.2. Gestión del Talento Humano.....	41
2.3. Marco conceptual.....	49
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....	52
3.1. Hipótesis general.....	52
3.2. Hipótesis específicas.....	52
3.3. Variables	53
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	56
4.1. Método de investigación.....	56
4.2. Tipo de investigación.....	56
4.3. Nivel de investigación	56
4.4. Diseño de investigación	57
4.5. Población y muestra.....	57
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
4.8. Aspectos éticos de la investigación	59
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	61
5.1. Descripción de resultados	61
<i>Tabla 2</i>	62
5.2. Contrastación de hipótesis	70
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES.....	92

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	94
ANEXOS	103
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	104
Anexo 2 - Matriz de operacionalización de la variable 1: Desempeño del docente formador	106
Anexo 3 - Matriz de operacionalización de la variable 2: Gestión del talento humano.	107
Anexo 4 - Matriz de operacionalización del instrumento: Desempeño del docente formador	108
Anexo 5 - Matriz de operacionalización del instrumento: Gestión del talento humano.....	109
Anexo 6 – Instrumento de Investigación de la Variable 1	109
Anexo 7 – Instrumento de investigación de la Variable 2	110
Anexo 8 -Confiability and validity of the instruments	111
Anexo 9 - Data de procesamiento de datos: Desempeño.....	124
Anexo 10 – Data de procesamiento de datos: Gestión del Talento	125
Anexo 11	126
Consentimiento informado para participar en la investigación	126
Anexo 12: Autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación	127
Anexo 13: Fotos.....	129

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Escala para medir el nivel alcanzado por las variables de estudio:	61
Tabla 2. Nivel de Desempeño del docente formador.....	62
Tabla 3. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 1: Gestión del Aprendizaje.....	63
Tabla 4. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 2: Gestión Institucional	64
Tabla 5. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 3: Gestión de la investigación	65
Tabla 6. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 4: Gestión socio comunitaria	67
Tabla 7. Nivel de desarrollo de Variable 2: Gestión del talento humano	68
Tabla 8. Nivel de desarrollo de la Gestión Interna del Talento Humano– 2018	69
Tabla 9. Nivel de desarrollo de la Gestión externa del Talento Humano – 2018.....	69
Tabla 10. Ponderación de los resultados para la Correlación Spearman	70
Tabla 11. Coeficiente de Correlación Rho Spearman entre las variables	71
Tabla 12. Correlación entre el Desempeño del Formador en la Gestión del aprendizaje y la Gestión del talento humano - IESPP” GALL” 2018-Tarma.....	72
Tabla 13. Correlación entre el Desempeño del formador como Gestor institucional y la Gestión del talento humano- IESPP “GALL” – 2018 Tarma	73
Tabla 14. Correlación entre el Desempeño del formador como Gestor de la investigación y la Gestión del talento humano- IESPP “GALL” 2018 - Tarma.....	73
Tabla 15. Correlación entre el Desempeño del formador como Gestor socio comunitario y la Gestión del talento humano- IESPP “GALL” 2018 - Tarma.....	74

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del desempeño del Formador del IESPP “GALL”-2018.....	62
Figura 2. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 1: Gestión del aprendizaje	63
Figura 3. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 2: Gestión institucional.....	64
Figura 4. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 3: Gestión de la investigación	65
Figura 5. Nivel de desempeño del Formador, Dimensión 4: Gestión socio comunitaria	67
Figura 6. Nivel de Gestión del Talento Humano en el IESPP “GALL” 2018	68
Figura 7. Nivel de desarrollo de la Dimensión 1: Gestión interna-IESPP “GALL” 2018	69
Figura 8. Nivel de desarrollo de la Dimensión 2: Gestión externa-IESPP “GALL” 2018	69

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre las variables, Desempeño del Docente Formador y la Gestión del Talento Humano, en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, 2018. En esta investigación de tipo básica, nivel relacional y diseño descriptivo no experimental, se utilizó el método científico y como método específico el hipotético deductivo, y se demostró que, si existe una relación directa y significativa entre el Desempeño del Docente Formador y la Gestión del Talento Humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” Tarma, 2018. Se aplicaron como instrumentos, los cuestionarios de Desempeño del Docente Formador y Gestión del Talento Humano, para establecer los niveles de relación entre dichas variables. Los resultados fueron procesados con el programa estadístico Excel 2016 y el Software SPSS v22, cuya equivalencia fue Rho Spearman = a 0,758 y un nivel de significancia del 5%; concluyéndose que, el desempeño del docente formador, está relacionada directamente con la gestión del potencial humano en esta Institución, información que fue corroborada por la gran mayoría de docentes que señalaron que sus habilidades y competencias personales, no son tomadas en cuenta al momento de la planificación y distribución de las responsabilidades. Por lo que, se sugirió que la gestión institucional, considere en la construcción de los documentos de gestión la incorporación de Lineamientos de Política Institucional, referidos a la gestión del talento humano para mejorar el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño del Docente Formador, Gestión del Talento Humano, Gestión Institucional; Gestión del Aprendizaje; Gestión de la Investigación, Gestión Socio Comunitaria

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship that exists between the variables, Teacher Trainer Performance and Human Talent Management, at the “Gustavo Allende” Pedagogical Institute of Tarma, 2018. In this basic research, relational level and design non-experimental descriptive, the scientific method was used and the hypothetical deductive method was used as a specific method, and it was demonstrated that there is a direct and significant relationship between the Performance of the Teacher Trainer and the Management of Human Talent at the “Gustavo Allende” Tarma Pedagogical Institute, 2018. The Teacher Trainer Performance and Human Talent Management questionnaires were applied as instruments to determine the levels of relationship between said variables. The results were processed with the Excel 2016 statistical program and SPSS v22 software, whose equivalence was $Rho\ Spearman = 0.758$ and a significance level of 5%; concluding that the performance of the teacher trainer is directly related to the management of human potential in this Institution, information that was corroborated by the vast majority of teachers who indicated that their personal skills and competencies are not taken into account at the time of the planning and distribution of responsibilities. Therefore, it was suggested that institutional management consider, in the construction of management documents, the incorporation of Institutional Policy Guidelines, referring to the management of human talent to improve teaching performance.

Keywords: Teacher Trainer Performance, Human Talent Management, Institutional Management; Learning Management; Research Management, Socio-Community Management

INTRODUCCIÓN

Gestionar el talento humano de manera eficiente, es sin duda, uno de los grandes desafíos que enfrentan los gerentes empresariales para elevar la calidad de los bienes y servicios que ofrecen a la sociedad.

En el ámbito educativo, se convierte en una necesidad emergente debido al notable impacto social que ejerce la gestión del talento humano en la calidad de los servicios educativos que se ofrece a la comunidad, ya que el docente motivado y comprometido con su trabajo, sigue siendo el factor más importante para un sistema educativo de calidad; mayor aún es esta implicancia, al tratarse de instituciones de formación inicial docente, que gestionan la formación de maestros de Educación Básica Regular.

En las instituciones educativas públicas, este aspecto, aún no cobra la debida importancia, ya que los directores y demás personal jerárquico, están enfocados en hacer cumplir las directivas que emanan del Ministerio de Educación, soslayando la necesidad de reconocer la valía y las competencias de los docentes, y promocionarlos para su desarrollo personal y profesional. Los institutos pedagógicos, no son la excepción; ya que la gestión administrativa está abocada a supervisar el acatamiento de los horarios de trabajo, la asistencia, las tardanzas y el cumplimiento de la jornada laboral de forma punitiva, desconociendo la inserción de políticas institucionales, para una adecuada gestión del talento humano, no aplica mecanismos para generar el bienestar y el buen desempeño docente.

Es la realidad que existe en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, la gestión institucional no contribuye a elevar la motivación para el desempeño, el clima laboral es generado por un sistema administrativa tradicional, que impide el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad, limitando la posibilidad de desarrollo, tanto a nivel interno como externo, con serias implicancias para lograr el Licenciamiento Institucional.

No se ha identificado al talento humano como factor esencial y principal fortaleza para el desarrollo institucional, por lo tanto, no se han planteado estrategias para promocionarlo y valorarlo, por ello, los docentes no mejoran su desempeño ni se sienten muy involucrados con las metas institucionales, tal es así que, a la fecha, seguimos manteniendo la denominación de Instituto, en lugar de Escuela de Educación Superior Pedagógica, por no haber evidenciado los medios de verificación exigidos por el Ministerio de Educación, (MINEDU: 2021).

En tal sentido, el propósito de esta investigación fue, establecer la relación que existe entre el desempeño del docente formador del nivel superior y la gestión del talento humano, para abordar la problemática y encontrar alternativas de solución para el logro de los objetivos institucionales.

Por ello, se organizó la investigación en 5 capítulos. En el Capítulo I se planteó la problemática, se describió el contexto y se formuló el problema justificando su necesidad social, teórica y metodológica. En el Capítulo II, se desarrolló el Marco teórico con los antecedentes internacionales, nacionales y locales, además de las bases teóricas que sustentaron la investigación y el desarrollo de las variables de estudio. En el Capítulo III, se formularon las hipótesis generales y específicas, y se operacionalizaron las variables. En el Capítulo IV se describió la metodología empleada, el tipo, nivel y diseño de la investigación, además de las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos. En el Capítulo V Resultados; se analizan los resultados obtenidos y se contrastan las hipótesis formuladas; finalmente, se incluyen conclusiones y recomendaciones, seguido de los anexos requeridos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La óptima gestión del talento humano emprendida por los gerentes, en todas las organizaciones, es responsable de descubrir, incrementar y promocionar las competencias necesarias del personal para el beneficio de las instituciones y por ende de la sociedad. (Chiavenato, 2009). En esta misión, los directores educativos, también están involucrados, por lo que, gran parte de sus políticas institucionales deben estar orientadas hacia este propósito, es decir, gestionar responsablemente el talento de sus colaboradores para lograr las metas institucionales y con ellas, la satisfacción personal.

Ello implica, desarrollar algunos mecanismos que produzcan un mejor acercamiento a los miembros de la comunidad educativa, principalmente a los docentes, en quienes recae la responsabilidad de la ejecución de las acciones, no sólo pedagógicas, sino, además, de las actividades extracurriculares en beneficio de la Institución y de los desafíos que debe afrontar. Como consecuencia de esta relación distante, encontramos maestros desmotivados, sin el debido involucramiento en la gestión institucional, y es que sólo cumplen funciones pedagógicas, en aula y gestionando el aprendizaje únicamente, en lugar de desplegar todo un conjunto de habilidades multidimensionales.

En un estudio elaborado por Towers:2021, para establecer la relación entre las tendencias y los beneficios de los empleadores, se concluyó que un elevado porcentaje de ellos, equivalente a un 87% no se siente comprometido con su organización. (Towers, M. , 2021). Otro estudio desarrollado por Oxford Economic, en el año 2020, concluye que, un porcentaje muy bajo de trabajadores equivalente al 13%, si está

comprometido con su organización laboral. Tal como refiere Towards, hoy más que nunca, es imprescindible contar con políticas en la gestión de los recursos humanos.

En diversas instituciones de formación inicial docente no universitario, los maestros poseen muchas habilidades investigativas, son líderes sociales, proceden de comunidades autogestionarias y poseen capacidades para la gestión; sin embargo, a la hora de aportar en los diferentes procesos que demandan el manejo de competencias más complejas, se sienten desmotivados y con poco interés para involucrarse en las actividades que planifica la Dirección General.

El Ministerio de Educación, consciente de que los resultados en las últimas evaluaciones han sido desfavorables, ha iniciado programas de especialización para los formadores, en diferentes temáticas del Diseño Curricular Básico Nacional, con la intención de elevar la calidad de la formación magisterial y de esa manera, revertir los resultados de las evaluaciones censales de los últimos años, pero, los maestros, necesitan algo más; requieren mayores oportunidades y apertura para la demostración de su verdadero potencial, orientado al desarrollo socio comunitario, la investigación y la gestión institucional.

Según la Ley N° 30512, de Institutos y Escuelas de Educación Superior; los profesores deben lograr un óptimo desempeño en los procesos de gestión del aprendizaje, investigación, gestión institucional y responsabilidad social. Es decir, su desempeño no sólo considera el dictado de clases, sino que, va mucho más allá de esa función tradicional. De hecho, en algunas instituciones de educación superior, la labor del docente, aún, está centrada únicamente en la facilitación del proceso de enseñanza y aprendizaje, sin haberse promovido el desarrollo en los demás ámbitos que la norma le exige. Siendo así, los directores incurren en sensibles omisiones, porque no se genera la oportunidad para que los maestros, demuestren las capacidades que poseen.

Por lo tanto, son los líderes de las Instituciones Educativas, los llamados a aplicar diversas estrategias para gestionar el talento humano de los formadores, además de generar los espacios necesarios para que fluyan las habilidades de los docentes. Si un formador no tiene las habilidades necesarias para desempeñarse en una determinada área, pero se le considera potencialmente, un buen prospecto, por otras características personales, es necesario descubrir otras habilidades, que puedan ser requeridas en otro sector de la organización o en otra ocupación dentro de la misma, además de cumplir con la responsabilidad curricular.

Actualmente se enfrenta el desafío del Licenciamiento Institucional, por lo tanto, se exige de cada docente, el manejo de diversas habilidades, además de cumplir con el dictado de horas de clases. Las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) propuestas por el Ministerio de Educación (2021) para otorgar el Licenciamiento Institucional, y demostrar la calidad de los servicios educativos no Universitaria, exigen el cumplimiento de los indicadores y la presentación de los medios de verificación, y requieren docentes expertos en liderazgo y creatividad, con capacidad para investigar, negociar, con habilidades comunicativas superiores, entrenados en resolver situaciones que generen beneficios para la Institución. (MINEDU -DIFOID, 2022)

En el Instituto Pedagógico de Tarma, no se pondera la gestión del talento humano; los estilos de liderazgo conservadores y autoritarios han generado docentes que se limitan al dictado de clases, pero no se han explotado sus demás habilidades, tan necesarias en este momento; ello ha generado insatisfacción y poco compromiso. Toda persona necesita ser reconocida para avanzar (Honneth, 2009).

El desempeño docente, no sólo se refleja en el trabajo curricular, sino en el manejo de otras competencias en la gestión, investigación, en el involucramiento del desarrollo socio comunitario y en la responsabilidad social y, al no contar con

lineamientos que consideren la gestión del talento humano, se desconoce, el talento que posee cada uno de ellos y la consecuencia de esta omisión, es que, hasta la fecha, no se ha podido obtener el Licenciamiento Institucional. En un estudio titulado Gestión del talento humano y desempeño docente en una Unidad Educativa, desarrollado por Figueroa: 2020, en Portoviejo en Ecuador, se demostró que, si los directivos de las instituciones educativas, realizan una eficaz gestión del talento humano, se puede lograr que el personal docente tenga un desempeño de calidad, eficiente y eficaz.

Los estudios muestran que las Escuelas Pedagógicas Licenciadas, muestran un liderazgo efectivo ejercido por las estructuras organizativas, con el que movilizaron a enfrentar el desafío de cumplir diferentes acciones, como la gestión de recursos, la búsqueda del apoyo de la comunidad, las alianzas estratégicas con otras entidades, la generación de vínculos con los grupos de interés para el intercambio de experiencias favorables y la puesta en práctica de sus habilidades investigativas para identificar los problemas y la búsqueda de las soluciones.

1.2. Delimitación del problema

Este estudio tuvo lugar en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de la ciudad de Tarma, iniciado en el año 2018, para investigar, específicamente, la relación entre el Desempeño del docente formador y la gestión del talento humano.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor socio comunitario y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

Este estudio expone la problemática del Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” con el propósito de mejorar la gestión del talento humano en la Institución, siendo el personal docente, jerárquico y directivo, los beneficiarios directos y por ende los estudiantes, ya que, al mejorar el desempeño de los docentes, mejorará también la calidad de los servicios educativos para la obtención del Licenciamiento Institucional y para lograr los perfiles que la sociedad demanda, como son egresados con competencias que gestionen el aprendizaje, a partir de la investigación y de las propuestas innovadoras, participen en la gestión de la Escuela, involucren a la comunidad y posean una sólida identidad profesional, ya que una educación de calidad contribuye al desarrollo de la sociedad.

1.4.2. Teórica

La investigación nos permitió revisar estudios similares en los que analizaron el comportamiento de ambas variables, como son, el desempeño del docente formador y la gestión del talento humano, con sus respectivas dimensiones, enriqueciendo nuestro marco teórico para abordar la discusión final. Fortalecer la identidad del docente formador mejorará su desempeño, para ello, el reconocimiento y la valoración de su ser, de sus habilidades, es fundamental; cada persona necesita del otro para poder afianzar su identidad y construir y reconstruir su imagen estable y plena para poder entregar lo mejor que tiene, en favor de sí mismo y de la organización a la cual pertenece, según refiere la Teoría del Reconocimiento de Honneth, 2008.

Así mismo, desde la Teoría del Liderazgo Transformacional en el desempeño docente, que identifica al liderazgo del entorno educativo, como una influencia considerable en el desempeño del docente, en la construcción y fortalecimiento de su identidad profesional y el aporte de la Teoría Fundamentada, cuyo aporte es que el desempeño ideal del docente formador se va consolidando continuamente a partir de una práctica reflexiva pedagógica multifocal, centrada en el impacto de los múltiples escenarios en los que le toca desempeñarse, teniendo como herramientas a la investigación se involucra en la gestión institucional, en el ambiente social y cooperativo del aprendizaje, en el entorno cultural y en el desarrollo socio comunitario y, en cada uno, encuentra satisfacción en las acciones que realiza (Rico, 2022).

El desempeño del docente formador, es un factor que se asocia de manera directa a la calidad de la educación y por ende al desarrollo de la sociedad. Basado en ello, el Ministerio de Educación (MINEDU), a través de la Dirección de la Formación Inicial Docente (DIFOID), define el desempeño docente como las actuaciones observables del

formador (MINEDU, 2014) y la demostración de competencias orientadas a la gestión del aprendizaje, al fortalecimiento de la identidad y desarrollo personal, al manejo de habilidades investigativas y a la participación en la gestión institucional y socio comunitaria; las mismas que deben ser desarrolladas en los estudiantes de formación inicial docente (DIFOID, 2020)

En la Gestión del talento humano, función clave de las organizaciones, orientada a integrar todas las actividades relacionadas con la adquisición, desarrollo, retención y motivación de las personas que forman parte de la organización, se busca alinear los objetivos y las estrategias de la organización con el desempeño y el potencial de sus empleados para lograr el máximo rendimiento organizacional y el bienestar de los individuos, y su contribución en el campo de la educación y es fundamental.

Según (Alvarado, 2016) el talento humano es el conjunto de capacidades que posee una persona para enfrentarse a diversos problemas y resolverlos de manera inteligente utilizando sus propias habilidades, sus conocimientos previos, experiencias vividas y destrezas particulares, asumiendo con compromiso y responsabilidad el desafío que tiene por delante.

Por lo tanto, gestionar el talento humano implica un conjunto de métodos y estrategias que permiten atraer, descubrir y desarrollar en los colaboradores de una organización, el compromiso y la identidad con sus objetivos y el logro de sus metas institucionales, brindándoles, para ello, oportunidades para que su desempeño sea óptimo y se sientan valorados y reconocidos como elementos esenciales de la organización (Matheus C. , 2015).

Una óptima gestión del talento humano genera en los colaboradores un aporte valioso en su desempeño, ya que la motivación, los incentivos, la retención, la

valoración y las oportunidades de crecimiento personal y desarrollo profesional, contribuyen exitosamente en la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios.

Para (Chiavenato, 2009); la gestión del talento humano genera una actitud positiva de los colaboradores en una organización, perfecciona sus habilidades eleva el nivel de identificación y compromiso con la Institución a la cual pertenecen.

1.4.3. Metodológica

Esta investigación tiene trascendencia científica metodológica, porque nos permitió elaborar instrumentos de recojo de información como son los cuestionarios, para diagnosticar el comportamiento de cada variable, dimensiones e indicadores.

En su aplicación y en el procesamiento de los resultados, seguimos las directrices del método científico y de la Estadística, para determinar su validez y confiabilidad, tal es así que, los hallazgos gozan del rigor metodológico y científico necesario, siendo así, una contribución para ser aplicada en otros estudios similares, previo análisis del contexto. Su naturaleza descriptiva nos permitió obtener información de la realidad institucional, en torno a las dos variables de estudio.

El enfoque cuantitativo, facilitó el análisis de los datos de forma estructurada, ya que, una vez recopilados, se generó y categorizó la información con gráficos, porcentajes y tablas, lo que facilitó su organización e interpretación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el desempeño del docente formador y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018.
2. Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018.
3. Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.
4. Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del desarrollo socio comunitario y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

(Baque, 2023) realizó un estudio en la Universidad del Manabi, del sur de Ecuador, titulada “*Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente*”. El objetivo fue identificar la relación que existía ente las variables Gestión del talento Humano y Desempeño laboral docente y el impacto que ambas generaban en la calidad educativa. Esta investigación acción empleó la metodología descriptiva correlacional, estuvo respaldada por los estudios de campo y se complementó con la aplicación de cuestionarios, cuyos resultados fueron verificados utilizando el Coeficiente Pearson, obteniéndose el índice de correlación equivalente a muy alta, lo cual demostró que, existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en el sector educativo. El estudio concluyó además que, el contexto globalizado en el que actualmente nos desenvolvemos exige, de manera prioritaria, gestionar adecuadamente, el talento humano en las organizaciones, más aún si se ofrecen servicios educativos, que requieren docentes motivados, valorados y reconocidos y que la calidad de éstos, se encuentran directamente relacionados con la calidad del desempeño docente.

(Figueroa, 2020) en la investigación descriptiva y correlacional, titulada “*Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Roosevelt*” de la ciudad de Portoviejo en Ecuador, cuyo objetivo fue el estudio de la relación de ambas variables y como éstas influyen en la calidad de los servicios educativos que ofrecen; se demostró que la correlación entre ambas variables es

positiva. Con una muestra de 60 personas, 54 de los cuales fueron docentes y 06 personal administrativo, a los cuales, les aplicaron encuestas y los datos fueron procesados con el coeficiente de Spearman, se llegó a la conclusión de que, si se ejecuta una óptima gestión del talento humano, se puede tener como resultado un desempeño eficiente del docente en su centro de trabajo. Dicho estudio evidenció además que, la gestión del talento humano muestra una correlación positiva para el trabajo en equipo, la compensación y la calidad del trabajo efectuada por los docentes.

(Uvidia, 2020) investigó la “Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, con el objetivo de estudiar la relación entre las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes. Desde un enfoque cuantitativo diseñó un estudio correlacional descriptivo, recopilando información de cada variable a través de cuestionarios, validados por expertos; utilizando el Coeficiente de Pearson comprobó la existencia de una correlación positiva entre ambas variables equivalente a 0.534, lo cual demostró la existencia de una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en los aspectos de la comunicación, liderazgo, motivación, seguridad, orden y limpieza.

(Borrero, 2019) en su investigación analítica y bibliográfica, titulada “Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia” investigó la variable gestión del talento humano y su impacto en los gerentes de la educación. Sustentada en las teorías de Chiavenato, Franklin y Krieger y Tobón, concluyó que, gestionar el talento humano significa poner en marcha un conjunto de capacidades y habilidades para que, una organización, crezca, se desarrolle y se empodere en la sociedad, siendo necesario generar mecanismos que comiencen por un liderazgo

gerencial que diseñe procesos y tome decisiones basadas en aptitudes y actitudes que beneficien el desenvolvimiento de los miembros de la organización.

(Liechti, 2022) en su tesis doctoral, desarrollada en la Universidad de las Islas Baleares, España, titulada “Gestión del talento docente en España, una herramienta para la medición” se propuso validar una herramienta para evaluar el potencial del docente. Empleó una muestra de 502 instituciones educativas para aplicar encuestas online con la herramienta de Google Forms, el instrumento utilizado fue una Escala de Likert con los 06 parámetros desde Totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (6). Las conclusiones arrojaron que, 09 deberían ser las dimensiones para evaluar el talento docente y gestionarlo convenientemente. Estas dimensiones evaluadas fueron: 1. Mecanismos de atracción que emplea la IE para incorporar al docente a la organización. 2. Selección e identificación de talentos. 3. Desarrollo que establece la relación: necesidades de la IE y talentos del docente. 4. Retención. Valoración y fidelización al docente. 5. Sucesión. Alternativas para su remplazo. 6. Cultura, relación con su comunidad. 7. Clima, felicidad del docente. 8. Evaluación de su desempeño y compromiso. 9. Gestión del conocimiento, investigación, intelectualidad.

(Álvarez, 2021) en una investigación desarrollada en la Universidad de Matanzas, Cuba, titulada “Ciencia, tecnología y sociedad en la gestión del talento humano docente”, considera que, al ser, el talento humano docente, el elemento esencial del desarrollo de las instituciones educativas, es necesario asignarle la prioridad para planificar acciones que generen la satisfacción del docente y aseguren su permanencia en el desempeño de sus quehaceres investigativos, sociales y académicos, por lo tanto, es fundamental asignarle roles sociales que contribuyan a su desempeño en diversos escenarios, dado la complejidad de la sociedad global, de modo que, mejore sus resultados, sea escuchado en sus necesidades formativas, reciba el apoyo en

capacitaciones para potenciar sus habilidades investigativas y ser identificado en su potencial humano. Concluye que, es necesario gestionar el talento humano utilizando la ciencia, la tecnología y diversos entornos sociales.

(Sandoval, 2019) sustentó su tesis doctoral titulada, “Evaluación de desempeño del Talento Humano Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales” en la Universidad de Carabobo; llegando a la conclusión de que la docencia implica innovar en el diseño de nuevas formas de enseñanza y aprendizaje en función a los objetivos y al programa en general evaluando conocimientos adquiridos que integren la teoría y la formación para el empleo, todo con el fin de responder satisfactoriamente a las situaciones presentadas en el ámbito del trabajo; de modo que, los métodos pedagógicos utilizados deben comprender el diseño de materiales didácticos y métodos de examen, que pongan a prueba no sólo la memoria sino también las facultades de comprensión, la aptitud para las labores prácticas y la creatividad, así mismo de la búsqueda e identificación de métodos de enseñanza que estimulen el aprendizaje permanente en el estudiante. Por ello, es un reto aprender a emprender y fomentar el espíritu de iniciativa, brindando a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social frente a su participación activa en propias capacidades con sentido de la responsabilidad social frente a su participación activa en la sociedad democrática con el propósito de promover los cambios que propiciarán la igualdad y la justicia en la sociedad, así como el espíritu innovador que permita formar ciudadanos bien informados y motivados, con sentido crítico y capaces de analizar los problemas de la sociedad, buscar soluciones y asumir la responsabilidad social.

(Rodríguez, 2017) en su tesis titulada Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano, basado en competencias, desde la caracterización del Clima

Organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo – CIDE, efectuado en Colombia, concluye que, hoy las organizaciones de éxito, son aquellas que desarrollan el potencial investigativo de sus colaboradores, más aún, si son orientados a resolver problemas sociales que afectan a colectivos numerosos. Afirma que la gestión del talento humano, debe incentivar y facilitar el desarrollo de las habilidades investigativa, porque el conocimiento que obtengan de esta actividad, beneficiará el desarrollo humano sostenible.

Antecedentes nacionales

(Rebaza, 2023) desarrollaron una investigación titulada “Coaching en la Gestión del Talento Humano del docente universitario” cuyo objetivo fue comprender el impacto del coaching, como estrategia de la gestión talento humano, en los docentes de Ingeniería de la Universidad Privada de Trujillo. Este estudio cualitativo utilizó entrevistas para conocer la problemática de los docentes, sus dificultades, necesidades y aspiraciones en relación sobre su desempeño. Las conclusiones a las que se arribó fueron de que, si los docentes son valorados y reconocidos, se desempeñan mejor y son capaces de potencializar sus habilidades, si se gestionan en la debida manera sus talentos, brindarán una educación de calidad y los más beneficiados serán los egresados ya que recibirán mejores servicios educativos.

(Anccasi L, 2022) realizaron una investigación cualitativa, en el distrito de Lima, titulada “Gestión del talento Humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de Pandemia”, cuyo objetivo fue analizar el impacto de una adecuada gestión del talento humano en un buen desempeño docente. Tras aplicar entrevistas a los docentes participantes del estudio, se concluyó que, la gestión del talento humano era deficiente debido a la sobrecarga laboral que tienen los directores y

por ello, no realizan monitoreos, acompañamientos ni asesoramientos en relación a la identidad personal ni profesional del docente, afirmando que, por estas razones, el desempeño docente es deficiente.

(Alanya, 2021) en la investigación básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y metodología descriptiva correlacional, titulada “Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú” desarrollada en Lima, se propusieron estudiar la relación que existía entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la IE N° 7259 de Pachacámac. Para lo cual aplicaron encuestas y cuestionarios, a 84 docentes, y utilizando el Coeficiente de Pearson, los resultados demostraron que existe una correlación muy alta equivalente a 0.851 entre la gestión del talento humano y el desempeño docente durante el año de 2021. Por ello dentro de sus recomendaciones, señala que, es necesario que los directivos, asuman como política institucional la gestión del talento humano, por sus profundas repercusiones en el desempeño laboral de sus docentes.

(Yanasupo, 2023), en su Tesis Magistral titulada “Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, se propuso investigar la relación que existía entre la motivación y el compromiso de los trabajadores de la UGEL de Tayacaja en Huancavelica, hallando una correlación moderada entre las dos variables, equivalente al ($r_s = 0,500$; $p = 0,002 < 0,05$, demostrando que, el trabajador tendrá un mejor desempeño y mayor compromiso cuando se sienta motivado y sea valorado por sus compañeros de trabajo y sobre todo por los directivos de la institución. Esto nos demuestra la relación que existe entre ambas variables.

(Sosa, 2017) sustentó su tesis titulada “La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra” en la Universidad Inca Garcilazo

De La Vega, concluyendo que, la gestión educativa, directiva, pedagógica, comunitaria, administrativa y financiera, influye plenamente en el marco del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra.

(Ccapatinta M. y Luque, 2018) sustentó su tesis magistral titulada, “Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Cerro Colorado Arequipa en la Universidad César Vallejo, habiendo llegado a la conclusión de que existía una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, equivalente a “r” de Spearman=0,762; lo que demostró que, cuando se valora y estimula al personal docente, su desempeño mejora considerablemente en la dimensión de la gestión del aprendizaje ya que su nivel de compromiso institucional se fortalece y optimiza la ejecución de sus procesos pedagógicos.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Desempeño del docente formador

Desde el marco legal: Fines del Servicio Educativo del Nivel Superior

La formación profesional que se imparte en los Institutos Pedagógicos Públicos, tiene el propósito de desarrollar y fortalecer las competencias de los futuros maestros del nivel básico regular, está a cargo de los docentes formadores, quienes, mediante el desarrollo de prácticas pedagógicas eficientes gestionan el aprendizaje, la investigación, el involucramiento de los estudiantes en la gestión institucional y la vinculación con el entorno socio cultural, a través del trabajo participativo con la comunidad, implicando en estas acciones a los futuros docentes del país, tal como lo señala el art. 5° de la Ley N ° 30512 y de la Carrera Pública de sus docentes.

Artículo 5. El servicio educativo busca una formación integral, especializada, intercultural, inclusiva y en igualdad de oportunidades, que permita a los egresados tener un adecuado desenvolvimiento en el mundo laboral, actuando de manera ética, eficiente y eficaz, mediante el desarrollo de competencias con énfasis en la práctica, la investigación aplicada a la especialidad, la innovación y la participación de la comunidad educativa y su entorno (DS N° 10-2017-MINEDU, 2017).

Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID) es un órgano desconcentrado del Ministerio de Educación que tiene la función de dirigir la Formación Inicial de maestros en el Perú, tanto en los Institutos y Escuelas Pedagógicas, como en las universidades de gestión pública y privada. A través de diversas acciones, promueve el desarrollo de las competencias que garanticen un perfil idóneo del egresado que, responda a las necesidades e intereses de la población escolar y a las demandas nacionales.

El Reglamento de la Ley N° 30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el Artículo 64°, nos señala que la conformación y funciones de los grupos técnicos de trabajo regional, integrados por docentes de educación superior, tienen las siguientes funciones:

- Intercambiar experiencias con la Educación Básica.
- Firmar alianzas estratégicas para mejorar la gestión y las prácticas pedagógicas
- Articular las necesidades educativas regionales de la Educación Básica con los diseños curriculares de la Educación Superior

Por otro lado, la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, indica que la calidad educativa en el desempeño docente, debe considerar los indicadores de: Investigación e innovación educativa, manejo de la gestión institucional, liderazgo y

habilidades para la organización institucional; el cumplimiento de estas responsabilidades, exige el desempeño de competencias encuadradas en la gestión social, las habilidades relacionales, la investigación y sobre todo la responsabilidad social, ya que todos servicios educativos brindados tienen un destino social, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Los Diseños Curriculares Básicos Nacionales (DCBN) de las diferentes especialidades, que orientan las acciones de formación docente en los Institutos Pedagógicos, señalan las dimensiones que la formación de docentes debe atender, siendo: la dimensión personal, profesional pedagógica, allí está comprendida la función de investigación y la dimensión socio comunitaria que integra la gestión institucional y la proyección social (DIFOID, 2010)

Docente Formador.

Es el maestro que forma a los futuros profesores, posee diversas competencias profesionales y personales, que engloban conocimientos, habilidades y actitudes que lo muestran como el profesional, profundamente comprometido con la formación docente inicial y continua. En el contexto global, debe desenvolverse en cuatro dimensiones: curricular, investigativo, profesional y personal. Su identidad, que está en permanente construcción y reconstrucción, se fortalece cuando encuentra los espacios necesarios para su crecimiento profesional, por ello, el entorno en el que se desenvuelve, debe permitir su proactividad, el involucramiento con la comunidad, debido a la profunda sensibilidad social que posee, capacidad que lo lleva a comprometerse con su entorno para mejorar la educación y la calidad de vida (Goodwin, 2020).

Para Vaillant, un formador es sinónimo de maestro y dado a los nuevos retos y desafíos económicos, sociales, políticos y tecnológicos, necesita muchos recursos para

fortalecer su identidad que le permita desenvolverse exitosamente en diversos escenarios; por lo tanto, requiere ser permanentemente acompañado; (...) “la formación de los formadores se refiere a la capacitación de los profesionales que forman a los profesores” (p.37) Por ello, su desempeño, no se circunscribe a la gestión del aprendizaje, es decir, no sólo debe dominar su materia para garantizar su buen desempeño (Vaillant A. D., 2008)

El formador está dedicado a la formación de maestros, desde su preparación inicial en los centros de formación magisterial, hasta cubrir a los docentes que se encuentran en servicio, es decir, ejerciendo la profesión; es experto en el manejo y puesta en práctica de la teoría pedagógica y en base a ello, innova, por eso investiga permanentemente, está preparado para la gestión institucional, asesoramiento, planificación y ejecución de proyectos, en el contexto en el que se desenvuelve, pues está consciente de la enorme responsabilidad que genera su desempeño como promotor social.

La sociedad global del conocimiento, hoy les encarga nuevos roles a los formadores; más allá de dominar su especialidad y el área que imparte, debe ser un gran motivador de la construcción del conocimiento, orientador y promotor del desarrollo de las diversas habilidades de los estudiantes. La tradicional función de transmitir conocimientos, ha sido superada por funciones que se ejercen, inclusive. Pensar en un docente enseñante únicamente, es una idea que debemos replantear, pues ha llevado aparejado un déficit de consideración social respecto al valor y complejidad de lo que realmente representa un formador. Pareciera pues, que para ejercer como formador de docentes cualquiera puede enseñar, con tal que sea especialista en alguna disciplina (Vaillant D. , 2016)

Desempeño del Docente Formador

Según Zabalza, se orienta al cumplimiento de funciones en diversos escenarios, como pedagogo, (enseñanza-aprendizaje), como investigador y como gestor institucional y socio comunitario. Es decir, al frente del aprendizaje, busca conocimientos para mejorar la realidad y en el esfuerzo de vincular la escuela a la sociedad analiza las necesidades de la institución y las oportunidades en la sociedad, para involucrarse en la gestión institucional y poder intervenir en su entorno a través de una oportuna y pertinente gestión socio comunitaria (Zabalza, 2012). Respaldo en la **Teoría del Liderazgo Transformacional** de Bass, B. y Burns, J., aborda cómo el liderazgo en el entorno educativo puede influir en el desempeño de los docentes en diferentes dimensiones, además del aporte de la **Teoría Fundamentada** que propone el desempeño docente desde una práctica pedagógica multifocal, pues se desempeña en diversos escenarios, lo cual fortalece su identidad (Rico, 2022)

Se distingue 04 escenarios de desempeño: el aula y el aprendizaje, la investigación y la innovación, la gestión institucional y el entorno socio comunitario.

Gestor del aprendizaje

El formador, planifica, ejecuta y evalúa experiencias educativas significativas de aprendizaje, aplica los fundamentos teóricos y metodológicos para responder a necesidades y características de los estudiantes y las demandas del contexto. A la luz de los aportes de las teorías pedagógicas y de los nuevos enfoques, reflexiona sobre su práctica pedagógica, propone estrategias para desarrollar las competencias y potencializar las capacidades de los estudiantes, para luego verificar, sus progresos y logros de sus aprendizajes. En esta gestión debe ser acompañado amigablemente.

Gestor de la Investigación

El formador maneja instrumentos teóricos y prácticos que le permiten investigar e innovar permanentemente la práctica pedagógica e intervenir en la realidad para mejorarla; por ello, desarrolla iniciativas que aportan al descubrimiento de la verdad, la construcción del conocimiento y la gestión institucional.

Gestor Institucional

Posee competencias profesionales para involucrarse en la gestión institucional, demostrando el compromiso de su actuar en la mejora institucional a través de las metas compartidas. Participa, propone y aporta como miembro de una comunidad de aprendizaje en relación con otros contextos; establece redes y alianzas con diversos grupos de interés con el propósito de vincular a la Institución con la comunidad; formula proyectos en conjunto, obteniendo recursos, participando en convenios interinstitucionales, propiciando la incorporación de nuevos aliados para el logro de las metas institucionales (DIFOID, 2020)

En el marco del proceso de Licenciamiento, en el que nos encontramos, esta función, cobra mayor relevancia, ya que las Condiciones Básicas de Calidad, exigen el cumplimiento de estándares relacionados a la infraestructura, gestión de los recursos, interacción con los egresados, habilidades investigativas, posicionamiento social, entre otros. El formador, es un agente social de mejora institucional que debe estar implicado en el logro de los objetivos institucionales, posee muchas habilidades y es necesario que su participación sea estimulada, pues es corresponsable de la mejora del clima institucional y en la promoción del trabajo colaborativo.

Gestor socio comunitario

Su desempeño muestra sus competencias en el desarrollo de proyectos comunitarios en alianza con diferentes instituciones gubernamentales y civiles, a fin de incentivar la responsabilidad social, inclusión social, identidad cultural y la defensa del patrimonio nacional. Para desarrollar estas habilidades, debe ser involucrado en diversos proyectos participativos y comunitarios por iniciativa de los directivos, de modo que, las habilidades que posee el docente, le permita diseñarlos, implementarlos, ejecutarlos y evaluarlos, contribuyendo así, a mejorar la calidad de vida de la población con la que se vincula con acciones estratégicas y de sostenibilidad.

Desempeño docente e interacciones con la comunidad educativa

El desempeño del docente formador, puede verse reflejado en el efecto educativo que produce en sus estudiantes, pero, además, en la responsabilidad laboral y en la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdez, 2009).

En el caso de los formadores de educación superior, esta exigencia se convierte en una necesidad impostergable. En todo proceso de innovación, cambio, reforma educativa, el profesorado es uno de los elementos nucleares a considerar, no pudiendo desarrollar una concepción de la educación superior centrada en el logro de las competencias, en el aprendizaje del alumno, en la innovación como medio para alcanzar la calidad y la excelencia, sin incidir de manera clara en el profesorado y en sus competencias. Hoy el docente desempeña en contextos diversos; resuelve situaciones de aula y de la gestión institucional, además de ser un agente de desarrollo social; su aporte es valioso para el logro de los objetivos estratégicos.

En el Perfil de competencias del docente formador elaborado por la Dirección General del Desarrollo Docente del Minedu, (DGDD, 2020) se señala que los dominios que debe manejar el docente son:

1. **Desarrollo de procesos formativos**, es decir, los orientados hacia la gestión del aprendizaje, considerando las necesidades de los estudiantes y las demandas sociales, gestionado un clima de convivencia armónica y amigable para el intercambio favorable de experiencias.
2. **Desarrollo de la profesionalidad del formador de docentes**, un docente que propicia la formación de comunidades de aprendizaje entre pares para la mejora continua, apoyado desde la gestión institucional para desarrollar el trabajo colegiado y gestionar las innovaciones necesarias para el logro de las metas institucionales y sobre todo, del crecimiento profesional del formador, para de esta manera, proponer los cambios del sistema educativo, a partir de la puesta en práctica de sus habilidades investigativas para vincularse con el entorno social.

Los Diseños Curriculares Básicos Nacionales (MINEDU, 2020) exigen el cumplimiento de dos compromisos que debe asumir el docente formador para trabajar con sus estudiantes, por un lado el fortalecimiento de la Identidad docente, el cual reviste un fuerte compromiso con su desarrollo personal, la regulación de sus emociones, el comportamiento ético y asertivo, y una sólida calidad humana; por otro lado, la exigencia del actuar ético y ciudadano en el marco de la interculturalidad, de la vinculación que, necesariamente debemos establecer con la comunidad y la sociedad. Ambos dominios comprometen su desempeño social y comunitario.

Entonces, el desempeño docente formador, implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de movilizar los saberes que se aprenden como resultado

de la experiencia laboral y de la conceptualización y reconceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes; su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo; para ello, es necesario promocionar el liderazgo de los formadores (Goodwin, 2020).

Ser profesional de la docencia supone poseer un conjunto de habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias, que trascienden la gestión del aprendizaje en el aula. (...) la calidad educativa depende en definitiva de la calidad de las personas que lo desempeñan. Por ello es muy importante que, para que aflore este talento, el docente debe desempeñarse en las mejores condiciones de trabajo (Zabalza, 2012).

El desempeño de los docentes formadores de futuros maestros, es un tema crucial, ya que por la delicada y exigida tarea que deben afrontar, es necesaria estudiar con suma, precisión, cuáles serían los indicadores de un correcto desempeño laboral (Castro, 2022) . Según estos investigadores, un formador de docente debería tener las siguientes cualidades:

1. Experto en la gestión educativa
2. Investigador activo
3. Propiciador de comunidades para el aprendizaje
4. Sólida identidad personal y profesional
5. Competencias interpersonales
6. Atento a la diversidad, inclusivo.

Desde la Teoría Fundamentada, tenemos como aporte la problemática de la identidad profesional del docente formador, variable fundamental que influye en su desempeño y que dicha identidad, se va construyendo y reconstruyendo

permanentemente, en función de la experiencia pedagógica, el perfil del egresado que se debe lograr, las motivaciones, el marco organizativo institucional, el impacto del entorno social y la influencia de sus propias percepciones subjetivas del docente, el docente formador ideal del siglo XXI, sería aquel que, continuamente, desarrolle una práctica reflexiva pedagógica multifocal, centrada en el impacto de los múltiples escenarios en los que le toca desempeñarse, teniendo como herramientas a la investigación, el ambiente social y cooperativo del aprendizaje y el entorno cultural, y encuentre satisfacción en las acciones que realiza (Rico, 2022).

El abordaje de esta variable, no sólo tiene razones legales, sino, científicas y humanísticas, considerando que, comprender el desempeño del docente formador, significa generar las condiciones necesarias para que se optimice la calidad de los servicios que ofrece; el entorno en el que se desenvuelve debe contribuir a fortalecer su identidad, ya que este aspecto influye significativamente en su desempeño; la identidad profesional del docente, se reconstruye permanentemente y eso mejora su desempeño, entonces, es necesario contar una eficiente gestión del talento humano que promueva al docente y contribuya a desarrollar sus diversas competencias.

Las funciones del docente formador, ampliando su rol académico más allá de las aulas, esto es, investigar la realidad para producir conocimientos y descubrir aportes orientados hacia una nueva valoración socio cultural, que haga posible la vinculación de la escuela con la comunidad para mejorar la gestión institucional (Zabalza, 2012).

La sociedad global, exige el desempeño del docente formador en nuevos escenarios complejos, cambiantes, que se van construyendo en relación a los desafíos que la realidad nos presenta. Considera que, la gestión institucional influye en la mejora del desempeño docente (Zabalza, 2012)

2.2.2. Gestión del Talento Humano

Talento Humano

Para la Real Academia Española (RAE) el talento humano es la suma de inteligencia más aptitud para desempeñar una tarea, ocupación o función determinada, de manera exitosa.

El talento humano, reúne todas las potencialidades de una persona, expresadas en sus conocimientos y experiencias, actitudes y habilidades para la su creatividad, sus pensamientos e ideas, convicciones, aptitudes, habilidades, ingenio, arte, la vocación, sus valores e inteligencia para solucionar problemas, además de las expectativas que posee como individuo y como parte de una organización; se encarga de poner en funcionamiento a todos los miembros de la entidad, así también como a dinamizar cada de sus procesos; debido a ello, requiere una normatividad que brinde bienestar social al personal de la Institución. (Ugarte, 2015)

El talento humano es la suma del capital intelectual, capital humano y capital social, que representa el verdadero valor en las organizaciones, ya que de su desempeño depende la calidad del producto ofrecido a los usuarios (Moreno, 2015)

Es la capacidad y la inteligencia para entender, comprender y resolver problemas que son propias a las funciones que cumple una persona dentro de su ocupación, ello implica el despliegue de sus propias aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que, se traducen en competencias, que lo llevan a comprometerse e involucrarse en las organizaciones (Alvarado, 2016).

Es el conjunto de comportamientos que generan resultados satisfactorios en una organización, sin embargo, un clima desfavorable puede limitar, seriamente el potencial

humano y las acciones eficientes; por lo tanto, el mal compañerismo, las preferencias y favoritismos, impactarían negativamente en el progreso de una entidad (Alles, 2007).

El talento humano, es el conjunto de capacidades y habilidades que posee cada colaborador en una empresa, es el factor decisivo que influye en el crecimiento y en los resultados de una organización (Paredes, 2023)

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano ha llevado al éxito a las empresas en los últimos años, porque el factor humano es la clave de la excelencia organizacional; se refiere al conjunto de procesos, mecanismos, estrategias, políticas y prácticas necesarias para gerenciar el potencial humano de una organización, esto significa atraerlo, desarrollarlo y retenerlo, ello implica, reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores (Chiavenato, 2009).

La gestión del talento humano, constituye un área sensible y potente a la vez, en las organizaciones, porque diseña y ejecuta estrategias para ayudar a las organizaciones a utilizar, de la mejor manera, el capital humano que poseen, y de ese modo, cumplir los objetivos organizacionales. Este proceso se iniciaría con una adecuada planificación, seguida de la identificación de las capacidades de sus colaboradores, para luego, incentivarlos y motivarlos hacia su desarrollo, con el propósito de lograr una mejor identificación y mayor involucramiento en la gestión institucional, de modo que, se deba retener a los mejores talentos. Para lograr este proceso es necesario poner en práctica algunos mecanismos, tales como, generar un ambiente favorable que fomente la motivación y el compromiso de los colaboradores, la satisfacción de pertenecer a esa entidad que lo llevará a compartir las metas institucionales (Chiavenato, 2009).

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: proporcionar competitividad a la organización; suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados; permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción del empleado en el trabajo; desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. El gerente del talento humano, tiene como tarea principal, liderar estrategias que descubran, desarrollen y promuevan permanentemente las competencias de los colaboradores; su propósito es asegurarse de que el personal pueda cumplir la misión organizacional de manera adecuada. Para este autor, los procesos de la gestión del talento humano serían:

1. El reclutamiento y selección del personal, atrae, incorpora e integra a la organización a los mejores talentos
2. Organización, asignación de funciones y de puestos, ubica a los empleados en los cargos respectivos, evaluación de desempeño
3. Mantenimiento del personal, generación de las mejores condiciones de trabajo para que el personal pueda ejercer su labor eficientemente, prever riesgos, brindar comodidades, contribuir a su calidad de vida.
4. Desarrollo profesional, brinda capacitaciones al personal, crea espacios de aprendizaje e interacción, promociona sus ascensos para su crecimiento personal y profesional.
5. Estímulos y reconocimientos, establecimiento de mecanismos que recompensen a los colaboradores para incrementar su nivel de compromiso y motivación.
6. Retención de los mejores, comunicar los logros y éxitos personales que alcanzan los colaboradores para generar su satisfacción

7. Evaluación y monitoreo permanente, retroalimentarlos, asesorarlos y acompañarlos, para su mejora continua.

Los expertos consideran que, la gestión del talento humano es la prioridad en una organización para evitar la fuga de los más talentosos y mejores colaboradores y que para lograrlo, es necesario el buen trato, justo y equitativo, sin hacer diferencias, las capacitaciones, estímulos y recompensas que puedan optimizar el desempeño laboral enriqueciendo las experiencias de cada miembro de la Empresa e incentivarlos a un mayor compromiso.

Gestionar el talento humano, representa el esfuerzo y la creatividad del gerente, para identificarlo en un colaborador, desarrollarlo e incrementarlo, logrando al mismo tiempo el bienestar y la satisfacción del mismo trabajador y el éxito de la organización, pues se contará con personal creativo, que siente, se entusiasma, piensa en operativizar, innovar y cumplir con sus metas personales e institucionales (Domínguez, 2019)

Para las universidades y demás organizaciones educativas es muy importante contar con un capital humano capacitado que posea habilidades, comportamientos y destrezas que vayan en dirección a la visión, misión, valores, ética y principios contenidos en la filosofía institucional para el logro de los objetivos estratégicos. Ello, supone diversos mecanismos que se enfrentan a retos, ya que la persona difícilmente cambia, pero si se encuentra satisfecho, potencializa sus capacidades, multiplica sus habilidades y su compromiso e involucramiento con la organización, se eleva (Realpe, 2020).

Es una variable que se orienta al crecimiento personal, desarrollo humano y progreso intelectual, hacia la que todas las organizaciones deben brindar gran parte de sus recursos, atender las particularidades, las competencias personales y el talento de

cada colaborador y generar oportunidades para desarrollarlas, puesto que, el hombre tiene la necesidad innata de superarse cada día, si el gerente desconoce sus intereses y expectativas, no podrá direccionar sus competencias ni alinearlas con el desarrollo estratégico de la organización (Cabralés, 2009).

En las instituciones educativas públicas, la presión de la política educativa es fuerte, tanto que a veces decepciona, pero allí estará el Director, tratando de invertir buena parte de su tiempo en acompañar al personal, en enseñar, en comprometer, para que sus ideales sean los de todos los miembros de la Institución, y sean debatidos y asumidos como propios, por eso el pleno de los formadores, en la medida de lo posible, debe estar enterado de la circunstancia de la organización y de sus planes estratégicos (Cabralés, 2009).

Gestionar el talento humano, es gestionar las competencias, es decir, los dotes intelectuales, esto se refiere a los conocimientos que tiene la persona, al ingenio para la resolución de problemas, a la capacidad para hacer y llevar a la práctica la teoría, pero, además el compromiso para la acción, y la prudencia que significa cautela, autorregulación, todo ello, resplandecería en la persona, a través de sus actos en interacción con los demás, por ello, las organizaciones deben facilitar el trabajo colaborativo, proyectos integradores, las reuniones colegiadas. De allí, que, los procesos para la gestión serían: Una buena selección y la generación de un entorno organizativo que ayude al crecimiento profesional (Alles, 2007)

Propósito de la Gestión del Talento Humano

Este conjunto de políticas, normas, órganos, instrumentos, estrategias y demás actividades que, aplicadas racional y coordinadamente, tienen como propósito, ejecutar

los procesos de vinculación, desarrollo, remuneración, relaciones laborales y de bienestar de los colaboradores y facilitar el rendimiento organizacional (Iglesias, 2018).

Este enfoque estratégico desarrollado por los directivos en una organización tiene como finalidad producir el máximo valor en una institución y así, obtener los mejores resultados, tanto en el presente, como en el futuro, para responder a los desafíos del entorno (Matheus C. , 2015).

La visualización del entorno, le permite analizar el contexto interno y externo, proyectar las capacidades de su equipo y trazar los objetivos que lo mantendrán en el mercado o por encima de sus competidores; en tal sentido los directores de la instituciones educativas deben inspirar, motivar y reconocer los logros del personal docente, descubrir y destacar sus habilidades, haciendo que se sientan valorados y respetados, manteniendo un buen estado de ánimo y una gran motivación, ante la incertidumbre y los desafíos de la sociedad, ya que esto permitirá el fortalecimiento de su identidad docente y su desempeño mejorará también.

En esta definición de Matheus, podemos encontrar el aporte de diversas teorías:

Desde la Teoría enfocada en el Liderazgo (Solarte, 2022), se trata de gestionar y aprovechar el talento multidisciplinar y multicultural que poseen las personas para obtener mayor sinergia y de esa manera lograr resultados favorables Para esto será necesario identificar en la organización, la existencia de las habilidades necesarias, además de determinar el estilo de liderazgo de la organización y el proceso a seguir para involucrar a las personas en el proceso de desarrollo. El líder debe llevar a todo el equipo hacia la misma dirección y generar en ellos una visión compartida de la organización, impulsar sus aprendizajes, desarrollo de sus competencias, entre otros.

Teoría del reconocimiento (Honneth, 2008), expresa una alternativa para enfrentar los conflictos personales sociales y así, disminuir las tensiones que ocurren al interior de cada individuo. Plantea que cada persona necesita del otro para poder afianzar su identidad y construir y reconstruir su imagen estable y plena para poder entregar lo mejor que tiene, en favor de sí mismo y de la organización a la cual pertenece. Su autorrealización dependería de la relación que lleva consigo mismo, del nivel de autoconfianza que demuestre, consigo mismo, del autorrespeto y de la autoestima, que se va construyendo en la relación con los demás en el entorno en el que se desenvuelve. Si es reconocido, podrá ser, vivir y existir, consolidar su identidad y su validación.

Desde la **Teoría del Desarrollo Organizacional**. Thomas G. Cummings, Christopher G. Worley, 2014., que examina, cómo la gestión del talento humano puede facilitar el cambio y el desarrollo organizacional, para mejorar la efectividad, el cambio y el desarrollo continuo de las aspiraciones y expectativas de los miembros.

Asimismo, desde la **Teoría del Liderazgo transformacional**, que señala, cómo los líderes pueden motivar e inspirar a sus empleados para mejorar el rendimiento y lograr las metas institucionales.

Partiendo de este enfoque, asumimos la propuesta de Matheus, C. En el ámbito de la gestión del talento, no hay que perder de vista las expectativas, motivaciones y aspiraciones de los profesionales y de la organización, y plantearnos, cómo debemos gestionar la oferta y demanda de las mismas dentro de la Institución. En tal sentido, Matheus, considera que su enfoque debe ser abordado desde dos dimensiones: interna y externa (Matheus C. , 2015). Para lograr las metas institucionales el conocimiento de las características de sus colaboradores es fundamental, asimismo del ambiente interno y externo, identificando fortalezas y debilidades, que le brinda el entorno a la

organización (Ávila, 2013). (Teoría del capital social). Propuesta que se corrobora con lo expuesto por Yanasupo, 2023, una inadecuada gestión del talento humano estaría directamente relacionada con la insatisfacción laboral del trabajador, la falta de motivación y una inadecuada comunicación interna, que generaría un deficiente desempeño en sus funciones.

Dimensiones del talento humano.

La gestión del talento humano depende de aspectos internos propios de cada persona, como el desenvolvimiento del colaborador, y de aspectos externos como la cultura de cada organización, siendo, las políticas institucionales, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, entre otros. Según Matheus, en la gestión del talento humano, se distinguen dos dimensiones, una de carácter interna y la otra externa (Matheus C. , 2015).

Interna se aborda todo lo relacionado con las potencialidades y la personalidad del colaborador, tales como: aptitudes, conocimientos, actitudes, carácter, motivaciones, habilidades, competencias. Los líderes deben saber, cómo gestionar el conocimiento y las capacidades que tienen sus colaboradores. A todas las personas les agrada ser reconocidas y valoradas por sus habilidades y su desempeño y el líder debe saber estimular y apreciar los logros de sus colaboradores, no dejando pasar por desapercibido el compañerismo, la lealtad, la veracidad, el entusiasmo, la identificación con su Institución, entre otras. Esto correspondería a la dimensión.

Externa. La gestión en este ámbito, estará atenta a los factores externos que inciden en el desempeño de sus colaboradores, tales como, políticas de gestión, clima institucional, perspectivas de desarrollo profesional, condiciones del trabajo, reconocimiento y la meritocracia, política de estímulos. Una gestión eficiente generará

las condiciones más favorables, para lograr el compromiso e involucramiento institucional. Una de las estrategias en esta dimensión, sería el diagnóstico de ubicación.

Operacionalización de las variables

1. Desempeño del docente formador

Dimensiones: * Gestión del aprendizaje
 * Gestión Institucional
 * Gestión de la Investigación y de la Innovación
 * Gestión del desarrollo socio comunitario.

2. Gestión del talento humano

Dimensiones: * Interna
 * Externa

2.3. Marco conceptual

- **Capacidad:** se define como la aptitud, generalmente, innata, para desarrollar una determinada tarea, reúne conocimientos, actitudes y habilidades, para afrontar exitosamente una acción.
- **Competencia:** es la suma de capacidades, actitudes y destrezas que tiene una persona, para actuar eficientemente, de manera oportuna, en diferentes contextos, moviliza los elementos cognoscitivos, procedimentales y actitudinales, asociados a una profesión, para desempeñarse, óptimamente en una tarea determinada.
- **Desempeño del docente formador:** demuestra un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y competencias, que trascienden la gestión del aprendizaje en el aula. (...) la calidad educativa, depende de la calidad del docente; su

práctica pedagógica trasciende hacia la investigación y las habilidades de gestión institucional y comunitaria para actuar con responsabilidad social (Zabalza, 2012).

- **Dimensión externa de la gestión del talento humano:** se generan las condiciones favorables para su desarrollo personal y profesional, de modo que mejore su desempeño profesional, así como la incorporación de políticas institucionales, generación de un clima favorable, cultura investigativa, acciones de responsabilidad social y comunitaria, política de estímulos e incentivos, promoción de sus habilidades.
- **Dimensión interna del talento humano:** se identifica el potencial del colaborador, sus cualidades, conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes, valores, compañerismo, lealtad, veracidad, compromiso además de su desenvolvimiento en la organización (Matheus C. , 2015).
- **Docente formador:** es el profesional de Educación Superior Pedagógica, brinda la formación inicial docente a los futuros profesores y a los que se encuentran en servicio; es responsable de la preparación, conducción, orientación y evaluación de los aprendizajes; investigador e innovador, gestiona la vinculación de la escuela con la comunidad, promueve el desarrollo socio comunitario; dado a las demandas globales se desenvuelve en escenarios multifocales: aula, organización y comunidad, mediante la investigación resuelve problemas para mejorar la calidad educativa (Zabalza, 2012).
- **Gestor del aprendizaje:** planifica, ejecuta y evalúa experiencias de aprendizaje en el marco de la teoría científica interdisciplinaria, considerando las necesidades y características y expectativas de los estudiantes y del contexto, generando un entorno favorable que permite el desarrollo de las competencias del estudiante (DIFOID, 2020)

- **Gestor de la investigación:** formador inquieto y curioso, con mente abierta a nuevos conocimientos, observa y estudia la realidad para proponer respuestas innovadoras a los desafíos y demandas de la sociedad (DIFOID, 2020).
- **Gestor del desarrollo institucional:** función esencial que lo lleva a participar en el desarrollo de los procesos de gestión, contribuyendo a generar un entorno amigable y democrático, buscando alternativas para la mejora continua de la organización y de las demás. Tiene el propósito de articular la Institución con la comunidad para lograr las metas institucionales en un trabajo conjunto (DIFOID, 2020).
- **Gestor socio comunitario:** docente formador que crea alianzas con la comunidad para apostar conjuntamente en el desarrollo local, se inserta en los contextos socioculturales, investiga la realidad, identifica sus dificultades y sus fortalezas, intercambia saberes y gestiona su involucramiento en la comunidad educativa por sus recursos, cultura y diversas oportunidades que ofrece (DIFOID, 2020).
- **Gestión del talento humano:** enfoque estratégico que reúne un conjunto de mecanismos, procedimientos y estrategias diseñadas y ejecutadas para ayudar a las organizaciones a utilizar de la mejor manera el capital humano que poseen, y de ese modo, cumplir los objetivos organizaciones, gracias al impulso del talento con el que cuenta. Gestionar el talento humano es abordarlo desde una dimensión interna y externa que brinde bienestar social al personal de la organización (Matheus C. , 2015).
- **Talento humano:** es el conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres, dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona (Alles, 2007).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor de aprendizaje y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.
2. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.
3. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la gestión del talento humano, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.
4. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor de desarrollo socio comunitario y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.

3.3. Variables

Variable 01: Desempeño del Docente Formador

Su desempeño se demuestra en el manejo de competencias para desarrollar prácticas pedagógicas de calidad, su labor no está circunscrita a la gestión del aprendizaje en las aulas únicamente, sino que, es un investigador, innova y propone; participa en la gestión institucional vinculándola con la comunidad; promueve la responsabilidad social en el ámbito socio comunitario, involucrando a sus actores en el desarrollo local.

En esta investigación se ha decidido trabajar con la definición de Zabalza, 2012, que explica que, el contexto global le exige desempeñarse en escenarios diversos y complejos, para los que debe demostrar, un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y competencias, que trascienden la gestión del aprendizaje en el aula, abarcando su función investigativa, el desarrollo de sus habilidades para la gestión institucional y comunitaria, que lo incentiven a actuar con responsabilidad social (Zabalza, 2012)

Definición operacional

La variable se operacionaliza en 04 dimensiones:

- a. Gestor del aprendizaje
- b. Gestor Institucional
- c. Gestor de la investigación
- d. Gestor socio comunitario

- **Gestor del aprendizaje.** Planifica, ejecuta y evalúa experiencias de aprendizaje en el marco de la teoría científica interdisciplinaria, en función de las necesidades de los estudiantes.
- **Gestor de la investigación** Formador inquieto y curioso, con mente abierta a nuevos conocimientos, observa y estudia la realidad para proponer respuestas innovadoras a los desafíos y demandas de la sociedad
- **Gestor del desarrollo institucional.** Tiene el propósito de hacerlo partícipe en la mejora institucional, articulando a la organización educativa con la sociedad y con los grupos de interés para trabajar conjuntamente en el logro de las metas institucionales. (DCBN 2020)
- **Gestor socio comunitario.** Establece alianzas con la comunidad para apostar conjuntamente en el desarrollo local, se inserta en los contextos socioculturales, investiga la realidad, identifica sus dificultades y sus fortalezas, intercambia saberes y gestiona su involucramiento en la comunidad educativa por sus recursos, cultura y diversas oportunidades que ofrece. (DCBN 2020)

Para medirla se elaboró un cuestionario de 20 preguntas

Variable 2: Gestión del Talento Humano

Es un enfoque estratégico desarrollado por los directivos en una organización cuya finalidad es producir el máximo valor en una institución y así, obtener los mejores resultados, tanto en el presente, como en el futuro, para responder a los desafíos del entorno. Se aborda desde dos dimensiones: interna y externa (Matheus C. , 2015).

Definición operacional:

- **Dimensión interna**, representada por la personalidad de los colaboradores y sus potencialidades y talentos. Comprende la comunicación que establece con el gerente, sus capacidades, aptitudes, conocimientos, destrezas, actitudes, motivaciones, expectativas:
 - Comunicación, capacidad de escucha
 - Diagnóstico de sus habilidades, conocimientos y actitudes
 - Su desempeño, Sus motivaciones y expectativas
 - Estímulos y recompensas satisfactorias.

- **La Dimensión externa**, constituida por aquellas variables que influyen en el desenvolvimiento del colaborador. Comprende: la cultura organizacional, el clima institucional, la estructura organizativa, las funciones asignadas, los estímulos y reconocimientos entre otros. Representan las condiciones que se generan en la organización y que inciden en el desempeño de sus colaboradores, tales como:
 - Políticas institucionales que respalden el talento del colaborador
 - Clima institucional favorable
 - Fomento de las habilidades investigativas
 - Perspectivas de desarrollo socio comunitario
 - Política de estímulos, Valoración del desempeño del colaborador
 - Promoción del desarrollo humano y profesional

Para medirla se elaboró un cuestionario de 20 preguntas Cuestionario N° 2.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Método general

Se utilizó el método científico porque se trata de un estudio riguroso y ordenado que permite obtener nuevos conocimientos para dar solución a un problema, siguiendo las normas que regulan el proceso de toda investigación científica (Ander, 2011). Su enfoque es cuantitativo, se inició observando la realidad, formulando preguntas, objetivos y planteando hipótesis que luego fueron contrastadas con ayuda de los programas estadísticos.

Método específico

Método hipotético deductivo, porque se partió de la formulación de un sistema de hipótesis, que luego fueron contrastadas para ser corroboradas (Popper, 2008).

4.2. Tipo de investigación

Es una Investigación Básica porque su objetivo es generar nuevos conocimientos y teorías a partir del estudio de una realidad que, se contrasta con la información documentaria teórica que existe en torno a la relación entre el desempeño de los formadores y la gestión del talento humano; sirve de base para futuras investigaciones (Hernández, 2014).

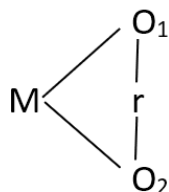
4.3. Nivel de investigación

Es una investigación relacional que estudia la relación entre dos variables: el desempeño del docente formador y la gestión del talento humano, utilizando una

muestra única. Primero se midieron las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estimó la correlación (Mejía, 2017).

4.4. Diseño de investigación

El diseño empleado fue no experimental de tipo transversal correlacional (Hernández, 2014), porque se observaron las variables de estudio existentes en su estado y contexto natural, describiéndose sus características y cualidades, para luego ser analizados (Kerlinger, 2010).



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación V1

O2 = Observación V2

r = Correlación entre las variables

4.5. Población y muestra

Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones comunes (Lepkowski, 2008).

Para este estudio, la población estuvo constituida por 30 docentes del IESPP “Gustavo Allende” Tarma.

Muestra

La muestra es un sub grupo de la población que es de nuestro interés para nuestro estudio, debe definirse con precisión ya que de este grupo se recolectan los datos, por ello, debe ser representativo de ésta (Hernández, 2014).

Cuando la muestra coincide con la población debido a una cantidad pequeña de individuos, es decir, la muestra es toda la población (Hayes, 1999). En este caso, estuvo constituida por los mismos 30 docentes del IESPP “GALL” Tarma.

Es censal, no probabilística.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, entendida como la técnica utilizada para la obtención de datos específicos, mediante la interrogación a los miembros de un grupo de interés; es una observación no directa de los hechos (Sierra, 1994). Se aplicó para reunir información procedente de la muestra, respecto a la caracterización y comportamiento de las variables, a los docentes de la IESPP “Gustavo Allende” – Tarma.

Instrumento

El cuestionario es un instrumento consistente en una serie de preguntas a las que contesta el mismo respondedor. Su preparación es rigurosa sobre los hechos que interesan al investigador (Sierra, 1994).

En este caso, se aplicaron 02 cuestionarios referidos a la variable: Desempeño del docente formador y Gestión del talento humano, con una escala de valoración de Likert cuyas opciones fueron de 1 a 5.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se organizaron y procesaron los datos utilizando los siguientes procedimientos:

- a) Análisis descriptivo: Mediante el software Ms Excel 2016
- b) Análisis Inferencial: SPSS V 2025
- c) Coeficiente de correlación de Spearman Rho, para determinar la correlación entre las dos variables de estudio: Desempeño del docente formador y Gestión del talento humano
- d) Alpha de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos aplicados
- e) Cuestionario para medir el desempeño del docente formador
- f) Cuestionario para medir la gestión del talento humano
- g) Juicio de expertos para establecer la validez de los cuestionarios.

Se consultó a 03 expertos para validar los instrumentos respectivos:

- Dr. En Ciencias de la Educación: Isaac Sicilio Córdova Baldeón – Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” – UNDAC.
- Mg. En Administración de Negocios y Turismo: Oscar Raúl Rojas Güere – Universidad Nacional del Centro del Perú – UNCP.
- Mg. En Docencia y Gestión Educativa –” María Castilla Ezeta IESPP “Gustavo Allende” de Tarma.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Tal como dispone el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes, aprobado en la fecha del 28 de setiembre de 2023; el Código de Ética para la Investigación Científica y el Reglamento General de Investigación, se respetó los procedimientos indicados en la presentación de este estudio, guardando los

principios de confidencialidad de la población de estudio, en ese sentido se les solicitó, si estaban de acuerdo en participar de la investigación, para lo cual se les presentó un Modelo de consentimiento informado que cada participante respondió libremente, garantizando de esa manera, la discreción y la integridad de los docentes.

Asimismo, los cuestionarios aplicados, fueron respondidos de forma anónima para resguardar su privacidad y libertad de opinión.

Acompaña esta investigación, la Declaración Jurada que afirma la autenticidad de los datos obtenidos, así como su respectivo procesamiento.

No obstante, en aras de la mejora de calidad de nuestros servicios educativos brindados a la colectividad, y siendo el propósito, de trabajar juntos para obtener nuestro anhelado licenciamiento institucional, estaremos en condiciones de afrontar la verdad científica y defenderla por encima de todo interés individualista, que mucho nos ha perjudicado como Institución formadora de docentes.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

La descripción de resultados se verifica con las tablas y figuras siguientes. Para medir ambas variables se ha utilizado la siguiente escala que establece los niveles de acuerdo a las respuestas obtenidas.

Tabla 1

Escala utilizada para medir el nivel alcanzado por las variables de estudio: Desempeño del docente formador y Gestión del Talento Humano

ESCALAS	NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE FORMADOR	NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
20-40	Bajo : Nunca -Casi nunca	Bajo : Nunca - Casi nunca
41-70	Medio : Algunas veces	Medio: Algunas veces
71-100	Alto – Casi siempre - Siempre	Alto : Casi siempre -Siempre

Luego de aplicar ambos instrumentos a los 30 docentes, se contabiliza el puntaje obtenido en cada cuestionario, para determinar el nivel en el que se encuentran sus respuestas.

El puntaje comprendido entre 81 a 100, corresponde a un nivel alto; en tanto que, los puntajes comprendidos entre 41 y 70 puntos, muestran un nivel medio, y los puntajes comprendidos entre 20 a 40 puntos, nos muestran un nivel bajo.

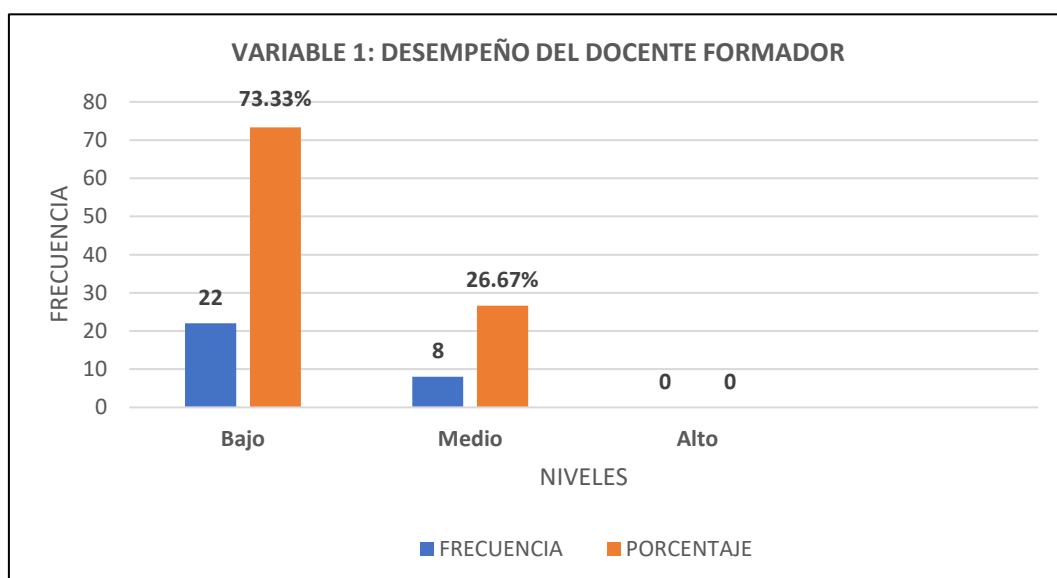
Tabla 2.

Nivel de Desempeño del docente formador

Variable 1: Nivel de Desempeño del Docente Formador		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	22	73
Medio	8	27
Alto	0	0
Total	30	100

Figura 1.

Nivel del desempeño del Formador del IESPP "GALL"-2018



Interpretación: Observamos que el 73 % de los docentes que corresponde a 22 formadores, presenta un nivel de desempeño bajo, en tanto, sólo un 27% muestra un nivel de desempeño medio.

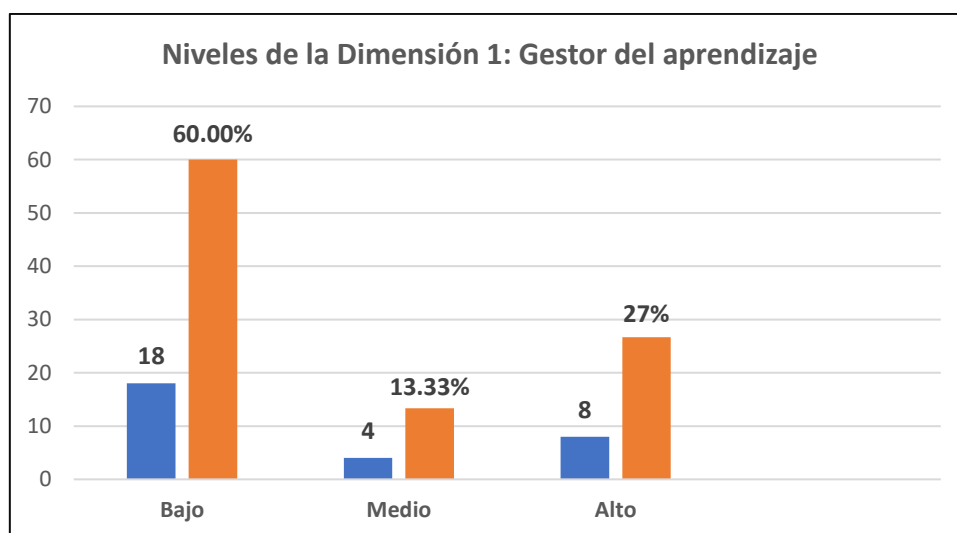
Tabla 3.

Nivel de desempeño del Docente Formador en la Dimensión 1: Gestión del Aprendizaje

Niveles de la Dimensión 1: Gestión del aprendizaje		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	18	60
Medio	4	13
Alto	8	27
Total	30	100

Figura 2.

Nivel de desempeño del Docente Formador en la Dimensión 1: Gestión del aprendizaje



Interpretación: Como podemos apreciar, de los 30 docentes encuestados, 18 docentes, que representan un 60% de la población, muestran un desempeño bajo, 04 de ellos tienen un desempeño medio y 08 docentes, que representan el 27% de la población, tienen un desempeño alto.

Tabla 4.

Nivel de desempeño del Docente Formador en la Dimensión 2: Gestión Institucional

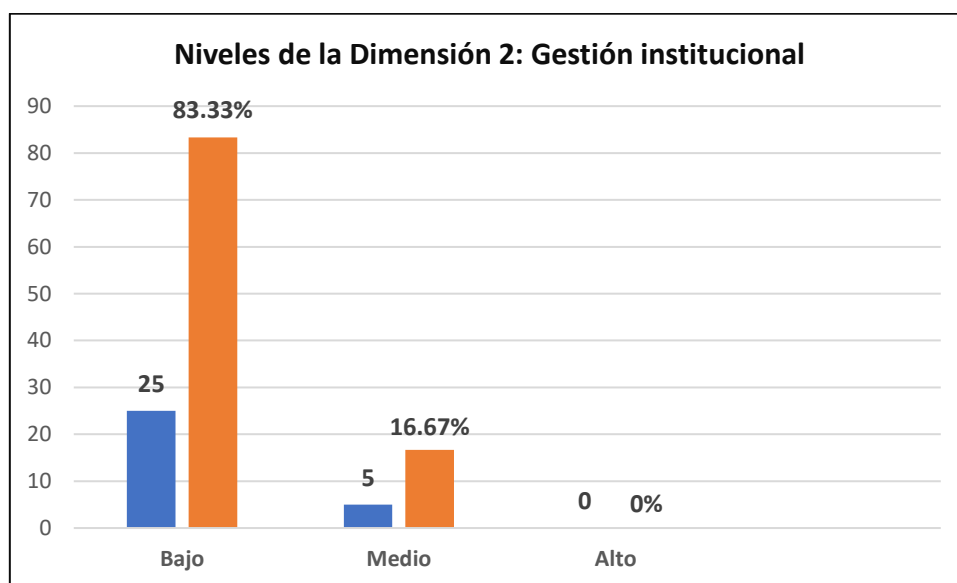
Niveles de la Dimensión 2: Gestión Institucional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	83
Medio	5	17
Alto	0	0
Total	30	100

Muestra los niveles de Desempeño del Docente Formador en la Dimensión Gestión Institucional. De acuerdo a la encuesta aplicada a los 30 docentes del IESPP “GALL”.

Lo graficamos de la siguiente manera:

Figura 3.

Nivel de desempeño del docente formador en la dimensión 2: Gestión institucional



Interpretación: El desempeño de los docentes formadores en la dimensión de Gestión Institucional es bajo en un 83%, así lo evidencian 25 de los docentes encuestados. Sólo 5 de ellos, que representan el 17% consideran que su desempeño en esta dimensión, es medio. Ninguno opina que es alto.

Tabla 5.

Nivel de desempeño del Docente Formador en la Dimensión 3: Gestión de la investigación

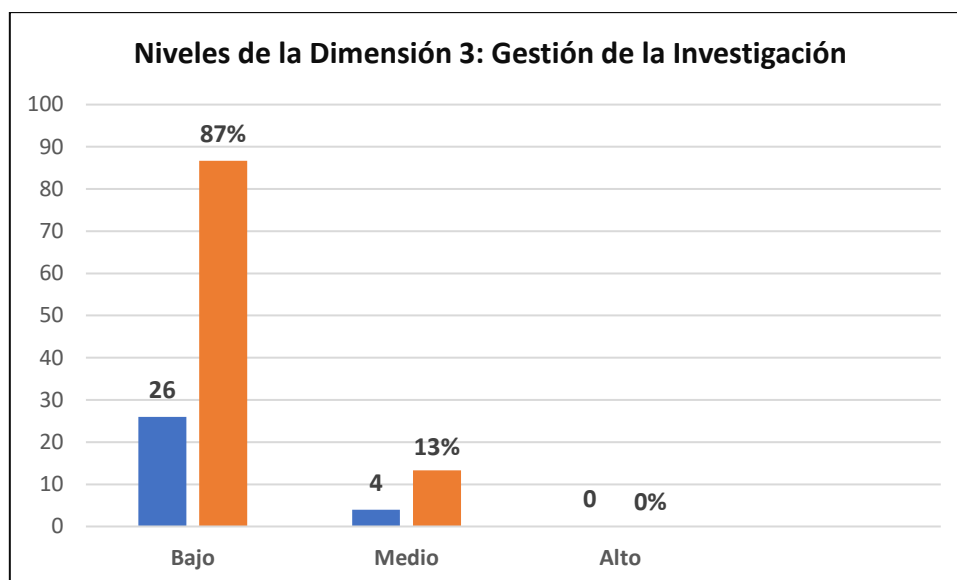
Niveles de la Dimensión 3: Gestión de la Investigación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	26	87
Medio	4	13
Alto	0	0
Total	30	100

Muestra el desempeño del docente formador en la Gestión de la Investigación.

Lo graficamos de la siguiente manera:

Figura 4.

Nivel de desempeño del Docente Formador en la Dimensión 3: Gestión de la investigación



Interpretación: De los 30 docentes encuestados, 26 docentes, que representan el 87% de la población, afirman que su desempeño en la Investigación es bajo por las limitadas oportunidades que reciben de parte de la Dirección. Sólo 04 formadores, consideran que su desempeño en la Investigación es medio. Ninguno opina que es alto

Tabla 6.

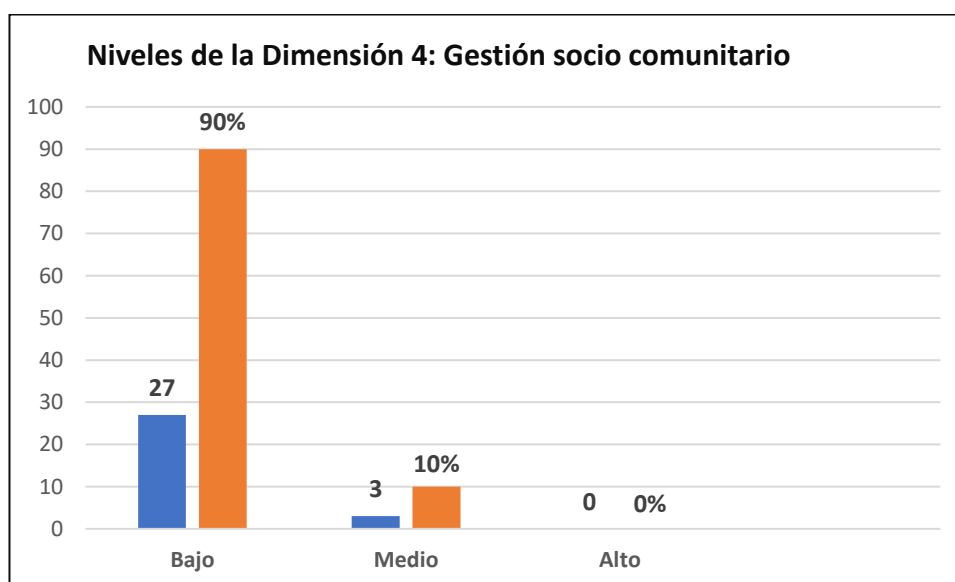
Nivel de desempeño del Docente Formador en la Dimensión 4: Gestión socio comunitaria

Niveles de la Dimensión 4: Gestión socio comunitaria		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	90
Medio	3	10
Alto	0	0
Total	30	100

Muestra los niveles de desempeño del docente formador del IESPP “GALL” en la Dimensión Socio Comunitaria. Lo graficamos de la siguiente manera:

Figura 5.

Nivel de desempeño del Formador en la Dimensión 4: Gestión socio comunitaria



Interpretación: Podemos apreciar que, el 90% de la población encuestada, conformada por 27 docentes, considera que su desempeño en la Gestión socio Comunitaria, es bajo por las limitadas oportunidades que ofrece la Dirección. Sólo 03 de ellos considera que su participación y desempeño es regular. Ningún formador opina que su desempeño en esta dimensión es bueno.

Tabla 7.

Nivel de desarrollo de Variable 2: Gestión del talento humano

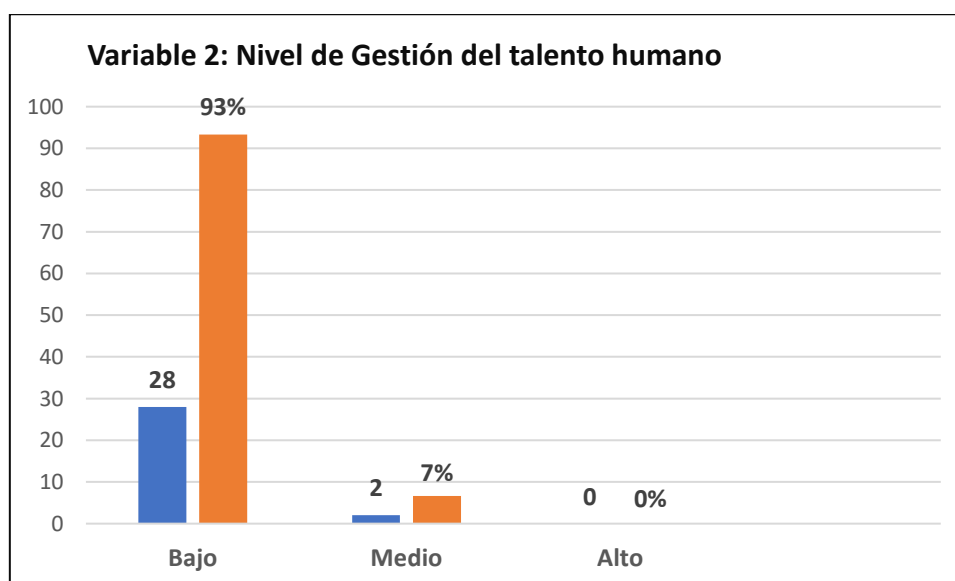
Niveles de la Variable 2: Gestión del Talento Humano		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	28	93
Medio	2	7
Alto	0	0
Total	30	100

Muestra los niveles de desarrollo logrados por la Variable 2: Gestión del Talento Humano en el IESPP “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018.

Lo graficamos:

Figura 6.

Nivel de Gestión del Talento Humano en el IESPP “GALL” de Tarma – 2018



Interpretación: Apreciamos que, el 93% de docentes, representado por 28 de ellos, opina que la Gestión del Talento Humano es bajo; sólo el 8%, equivalente a 02 docentes, considera que el nivel de Gestión del Talento Humano es de nivel medio. Ningún docente consideró que su nivel de desarrollo es alto.

Tabla 8.

Nivel de desarrollo de la Dimensión 1: Gestión interna del Talento Humano en el IESPP "GALL" de Tarma – 2018

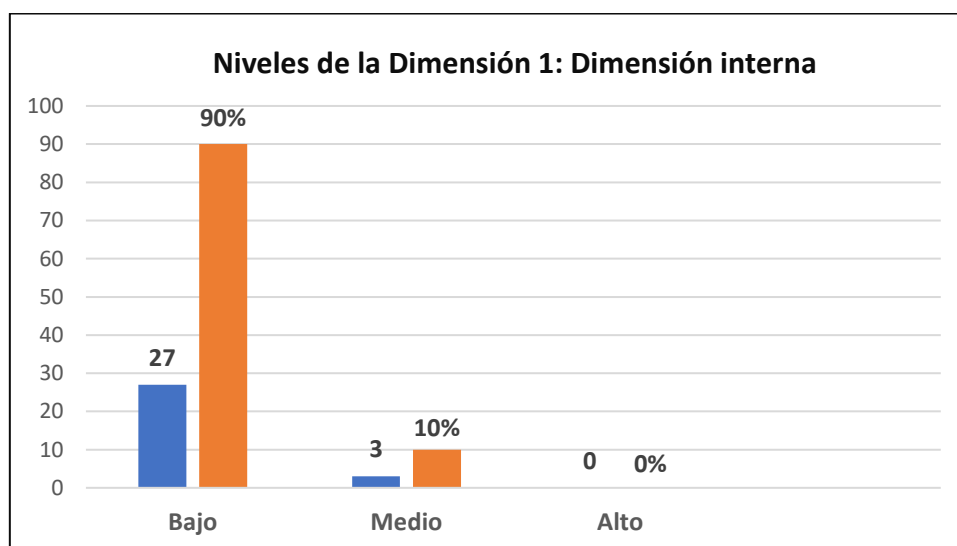
Niveles de la Dimensión 1: Interna		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	27	90
Medio	3	10
Alto	0	0
Total	30	100

La Tabla 08, expresa el nivel de desarrollo alcanzado por la Gestión del Talento Humano, en la Dimensión Interna, en el IESPP "GALL" Tarma - 2018

Expresado gráficamente, muestra lo siguiente:

Figura 7.

Nivel de desarrollo de la Dimensión 1: Gestión interna del Talento Humano en el IESPP "GALL" de Tarma – 2018



Interpretación: Observamos que el 90% de la población encuestada, conformada por 27 docentes, afirma que la Gestión del talento Humano, en la dimensión Interna, es de nivel bajo, ya que al interior de la Institución no se ha diagnosticado el potencial humano, no existe una buena comunicación, ni existen acciones de promoción interna para el desarrollo personal ni profesional. Por otro lado, sólo 03 docentes, opinaron que la promoción del talento humano, es de nivel medio. Ningún docente afirmó que la gestión es de nivel alto.

Tabla 9.

Nivel de desarrollo de la Dimensión 2: Gestión externa del Talento Humano en el IESPP “GALL” de Tarma – 2018

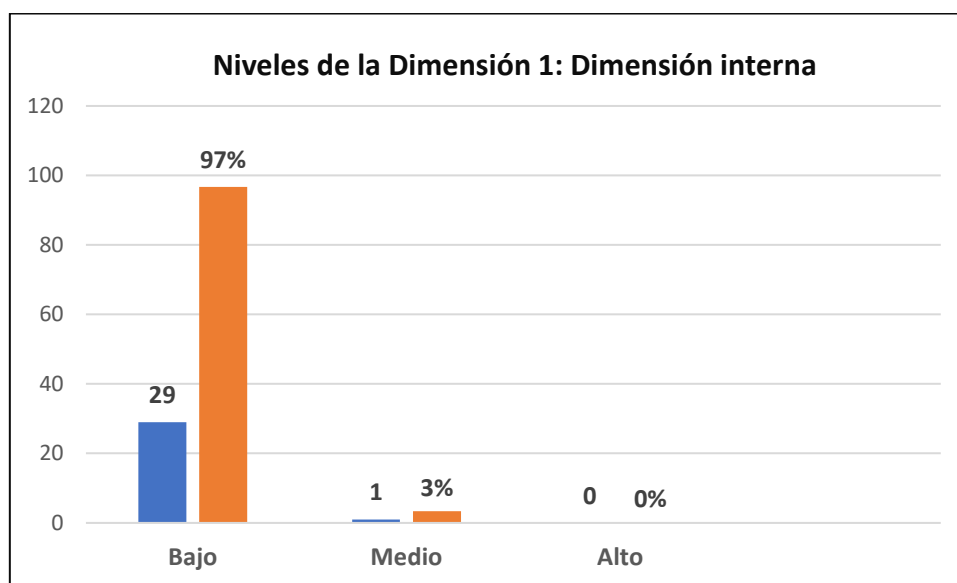
Niveles de la Dimensión 2: Externa		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	29	97
Medio	1	3
Alto	0	0
Total	30	100

La Tabla 09, expresa el nivel de desarrollo alcanzado por la Gestión del Talento Humano, en la Dimensión Externa, en el IESPP “GALL” Tarma, 2018

Expresado gráficamente, detalla lo siguiente:

Figura 8.

Nivel de desarrollo de la Dimensión 2: Gestión externa del Talento Humano en el IESPP “GALL” de Tarma – 2018



Interpretación: Observamos que el 97% de la población encuestada, conformada por 29 docentes, afirma que la Gestión del talento Humano, en la dimensión Externa, es de nivel bajo, ya que al interior de la Institución no se promueve el talento humano ni se reconoce sus aportes. Por otro lado, sólo 01 docentes, opinó que la Gestión Externa, en cuanto a la promoción del talento humano, es de nivel medio. Ningún docente afirmó que la gestión es de nivel alto.

5.2. Contrastación de hipótesis

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Luego de verificar los planteamientos de diversos autores, se decidió utilizar el índice coeficiente de correlación de Rho Spearman para medir el grado de relación de las variables, ya que el resultado de ambas fue reemplazado convenientemente. El estadígrafo “Rho” de Spearman, determinó el nivel de correlación entre las variables: Desempeño del Docente Formador y Gestión del Talento Humano. Se utilizó la siguiente Tabla para ponderar los resultados.

Tabla 10.

Ponderación de los resultados para la Correlación Spearman

RAZÓN Valor de Rho	RESULTADO Significado
- 1	Correlación negativa perfecta
- 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
- 0,25	Correlación negativa débil
- 0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables.
+ 0,10	Correlación positiva muy débil
+ 0,25	Correlación positiva débil
+ 0,50	Correlación positiva media
+ 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Metodología de la Investigación Científica, Hernández: 2014

Contrastación de la Prueba de Hipótesis General

a) Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis nula:

H0: No existe relación directa y significativa entre el nivel del Desempeño del Docente Formador y el nivel de Gestión del Talento Humano en el IESPP “Gustavo Allende” de Tarma – 2018.

Hipótesis alterna

H1: Existe relación directa y significativa entre el nivel del Desempeño del Docente Formador y el nivel de Gestión del Talento Humano en el IESPP “Gustavo Allende” de Tarma – 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

Significancia = 5% (0.05)

c) Demostración de la Hipótesis

H₀:	$\rho = 0$	No existe relación significativa entre el nivel de Desempeño del Docente Formador y el nivel de Gestión del Talento Humano.
H₁:	$\rho \neq 0$	Existe relación significativa entre el nivel de Desempeño del Docente Formador y el nivel de Gestión del Talento Humano

d) Estadístico de la Prueba

Rho de Spearman.

e) Cálculo del Estadístico de prueba

El estadístico de prueba Rho Spearman se calculó utilizando el software SPSSv-22, tal como se aprecia en la siguiente Tabla:

Tabla 11.

Coefficiente de Correlación Rho Spearman entre las variables: Desempeño del docente formador y Gestión del talento humano en el IESPP “GALL”

Correlaciones			Desempeño del docente formador	Gestión del talento humano
Rho Spearman	de Desempeño del docente formador	Coefficiente de correlación	de 1,000	,758
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	de ,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

P = 0,000

El Rho de Spearman hallado, que establece el grado de correlación entre las variables, tiene el valor de: **0.758**; indica que, existe **una correlación directa o positiva considerable** (Hernández: 2014) entre el nivel del Desempeño del Docente Formador y el nivel de Gestión del Talento Humano, en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, tal como lo establece la tabla de ponderación de los resultados para el Coeficiente Rho de Spearman.

Decisión y conclusión estadística

Como $P < \alpha$, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe correlación significativa entre el desempeño docente y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018, afirmación postulada para un nivel de confianza del 95%, con un riesgo del 5%.

Contrastación de las Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 01

Tabla 12.

Correlación entre el Desempeño del Docente formador en la Gestión del aprendizaje y la Gestión del talento humano - IESPP” GALL” 2018-Tarma

Correlaciones			Gestión del aprendizaje	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión del aprendizaje	Coefficiente de correlación	de 1,000	,668
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	de ,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

P = 0,000

Interpretación estadística.

El Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como gestor del aprendizaje y la Gestión del talento Humano es **0.668**, lo cual significa que hay una correlación positiva media entre ambas variables.

Decisión y conclusión estadística

Como $P < \alpha$, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe correlación significativa entre el desempeño docente como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018, afirmación postulada para un nivel de confianza del 95%, con un riesgo del 5%. Con lo que se demuestra la Hipótesis Específica 01

Hipótesis específica 02

Tabla 13.

Correlación entre el Desempeño del formador como Gestor institucional y la Gestión del talento humano- IESPP “GALL” – 2018 Tarma

		Correlaciones		
			Gestión institucional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coficiente de correlación	de 1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión del talento humano	Coficiente de correlación	de ,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

P=0,000

Interpretación estadística.

El Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor Institucional y la Gestión del talento humano es **0.668** que indica una correlación positiva media entre ambas variables de estudio.

Decisión y Conclusión estadística

Como $P < \alpha$, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe correlación significativa entre el desempeño docente como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018, afirmación postulada para un nivel de confianza del 95%, con un riesgo del 5%. Con lo que se demuestra la Hipótesis Específica 02

Hipótesis específica 03

Tabla 14.

Correlación entre el Desempeño del formador como Gestor de la investigación y la Gestión del talento humano- IESPP “GALL” 2018 - Tarma

		Correlaciones		
			Gestión de la investigación	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión de la investigación	Coficiente de correlación	1,000	,436*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	30
	Gestión del talento humano	Coficiente de correlación	,436*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

P=0,016

Interpretación estadística.

El Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor de la Investigación y la Gestión del talento Humano es **0.436**, que indica que existe una correlación positiva débil entre ambas variables.

Decisión y Conclusión estadística

Como $P < \alpha$ rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe correlación significativa entre el desempeño docente como gestor de la investigación y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018, afirmación postulada para un nivel de confianza del 95%, con un riesgo del 5%. Lo que demuestra la Hipótesis Específica 03

Hipótesis específica 04

Tabla 15.

Correlación entre el Desempeño del formador como gestor socio comunitario y la gestión del talento humano- IESPP “GALL” 2018 - Tarma

			Correlaciones	
			Gestión socio comunitario	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión socio comunitario	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

P=0,001

Interpretación estadística.

El Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor Socio Comunitario y la Gestión del talento Humano es **0.562**, lo que indica que existe una correlación positiva media entre ambas variables.

Decisión y Conclusión Estadística

Como $p < \alpha$ rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe correlación significativa entre el desempeño docente como gestor socio comunitario y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018, afirmación postulada para un nivel de confianza del 95%, con un riesgo del 5%. Lo que demuestra la Hipótesis Específica 04.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después, del análisis de los resultados, se ha demostrado que existe una relación directa y significativa entre el nivel de Desempeño del Docente Formador y la Gestión del Talento Humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gustavo Allende”, de Tarma; equivalente a Rho Spearman = a **0,758** y un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis General

Esta hipótesis es reforzada por la Tesis de (Baque, 2023) “Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente”, quien afirma que, el desempeño de los docentes y las condiciones laborales producto de una ineficiente gestión del talento muestra un índice de correlación equivalente a muy alta, lo cual demostró que, existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en el sector educativo. Ello nos lleva a reafirmar la necesidad de participar en los cambios en las Instituciones Educativas que forman docentes, que requieren maestros motivados, valorados y reconocidos.

En mi opinión personal, afirmo que el desempeño de los docentes formadores está en función de la calidad de la gestión del talento humano que ejercen los directores de una Institución Educativa, pues si los maestros no se sienten reconocidos en sus capacidades ni valorados por sus acciones, no se encuentran motivados para el ejercicio de sus funciones, generando como consecuencia el incumplimiento de las metas institucionales, un deficiente desempeño en sus funciones y la insatisfacción del trabajador. Dicha afirmación es corroborada por la investigación realizada por (Yanasupo, 2023).

Considero por ello que, el líder de la organización educativa debe desarrollar un conjunto de políticas para direccionar el comportamiento de los docentes de modo que pueda ser capaz de convertir las metas institucionales en metas personales de los formadores, estos

mecanismos deben ser parte de la planificación, organización, implementación, evaluación y monitoreo, más aún si se trata de una institución que forma docentes, para poder establecer los lineamientos necesarios y mejorar el desempeño del colaborador, afirmación que es corroborada por la investigación de (Alanya, 2021) desarrollada en el distrito de Pachacámac de la ciudad de Lima, quienes encontraron una correlación equivalente a 0.851, entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

En el nivel de educación superior trabajamos con jóvenes, adultos y adultos mayores, cada uno con diferentes experiencias de vida, expectativas, problemas y diversas capacidades que necesitan ser desarrolladas para lograr los objetivos institucionales. Por ello, la necesidad de contar con un clima favorable que genere las condiciones para el desarrollo de las competencias personales de cada docente, es fundamental. Tesis que es corroborada por el estudio de (Olivo, 2016), que concluyó existe una relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de un Instituto Superior Tecnológico equivalente a 0,706 y 0.886 respectivamente.

Sus conclusiones nos permiten confirmar nuestra hipótesis principal, pues señala que, los mejores talentos se encuentran en las empresas que manejan una adecuada gestión del recurso humano, ya que su índice de satisfacción y de desempeño es positivo y su identidad empresarial es la más sólida. Al igual que ocurre en las Institutos Pedagógicos, los docentes se sienten limitados en sus funciones y por ello se muestran desmotivados para un eficiente desempeño.

Por ello, es necesario una adecuada gestión del talento humano pues el desempeño laboral del docente se verá evidenciado en el logro del Licenciamiento Institucional, ya que estamos frente a la gran responsabilidad de demostrar la calidad de servicios educativos que venimos ofreciendo a los usuarios.

La tesis de Maslow (1943) confirma esta aseveración, ya que todos los seres humanos, sentimos la necesidad de pertenencia a un grupo, en el que se fortalece la seguridad personal por la acogida y valoración que reafirma la identidad. Las personas necesitamos del otro para poder construir una identidad estable y plena (Honneth, 2009), de lo contrario es posible que pueda perder su integridad, su autonomía, sus derechos.

Se tiene la certeza de que, existe la absoluta necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados para gestionar el desarrollo personal y profesional de sus docentes, toda vez que constituyen la pieza clave para el mejoramiento de la calidad educativa, tal como lo reafirma el Marco del buen desempeño del directivo (MINEDU, 2017).

Es propicio, además, señalar lo que refiere Chiavenato (2004) respecto a la gestión del Talento Humano, como aspecto primordial en las organizaciones, ya que, al ser la función más importante para el éxito productivo, permite la colaboración eficaz y comprometida de los colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales e individuales.

Por lo tanto, el desempeño de los colaboradores está muy relacionado con las prácticas y las nuevas políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial como, reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro y ameno, con un código de ética y trato justo para los colaboradores de la institución (Chiavenato, 2009).

Frente a ello, considero que esta relación se presenta de manera significativa, ya que, en nuestra Institución, no hay reconocimientos, procesos de mejora de las condiciones laborales de los docentes, no hay mucha identidad institucional ni local, no se brinda oportunidades de representar a la Institución, no se promueve e incentiva el quehacer investigativo y el trabajo socio comunitario.

El formador de formadores como señala Kosnik (2020), es complejo, muestra varias identidades y versatilidades que está en la necesidad de manejar, sea como gestor del aprendizaje disciplinario, investigador e innovador de la realidad, articulador entre la escuela y la comunidad y al mismo tiempo, comprometido con el desarrollo de la sociedad (Kosnik, 2020).

Para el resultado de la Hipótesis Específica 01.

En función de los resultados obtenidos, nuestra investigación afirma que, existe una correlación positiva media equivalente a 0,668 entre el desempeño del docente formador como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano, resultado que es corroborado por la investigación de Figueroa, quien concluyó que un ineficiente desempeño de la función pedagógica está significativamente relacionado con una inadecuada gestión del talento humano (Figueroa, 2020).

Mi apreciación en relación a este punto es que, efectivamente, una inadecuada gestión del talento humano en la gestión del aprendizaje, consistente en la ausencia de monitoreos, cargas horarias inapropiadas para el docente, ausencia de trabajo colegiado, prácticas planificación educativa excluyentes, selección inadecuada de docentes, inexistencia de indicadores de evaluación de desempeño, otorgamiento de recompensas inadecuadas, favoritismos infundados, entre otros, han traído como consecuencia un quiebre en el desarrollo académico de los formadores, ya que, en la información brindada por los formadores aceptan haber descuidado las bases científicas y enfoques pedagógicos en la práctica educativa debido a la ausencia de monitoreos y al trabajo colegiado, hecho que ha generado un deterioro en la calidad educativa (Escribano, 2018).

En mi apreciación personal, todo lo anterior, evidencia una inadecuada gestión del talento humano, además del incumplimiento de las disposiciones del Marco del Buen

Desempeño del Directivo, que señala las responsabilidades de los Directores de las Instituciones Educativas, en torno a los procesos académicos: (MINEDU, 2020):

“...Los directores ahora deben ser líderes pedagógicos, toda institución educativa necesita liderazgo directivo, requiere una persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos pedagógicos, demanda un líder que influya, inspire y movilice las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico...” (p. 12)

De modo que, el desempeño del docente, como gestor del aprendizaje, está directamente relacionado con la gestión del talento humano, en tanto el director, ahora tiene la responsabilidad de direccionar y gestionar el aprendizaje desterrando prácticas rutinarias de enseñanza y ejerciendo el acompañamiento, los monitoreos y asesoramientos, de forma adecuada, oportuna y al mismo tiempo, permanente, puesto que su función está centrada en desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad, afirmación que es corroborada por el Perfil de competencias profesionales del docente formador. (MINEDU, 2020). Como resultado de ello los resultados evidenciaron que, el 60% de docentes presenta un desempeño desfavorable en la gestión del aprendizaje

Para el resultado de la hipótesis específica 02

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor Institucional y la Gestión del talento Humano, equivalente a 0.668, afirmamos que, existe una correlación positiva media entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano.

Efectivamente, el desempeño de los docentes como gestores institucionales es desfavorable debido a que el personal directivo, no promueve la participación de los formadores en los procesos de gestión institucional ni genera mecanismos adecuados de

involucramiento en la mejora organizacional, hecho que se contrapone a lo señalado por Rodríguez: 2020, quién afirma que, si a los colaboradores no se les hace sentir miembros activos del éxito, no asumen las metas institucionales ni la visión compartida como propia.

Esta conclusión es respaldada por los estudios realizados por Rojas y Vélchez (2018), que concluyeron que, la participación de los trabajadores en la gestión institucional es muy importante porque, al sentirse involucrados en la gestión institucional, su compromiso y dedicación es mayor; por lo que, desde mi apreciación personal, esto exigiría a los directivos, priorizar las actitudes horizontales, democráticas y la participación en capacitaciones, incentivos, evaluaciones y otras decisiones importantes.

Para corroborar esta afirmación, citamos a ESAN (2019), que nos advierte sobre la importancia de implicar a los trabajadores en el funcionamiento de una empresa. Cuando todos los colaboradores son tomados en cuenta para representar a la Institucional en la toma de decisiones, en las estrategias para mejorar el clima institucional, para dirigir acciones estratégicas y compartir los éxitos, éstos asumen un mayor compromiso, que se traducen en la mejora de los resultados de la organización

Reconociendo el enorme valor que tiene una gestión democrática, en la que de una forma u otra participen todos los maestros, desterrando estilos autoritarios en los que las decisiones se toman de forma unilateral; concluimos que resulta favorable que los docentes sean implicados en el proceso de la toma de decisiones de gestión institucional, porque cuentan con diversas capacidades y habilidades, que al ser requeridas, eleva su motivación, ya que constituye un gran incentivo para la sensación de comodidad, bienestar y disfrute de los docentes, al sentirse necesarios en la solución de problemas que surgen en la Institución. (ESAN, 2019)

Mi punto de vista es que los directivos de las instituciones educativas deben generar mecanismos para una convivencia democrática e intercultural, generando un clima de

confianza favorable para que todos participen de manera armoniosa, enfatizando en las relaciones interpersonales respetuosas para afrontar los conflictos de manera constructiva, esto contribuye decididamente al logro de las metas compartidas (Goodwin, 2020).

Considero que la participación de los docentes en la gestión institucional, es una forma de adquirir derechos que, en algunas situaciones como esta, los directivos no respetan. El aplicar políticas de gestión institucional inclusivas, permitiría que los docentes se sientan fortalecidos en sus capacidades para asumir los retos institucionales. MINEDU, precisa que los directores deben desterrar las actitudes de desconfianza, subordinación y conflicto como estilo de relación entre los actores de la comunidad educativa (MINEDU, 2020).

Para el resultado de la Hipótesis específica 03

El Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor de la Investigación y la Gestión del talento Humano es 0.436, demostrando que, existe una correlación positiva débil entre el desempeño del docente formador como Gestor de la Investigación y la Gestión del Talento Humano, en el IESPP “GALL” de Tarma, en el año 2018.

Efectivamente, las funciones que hoy se le atribuyen al docente formador, se han incrementado debido a las exigencias del mundo global, entre ellas, por ejemplo, las secuelas de la pos pandemia desatada por la COVID, exigiéndose entre ellas el manejo de habilidades investigativas para innovar y responder a los retos de un mundo incierto, complejo y cambiante, tal como lo señala (Castro, 2022).

Los docentes tienen habilidades investigativas, pero no se cuenta con una política que incentive el desarrollo de las investigaciones; la gran mayoría de maestros no hacen investigaciones; sería pertinente conformar grupos de investigadores con nuestros estudiantes, inclusive, formar parte de nuestra carga horaria; lo cierto es que, los docentes consideraron que

su desempeño es desfavorable, frente a muy pocos, que han realizado esfuerzos individuales, pero no, orientados a la problemática institucional, sino que investigan temáticas particulares.

Se necesita una nueva propuesta que gestione el talento investigativo de la Institución, con mecanismos que incluya convenios y alianzas con otras instituciones que apoye a los docentes en el fortalecimiento de las capacidades de los docentes, en la formulación de proyectos educativos en temas de impacto tecnológico, social, solidario, que acredite programas de alta calidad, con talento humano competente profesional y ético, comprometido con el desarrollo humano sostenible, en los que necesariamente, debemos involucrar a nuestros estudiantes.

Afirmo que el rol investigador del docente formador, forma parte de las competencias que debe demostrar, sin embargo, este ejercicio esforzado y muy dedicado, debido a la rigurosidad manifiesta, debe ser acompañado, y sobre todo reconocido, tal como lo señala López y Montes, y, por lo tanto, los líderes de las organizaciones educativas deben promover las facilidades y oportunidades para su desarrollo (López, 2023)

En nuestra Institución, es necesario la gestión adecuada del talento humano porque existen docentes con grandes cualidades y habilidades investigativas, un gran porcentaje de ellos cuentan con el grado de maestría, sin embargo, necesitan mayor incentivo y apoyo para que concreten sus investigaciones y puedan garantizar la calidad del conocimiento en sus diferentes formas y expresiones, con énfasis en la solución a problemas de diferente orden: local, regional y nacional.

Por otro lado, los Diseños Curriculares Básicos Nacionales, (DCBN, 2022) de las diferentes carreras de profesionales, tienen dentro de sus competencias el formar estudiantes investigadores de sus entornos, de su realidad, para tener mejores alternativas en la solución de los problemas que afectan la educación y la práctica pedagógica. Si los docentes no

demostramos habilidades investigativas, muy poco podremos hacer por nuestros estudiantes, futuros docentes del país.

Sin embargo, los resultados obtenidos, nos llevarían a concluir que existen, además, otros factores por los cuales los docentes no investigan. En el IESPP, presentan limitaciones, si bien es cierto existe una correlación con la Gestión del Talento Humano, porque no se les brinda mayores facilidades, estímulos y estrategias para esta actividad se concrete, no podríamos dejar de lado el estudio de otros factores, como la presión por la carga de trabajo, falta de recursos económicos y de capacitaciones, escasa motivación, mucha presión por la evaluación, entre otros (University California: 2022) , que, con toda seguridad, será motivo de nuevas investigaciones.

Hipótesis específica N°04. Los resultados hallados, tras la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, para relacionar el Desempeño del Docente Formador como Gestor Socio Comunitario y la Gestión del talento Humano, arrojaron una correlación positiva media entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor Socio Comunitario y la Gestión del Talento Humano, en el IESPP “GALL” de Tarma, en el año 2018.el equivalente a 0.562.

El proceso de licenciamiento institucional en el que nos encontramos, nos exige a los maestros y a los directivos, el manejo de muchas competencias orientadas a promover el desarrollo social por el compromiso y la responsabilidad que tenemos con el entorno en el que nos situamos. El no haber ejecutado acciones de responsabilidad social comunitaria, ha constituido un gran obstáculo para lograr el Licenciamiento, ya que no se ha podido demostrar ni evidenciar nuestra vinculación con la comunidad. Esta dimensión ha sido poco respaldada en la Institución, pese a que constituye un eje clave en una educación de calidad, tal como lo afirma (Sandoval M. y Fiestas, 2020).

Respaldamos nuestra hipótesis con el estudio de Sosa (2017), que concluyó que, una óptima gestión pedagógica, comunitaria, administrativa y financiera, influye plenamente en el marco del buen desempeño docente como actor y agente socio comunitario.

En mi opinión personal considero muy importante la gestión del talento docente en esta dimensión, ya que nosotros debemos vincularnos con la comunidad, con sus instituciones, grupos de interés y padres de familia, para buscar aliados; nuestras necesidades son múltiples y requerimos el involucramiento de diferentes sectores protagonistas, no sólo como proveedores de recursos, sino también de ideas y estrategias

En estos espacios, el docente pone en juego su mayor creatividad, su identificación con los problemas sociales, pero para que esto se concrete, necesita desenvolverse en una gestión que contenga horizontales, colaborativas, de trabajo en equipo, desterrando todo verticalismo y abuso de la normativa en una institución educativa. Contar con instancias de gestión descentralizada, favorecía muchísimo el despliegue de las habilidades de los docentes para la gestión social y comunitaria, sin embargo, para ello requerimos previamente investigar la realidad, y es aquí donde encontramos una muy limitada producción intelectual para desarrollar la proyección institucional. ¿Cómo abordar la problemática? ¿Qué soluciones planteamos, si es que no sabemos el diagnóstico? Lo cierto es que, no tenemos un conocimiento exhaustivo de la realidad y por lo tanto no podemos tener respuestas para ello; tal como también lo afirma, (Sandoval M. y Fiestas, 2020)

Los DCBN de las carreras profesionales propuestas por el MINEDU, desde el año 2010, han considerado como componente sustancial del perfil del egresado, la gestión Socio Comunitaria; en tal sentido, los formadores, deben participar en proyectos de responsabilidad social, implicando a los estudiantes en acciones que, por ejemplo, mitiguen el impacto ambiental, enfrenten la marginación étnica desde un abordaje intercultural; la inequidad de

género, participar en voluntariados, ejercicio ciudadano, entre otros. Martínez, (2020); Vargas, J. (2017)

Por esta dimensión, del desempeño socio comunitario, la gestión del talento humano, está destinado a fortalecer el convivir armónico, buscando el bien común y el desarrollo de la identidad institucional, local, regional y nacional a través del desarrollo de habilidades sociales y práctica de valores en diferentes espacios de interacción; propicia la formación ciudadana, la participación autónoma, responsable y comprometida en el proceso de descentralización y consolidación del sistema democrático, afirmando el sentido de pertenencia e identidad, para contribuir desde el ejercicio profesional a la disminución de los niveles de pobreza, de exclusión y al desarrollo del país dentro de la globalización, con el propósito de buscar aliados y poder conseguir su apoyo, al mismo tiempo que, nosotros revertimos esas iniciativas con responsabilidad social (DIFOID, 2020).

En los últimos años se han llevado a cabo diversos estudios que han propuesto la aplicación de mecanismos y estrategias para gestionar eficientemente, el talento humano, con el propósito de generar la satisfacción laboral y personal del docente; ello significa hay un convencimiento general de que este aspecto es determinante en el desempeño laboral de los docentes y la mejora de la calidad educativa, pues, las metas institucionales se logran para el beneficio de la sociedad. Aún, un reto para los IESPP no licenciados.

Resalto los aportes de realizados por Rebaza e Infantas, quiénes demostraron que, si los docentes universitarios son valorados y reconocidos, se desempeñan mejor y son capaces de potencializar sus habilidades; el acompañamiento, asesoramiento, una buena comunicación, gestiona eficientemente sus talentos; beneficiando a los estudiantes y a la colectividad. Es el gran aporte a las comunidades del entorno y a la sociedad (Rebaza, 2023)

En mi opinión personal, los institutos pedagógicos han descuidado seriamente esta dimensión que atañe a los formadores y a los directivos de las instituciones educativas; la

responsabilidad social con el entorno comunitario es de gran importancia porque permite el desarrollo del talento en las diferentes competencias que tiene un formador, pues para forjar alianzas efectivas, se requiere docentes con iniciativa, liderazgo, con capacidad de concertar y negociar las diferentes oportunidades que nos brindan el entorno, por lo tanto, no sólo contribuye al éxito académico, sino que, fundamentalmente, acerca a la institución a la dinámica social, en la cual, necesita su posicionamiento, respaldado esta apreciación con lo señalado por Chicomin, 2023 y Cabrera et. al, 2022 (Chicomin, 2023), (Cabrera, 2022)

Las acciones de desarrollo comunitario conllevan el compromiso social que las instituciones educativas no debemos soslayar, ya que nos brinda una oportunidad para relacionarnos con los grupos de interés, involucrar a los estudiantes y miembros de la comunidad mediante proyectos sociales que vinculen la experiencia pedagógica con el sostenimiento ambiental y cultural; además es un desafío que nos plantea la Agenda 2030 para desarrollar una educación de calidad, que exige la vinculación de la escuela con la comunidad (Educación, 2020)

Considero que es un proceso recíproco, porque también se enriquece el entorno, ya que los beneficios relacionados al medio ambiente, la defensa del patrimonio, la promoción de la interculturalidad, el rescate de los saberes y los valores genera aportes positivos en la comunidad; por ello se necesita una eficiente gestión del talento docente en los institutos pedagógicos públicos.

CONCLUSIONES

1. La investigación demostró que, existe una relación directa y significativa entre el nivel de desempeño del docente formador y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gustavo Allende”, de Tarma; equivalente a **Rho Spearman = a 0,758 y un nivel de significancia del 5%**. Es decir, que el desempeño del docente formador, está relacionado directamente con la gestión del talento humano en nuestra Institución. Realidad recurrente en diversas instituciones educativas públicas del país. Además, los datos mostraron que, el desempeño docente y la gestión del talento humano, desde la perspectiva de los formadores, fueron desfavorables. Estos resultados sugieren que, una mejora en las prácticas de gestión del talento humano, podría tener un impacto significativo en el desempeño docente, tal como lo confirma la Teoría del reconocimiento planteada por Honneth, quien señala que, cada persona necesita del otro para poder afianzar su identidad y construir y reconstruir su imagen estable y plena para poder entregar lo mejor que tiene, en favor de sí mismo y de la organización a la cual pertenece; constructo que apoya la hipótesis general de que estas dos variables están estrechamente relacionadas.
2. Existe una **correlación positiva media equivalente a 0,668** entre el desempeño del docente formador como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano. Situación que ocurre frecuentemente, con estas variables estudiadas en diversos contextos, tal como lo muestra la investigación titulada “*Ciencia, tecnología y sociedad en la gestión del talento humano docente*”, desarrollada por Álvarez, 2021, en la Universidad de Matanzas en Cuba, en la que concluye que, al ser, el talento humano docente, el elemento esencial del desarrollo de las instituciones educativas, es necesario asignarle la prioridad para

planificar acciones que generen la satisfacción del docente y aseguren su permanencia en el desempeño de sus quehaceres investigativos y académicos, de manera que la gestión institucional asuma el liderazgo pedagógico y escuche sus necesidades formativas.

3. De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, hallado entre el Desempeño del Docente Formador como Gestor Institucional y la Gestión del talento Humano, equivalente a **0.668**, existe una correlación positiva media entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano. Información que se corrobora con los resultados obtenidos sobre el desempeño del formador en la gestión institucional señalado como desfavorable, al igual que la gestión del talento humano, de lo que se puede concluir que, hay una participación limitada del formador en este ámbito. Problemática que es abordada por la Dirección General del Desarrollo Docente del Minedu, (DGDD, 2020), la que plantea como una exigencia para el docente formador y para la gestión institucional, contribuir al desarrollo de su profesionalidad e identidad, apoyado desde la gestión institucional para desarrollar el trabajo colegiado y gestionar las innovaciones necesarias para el logro de las metas institucionales y para que sea capaz de proponer los cambios del sistema educativo.

4. El Rho de Spearman, hallado entre el desempeño del docente formador como gestor de la Investigación y la Gestión del talento Humano es **0.436**, demuestra que, existe una correlación positiva débil entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la gestión del talento humano, en el IESPP “GALL” de Tarma. Además, los datos mostraron que el desempeño del docente formador en el ámbito de la investigación es desfavorable. Estos resultados sugieren que, el mejorar la gestión del talento humano, podría mejorar también el desempeño docente como gestor de la

innovación y de la investigación. Tal como refieren los estudios de Álvarez, 2021; Liechti, 2022; Sandoval, 2019, que inciden en el apoyo que necesita el docente formador en capacitaciones para potenciar sus habilidades investigativas y ser identificado en su potencial humano, todo ello, dentro de un clima que promueva el desarrollo de estas habilidades. Concluye que, es necesario gestionar el talento humano utilizando la ciencia, la tecnología y diversos entornos sociales, postura que concuerda con lo expresado por Chiavenato, 2009, al referir que, la gestión del talento humano es la clave en la excelencia organizacional, siendo la asignación de funciones, el monitoreo, la evaluación y los estímulos, algunos de sus componentes esenciales, para lograr los objetivos institucionales.

5. Tras relacionar las variables del desempeño del docente formador en la dimensión socio comunitario y la gestión del talento humano, se obtuvo el **Rho equivalente a 0.562**. Por lo tanto, se concluye que, existe una correlación positiva media entre el desempeño del docente formador como gestor socio comunitario y la gestión del talento humano, en el IESPP “GALL” de Tarma, en el año 2018. Los resultados indican que el desempeño del formador y la gestión del talento humano en esta dimensión, son desfavorables. Esta problemática es recurrente en diversas instituciones educativas de formación inicial docente, que es abordada por el Marco del Buen Desempeño del Directivo, 2014, el cual, enfatiza en el vínculo que debe existir entre las instituciones educativas y la comunidad, para promocionar el desarrollo local, lo que la Ley N° 30512 de Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica, la denomina Responsabilidad Social, por el que se asume una responsabilidad compartida para el mejoramiento de las condiciones de vida del entorno, el diálogo de saberes y la construcción de proyectos de desarrollo conjunto y organizado con los miembros de la comunidad.

Para lograr que los docentes se comprometan con su desempeño. Se necesita mecanismos que fortalezcan su identidad y refuercen la sensación de bienestar al experimentar su trabajo en la Institución. Por ello, la gestión del talento humano debe orientarse a fortalecer el trabajo en equipo en base a los talentos y habilidades personales que cada uno posee, siempre con el deseo de cumplir las metas y objetivos estratégicos de la Institución. Para eso, se debe ponderar la planificación, ejecución y monitoreo, en un clima democrático y saludable que consolide nuestra cultura organizacional y filosofía compartida.

RECOMENDACIONES

1. El sistema de gestión del talento humano, debe incorporarse en los lineamientos de Política Institucional y en los documentos de gestión para fortalecer la identidad del docente formador, la cual, influirá favorablemente en los perfiles de egreso de los futuros maestros, asimismo, permitirá el logro de las metas y objetivos institucionales que coadyuvará a la obtención del Licenciamiento Institucional.
2. El desempeño del docente formador en la gestión del aprendizaje, requiere el acompañamiento y el asesoramiento permanentemente, de esta manera los resultados serán beneficiosos. Organizar círculos de estudio para el interaprendizaje, generando oportunidades de autocapacitación, considerando las habilidades y talentos de los maestros, optimizará los resultados.
3. Insertar en las políticas e instrumentos de gestión institucional el cumplimiento de la Responsabilidad Social, que compromete el desempeño del formador, tanto dentro de la organización, como fuera de ella. Generar mecanismos estratégicos que impliquen al formador y a los estudiantes en la mejora de la gestión institucional, ya que, para ofrecer mejores servicios educativos a la sociedad, es necesario primero, consolidar y elevar el nivel de exigencia y desempeño dentro de la Institución. Como Institución de Formación Inicial docente, la proyección a la sociedad debe fortalecerse, es necesario formar alianzas estratégicas con los grupos de interés más representativos de nuestro entorno.
4. Generar oportunidades de capacitación para que los docentes mejoren sus habilidades investigativas, al mismo tiempo, generar una política de estímulos e incentivos que estimule el desarrollo de investigaciones de los formadores. Considerar dentro de la carga

horaria de cada maestro, el desarrollo de investigaciones e innovaciones, en el que se involucre a los estudiantes, que deben ser beneficiarios en el desarrollo de estas competencias, permitirán resolver dificultades que se surgen de la práctica pedagógica y del entorno en el que nos desenvolvemos.

5. Al ser la gestión socio comunitaria, un pilar para asegurar el desarrollo sostenible, los Institutos, deberían reforzar las actuaciones en este ámbito. Participar e intervenir en la sensibilización, abordaje y solución de problemas del entorno, conjuntamente con los estudiantes, en temas ambientales, marginación, discriminación, equidad de género, ejercicio ciudadano responsable, entre otros, permitiría un mejor desempeño en esta dimensión. Agregado a ello, la asignación de estos proyectos y acciones, dentro de la carga horaria del docente, de los planes de estudio, además de señalarlo, como uno de los requisitos necesarios para que el egresado pueda graduarse, ayudarían a mejorar este desempeño. Garantizar su sostenibilidad, implica reformular las políticas institucionales que consideren un sistema eficaz de la gestión del talento humano en la Institución.
6. Es necesario considerar que el docente del nivel superior, forma a los futuros docentes, por lo tanto, además de ser un experto en la gestión de los aprendizajes, debe estar entrenado en el ejercicio de la gestión institucional, en el manejo de habilidades investigativas, en la gestión socio comunitaria de su entorno y también en la gestión del talento humano. El desempeño de estas funciones optimizaría significativamente la calidad de formadores cuyos logros se deben ver reflejados en los egresados, por ello, el rol que cumplen los directivos y el personal jerárquico es esencial, de ahí que, debe generarse nuevos mecanismos para ocupar los cargos institucionales, cuyo ejercicio y continuidad, no dure muchos años, siendo preferible la promoción de nuevos maestros.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ander Egg, E. (2011). *Aprende a investigar* Editorial Brujas: España
- Cabrales, O. (2009). *La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana*. Universidad Militar Nueva Granada:
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Potencial Humano*. Ed. Mc Graw Hill. España.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Mc Graw-Hill: España.
- Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena*. Ministerio de Educación
- ESAN. (2019). Universidad de Administración de Negocios. Graduate University School Business. Programa de diplomatura internacional
- Espín, M. E. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*”. [Tesis Doctoral, Universidad de La Habana en Cuba].
- Goodwin, A. L. (2021). *Estándares educativos, globalización y concepciones del profesionalismo docente*. Revista europea de formación docente.
- Hayes, B (2000). *Cómo medir la satisfacción del cliente: Desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2da. Edic. España: Gestión.
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación Científica*. Ed. Mc Graw Hill Education México, 6ta. Ed.632 pp.
- Honneth A. (2008). *Un estudio en la Teoría del reconocimiento*. Ed.Kats.
- Kerlinger, F. (2010). *Investigación Científica*. Ed. Mc Graw Hill: México
- Kosnik, C., Mena L y Dharamshi, P. (2020). *Académicos desplazados: consecuencias previstas y no deseadas del panorama cambiante de la formación docente*. Revista europea de formación docente. [V43, 1-23]

- Lepkowski, J. (2008). *Avances en la metodología de encuestas telefónicas*. Ed. Wiley New York.
- Martínez, A. (2020). *El Aprendizaje Basado en Proyectos y la Responsabilidad Social*. Editorial Narcea.
- Maslow, A. (1943). *Teoría de la Motivación Humana*. Estados Unidos. Ed. Pirámide
- MINEDU (2017). Reglamento de la Ley N° 30512, de Institutos y Escuelas de Educación Superior. En, Ministerio de Educación. DIFOID
- MINEDU (2010). Diseños Curriculares Básicos Nacionales de todas las especialidades para los Institutos Pedagógicos Públicos. En DIFOID, Ministerio de Educación
- MINEDU (2015). Marco del Buen desempeño del Directivo. En Ministerio de Educación
- MINEDU (2020). Diseño Curricular Básico Nacional para la Formación Inicial Docente
- MINEDU (2020). Perfil de competencias de los formadores. Dirección de desarrollo docente
- MINEDU (2021). DS – N° 1621 Modifica la Ley 30512 Condiciones Básicas de Calidad para el Licenciamiento de Institutos de Educación Superior Pedagógica Pública.
- Olivo, F. (2016). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T.* El Buen Pastor de Los Olivos. Lima-Perú
- Popper (1985). *La lógica de la investigación científica*. Edit. Tecnos
- Rodríguez, F (2016). *Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano*, basado en competencias, desde la caracterización del Clima Organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo. Revista CIDE.
- Sandoval, L. (2019). *Evaluación de desempeño del Talento Humano Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*. [Tesis magistral en Universidad de Carabobo]
- Sierra Bravo, R (1994). *Técnicas de investigación social Teoría y ejercicios*. Editorial Paraninfo Madrid-España.

- Solarte, E. (2022) *Análisis de las diferentes teorías del liderazgo enfocada en las organizaciones*. En la Universidad Abierta y a distancia.
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. [Tesis Doctoral en Universidad Inca Garcilazo De la Vega]
- Vaillant, D. (2016). *Fortalecimiento del desempeño profesional del docente*. En Edic. Universo
- Vaillant, D. (2008) *La identidad del docente y la importancia del profesorado*. En Revista de Investigaciones en Educación, Vol. VIII, Nº 1: 15-15
- Valdés, V. Héctor. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. En Editorial Consejo Nacional de Educación.
- Vargas J. (2017). *Prácticas profesionales y servicio comunitario en la formación inicial docente*. Editorial UAM.
- Zabalza, M. (2012). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. En Edit. Narcea. Vol. 18
- Zabalza, M. (2012) *Las competencias en la formación del profesorado: de la teoría a las propuestas prácticas*. En Universidad La Rioja.
- Zapata, A. (2007). *Instrumentos de recolección de datos*. En Edit. Brujas

WEBGRAFIA

- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. Revista Propuestas Educativas. Universidad César Vallejo
DOI <https://doi.org/10.33996/propuestas.v3i6.706>
- Alles, M. (2007) Desarrollo del talento humano basado en competencias. Edic. Gránica
https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alvarado, M., & Barba, M. (2016) Gestión del talento humano y de la innovación de la enseñanza y el aprendizaje. ISBNN 2016910970-Universidad de Guadalajara. Ed. Palibrio

<https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El enfoque Ciencia - Tecnología – Sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1),150-158.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-150.pdf>

Ancasi, A., Tantaleán, C., & Montesinos, H. (2020). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia *Revista Científica y Multidisciplinaria*.

<https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=talento%20humano%20y%20desempe%C3%B1o%20docente&sortBy=relevance>

Anchundia I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. En *Dialnet. Dominio de las ciencias*. [Vol. 5, N°2. pp. 819-835]

DOI <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>

Arias, G. E. & Olmos, M.A. (2017). Evaluación del desempeño profesional de los formadores de docentes en El Salvador. *Revista Publicaciones N°45*. Pp.27-51. Universidad de El Salvador

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/5787>

Ávila, V. A (2013). Diagnóstico sociopsicológico de las organizaciones. *Psicología para América Latina*, [N° 24, pp, 240-255]. Recuperado em 16 de enero de 2024, de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000100014&lng=pt&tlng=es.

Báez, J. M. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. Universidad de Zaragoza. En *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. ISSN: 0213-8093

<https://www.redalyc.org/pdf/174/17418829006.pdf>

Baque, M. A. & Cañarte E (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. Revista Científica Ciencia & Sociedad- Universidad Autónoma Tomás Frías 3(2), 99-111. ISSN: 2789-8113

<https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>

Borrero, R (2019) Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. Institución Educativa Gabriela Mistral. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. Fundación Koinonía, Venezuela. ISSN: 2542-3088. vol. IV, núm. 7, 2019

<https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>

Cabrera, K., Jara, P., & Salcedo, V. (2022). Responsabilidad Social Universitaria (RSU): Percepción de los servidores públicos administrativos de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 3(57), 1-24.

DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i3.3228>

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3228>

Capatinta M. y Luque E. (2018) Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa – 2018 [Tesis Magistral en la Universidad César Vallejo) Repositorio Institucional

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27637/Luque_HE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, L., Herrera, O., Aillon, M., Fonseca, G. y Cid, J. (2022). Perfil del formador de formadores: revisión sistemática de literatura. En Revista Educación y educadores. De la Universidad de La Sabana – Colombia. DOI: 10.5294/edu.2022.25.1.4.

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/18063>

Chicomín, C., Salcedo, V., Arias, V. y Herrera, Jonathan. (2023). Responsabilidad social universitaria en Instituciones de Educación Superior del Cantón Machala-Ecuador en el Marco de la Agenda 2030. *Runas, Revista de Educación y Cultura*.

DOI: <http://dx.doi.org/10.46652/runas.v4i7.97>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9132853>

Domínguez J., Gonzales J., Mundaca M., Neciosup Ángela, & Rojas Y. (2019). La mejor inversión que haría el Perú. *Educare et communicare: Revista de investigación-Facultad de Humanidades de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo*. [V7(1), 84-89].
<https://doi.org/10.35383/educare.v7i1.231>

<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/231>

Escribano, E (2018). El desempeño docente, factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. [Vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018]. Universidad de Costa Rica

<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Farro L, Nauca E (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. En *Revista científica Horizonte empresarial*. [Vol. 9/ N.º 2, pp. 10-09 ISSN: 2313-3414]

<https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2318>

Figuroa, D., Pelegrín, N., & López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. En *Mikarimin Revista Científica y Multidisciplinaria*. [V7, 97–114]. Obtenido de <https://doaj.org/article/4f9ace5ef55b481abd8c4087c371c4e3>

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248/1613>

Godwin, A. Lin (2021) Estándares docentes, globalización y concepciones del profesionalismo docente. *Revista europea de formación docente*. Volumen 44-2021

<https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1833855>

Iglesias M. (2018). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes.

Revista Espacios. [Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Pág. 19]

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>

Kosnik, C., Mena L & Dharamshi, P. (2020). Académicos desplazados: consecuencias previstas y no deseadas del panorama cambiante de la formación docente. Revista europea de formación docente. [V43, 1-23]

DOI: <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1793947>

Liechti N (2022). La gestión del talento docente en España: Una herramienta de medición. [Tesis Doctoral, Universidad de las Islas Baleares – España]

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/675729/Liechti_Garcia_Nathalie.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, O y Montes, L. (2023). Perfil de docentes investigadores de escuelas Normales de Puebla y Veracruz. Revista de Investigación Educativa de la REDIECH

https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v14i0.1800

https://www.researchgate.net/publication/371803254_Perfil_de_docentes_investigadores_de_escuelas_Normales_de_Puebla_y_Veracruz

Matheus, C., Pérez, J., & Moreno J. (2015, 7 de octubre). Gestión del talento humano.

<https://thgestionth.blogspot.com/>

Moreno F, Godoy E. (2012). El Talento Humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. Daena, International Journal of Good Conscience. [V7(1) 57-67]

https://www.researchgate.net/publication/331001142_El_talento_humano_Un_capital_intangible_que_otorga_valor_en_las_organizaciones_human_talent_An_intangible_capital_th_at_gives_value_in_organizations

Muñante Valle, R J., et al. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Universidad Nacional Experimental Sur del Lago, Jesús María Semprum. Colección

Unión Global (UNESUR <https://doi.org/10.59899/Ges-tale>

<https://www.unesur.edu.ve/libros-2/download/8-libros/182-libro-gestion-del-talento-humano>

Paredes L, Barbot I, García V, Chang C (2023). Gestión del Talento Humano: Incidencia en el

desarrollo organizacional para la Universidad Técnica de Babahoyo. Revista electrónica

Colón Ciencias, Tecnología y Negocios. Repositorio Institucional digital de la

Universidad de Panamá. [ISSN L: 2313-7819-

revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn. Vol. 10, N° 2]

<http://up-rid.up.ac.pa/id/eprint/6794>

Ponce, A. y Rico, M. (2022) Dificultades y propuestas para el maestro ideal del Siglo XXI: Un

modelo desde la Teoría Fundamentada. Repositorio de la Universidad de Alicante

<https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/122024>

Realpe K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una

revisión documental. Revista científica Polo del conocimiento. [Edic. N° 53, Vol. 5, No

12. diciembre 2020, pp. 502-518. ISSN: 2550 - 682X] [https://orcid.org/0000-0003-2364-](https://orcid.org/0000-0003-2364-651X)

651X

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042555>

Sandoval, M & Fiestas P. (2020). La responsabilidad social como medio para fortalecer las

competencias investigativas, rol investigador y la producción científica. Revista de

Ciencias Sociales y Humanidades. [Vol. 2 Núm. 3 (2020): Julio – Septiembre]. En

Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Piura, Perú

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0012>

<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/110/709>

Ugarte A, Yarlequé Y & Fiallo, D. (2015). La Administración del Talento Humano, Revista Caribeña de Ciencias Sociales, Servicios Intercontinentales SL[Nº 1 2015_10, octubre].

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2015/10/talento-humano.html>

Uvidia, M. (2020) Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría, Repositorio UCV]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62630/Uvidia_HMA-

[SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62630/Uvidia_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yanasupo Y (2023) Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022. [Tesis de Maestría, Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes]

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5327/T037_77321920

[M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5327/T037_77321920M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

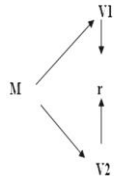
Zabalza, M. (2012). Las competencias en la formación del profesorado: de la teoría a las propuestas prácticas. Tendencias Pedagógicas, Vol. 20, 5–32.

<https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/issue/view/TP20>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

DESEMPEÑO DOCENTE DEL FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO “GUSTAVO ALLENDE” DE TARMA - 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente formador y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gustavo Allende” de Tarma en el año 2018?	GENERAL Establecer la relación que existe entre el Desempeño del docente formador y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018.	Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018 Hipótesis nula: No existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente formador y la gestión del talento humano en el Instituto Pedagógico Público “Gustavo Allende” Tarma– 2018	Variable 1: Desempeño del docente formador • Gestor del aprendizaje • Gestor Institucional • Gestor de la Investigación • Gestor Socio comunitario	Gestor del aprendizaje Gestor institucional Gestor de la investigación Gestor socio comunitario • Manejo de teorías científicas y enfoques pedagógicos • Planifica y ejecuta experiencias de aprendizaje de calidad • Verifica el desarrollo de competencias • Es acompañado y asesorado • Participa en la gestión institucional estratégica • Se involucra en el logro de los objetivos institucionales • Asume la representatividad institucional • Demuestra Habilidades investigativas • Recibe estímulos • Lidera grupos de investigación • Difunde sus investigaciones • Se involucra en proyectos participativos • Participa en proyectos de desarrollo comunitario • Conserva el patrimonio cultural • Gestiona alianzas estratégicas	Método general: Científico Método específico: Hipotético deductivo Tipo: Básica. Nivel: Relacional Diseño: No experimental, enfoque cuantitativo, correlacional, con el siguiente esquema.  <p>Donde: M= Muestra V1= Observación de la variable 1 V2= Observación de la variable 2 r = Correlación entre dichas variables</p>
ESPECÍFICOS 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma en el 2018?	GENERALES Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del aprendizaje y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018	Hipótesis específicas o sub hipótesis Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor de aprendizaje y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.	Variable 2: Gestión del talento humano Dimensión Interna • Comunicación, • Diagnóstico de habilidades, • Motivación	Dimensión interna • Comunicación asertiva • Diagnóstico del talento humano. • Identifica debilidades en la gestión del aprendizaje • Promueve su crecimiento y mejora profesional • Motiva el trabajo del docente formador.	POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 30docentes del Instituto Pedagógico Público “Gustavo Allende” de Tarma. Muestra censal no probabilística: Es la misma, 30 docentes del IESPP “GA” Tarma TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. • Las documentales, (fichas bibliográficas, de resumen, transcripción etc.).

2. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma en el 2018?	Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el año 2018	Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor institucional y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulos Dimensión externa <ul style="list-style-type: none"> • Políticas institucionales • Clima favorable • Fomento de la investigación • Valoración al docente 	Dimensión externa	<ul style="list-style-type: none"> • Define políticas institucionales • Promueve un clima institucional favorable • Promueve una cultura participativa • Estímulos y reconocimientos • Fomenta una cultura investigativa • Desarrolla una gestión participativa • Promueve el desarrollo socio comunitario • Promueve el talento humano y el crecimiento profesional. • Valora y reconoce el talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> • No documentadas (las encuestas). • Cuestionario, encuesta sobre el Desempeño del Docente Formador • Cuestionario, encuesta sobre el Nivel de gestión del talento humano en el IESPP “Gustavo Allende” de Tarma - 2018.
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma en el 2018?	Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor de la investigación y la gestión del talento humano, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018				TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS. Barras, gráficos de histogramas Alpha de Cronbach (Confiabilidad) La “r” de Pearson (Correlación) Procesadores: Excel Office SPSS 25
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del desarrollo socio comunitario y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma en el 2018?	Identificar la relación que existe entre el desempeño del docente formador como gestor del desarrollo socio comunitario y la Gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el desempeño del docente formador como gestor de desarrollo socio comunitario y la gestión del talento humano en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma, en el 2018				

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Nº ítems	INSTRUMENTO Y TÉCNICAS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">VARIABLE 1 POR SU POSICIÓN EN LA HIPÓTESIS DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR</p>	<p>El docente formador es el que brinda la formación inicial a los futuros maestros y a los que se encuentran en servicio.</p> <p>Su desempeño se demuestra en el manejo de competencias para desarrollar prácticas pedagógicas de calidad, su labor no está circunscrita a la gestión del aprendizaje en las aulas únicamente, sino que, es un investigador, innova y propone; participa en la gestión institucional vinculándola con la comunidad; promueve la responsabilidad social en el ámbito socio comunitario., involucrando a sus actores en el desarrollo local (Zabalza: 2012)</p>	Gestor del aprendizaje	Manejo de teorías y enfoques actualizados	1. Evidencia el manejo de teorías y enfoques educativos actuales en su práctica pedagógica	2	ENCUESTA	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Dominio científico del proceso pedagógico	2. Evidencia el manejo teórico científico en sus sesiones de aprendizaje			
			Dominio de la planificación del proceso	3. Planifica la secuencia didáctica con estrategias que desarrollen competencias en los estudiantes.			
			Evaluación sistemática de las competencias	4. Verifica el logro de competencias con instrumentos integrales			
			Monitoreo del aprendizaje	5. Es acompañado y monitoreado en la gestión del aprendizaje			
		Gestor Institucional	Gestión de beneficios institucionales	6. Ha sido designado para gestionar beneficios en favor de la Institución	3		
			Logro de objetivos institucionales	7. La Dirección le ha encargado la ejecución de actividades orientadas al logro de los objetivos institucionales			
			Representatividad Institucional	8. Representa usted al IESPP en otros contextos			
			Participación de la comunidad	9. La Dirección convoca la participación organizada de la comunidad en los procesos de gestión institucional	1		
			Acciones estratégicas institucionales	10. Ha participado, por encargo de la Dirección, en acciones estratégicas institucionales	1		
		Gestor de la Investigación	Iniciativa para investigar	11. Su iniciativa para investigar e innovar, ha recibido el respaldo de la Dirección	2		
			Apoyo en la investigación diagnóstica	12. Recibe el apoyo de los directivos para efectuar el diagnóstico situacional de la realidad en la que actúa			
			Formulación de propuestas innovadoras	13. La Dirección lo motiva para formular propuestas innovadoras para mejorar la calidad de vida del entorno	1		
			Involucramiento en investigaciones institucionales	14. La gestión lo ha involucrado en investigaciones institucionales	1		
			15. Difusión de las investigaciones	15. Recibe el respaldo de la Dirección para difundir sus investigaciones	1		
		Gestor Socio comunitario	Involucramiento en proyectos participativos	16. La actual gestión le permite involucrarse en Proyectos participativos institucionales	2		
			Participación docente en proyectos comunitarios	17. La Dirección convoca a la comunidad y a sus docentes en los procesos de gestión comunitaria			
			Formulación y ejecución de proyectos comunitarios	18. Participa en proyectos comunitarios por encargo de la Dirección Institucional, a partir de diagnósticos situacionales	1		
			Contribuye a la conservación del patrimonio cultural	19. En coordinación con la Dirección, desarrolla acciones para conservar el patrimonio cultural	1		
			Gestión de alianzas estratégicas.	20. La Dirección Institucional, lo ha convocado en la gestión de alianzas estratégicas para implementar proyectos sostenibles	1		

Tipo	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	N° ítems	Instrm.	Escala de medición Ordinal
<p style="text-align: center;">VARIABLE 2: POR SU POSICIÓN EN LA HIPÓTESIS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Gestión del Talento Humano Conjunto de políticas y prácticas necesarias que crea mecanismos para dirigir gerencialmente los aspectos relacionados con las personas y su desempeño, incluidos las normativas, el reclutamiento, selección, capacitación, motivación, recompensas y evaluación de desempeño»</p> <p>Dimensiones: Interna y externa (Matheus: 2015) Dimensión interna: personalidad de los colaboradores y sus potencialidades y talentos. Comunicación que establece con el gerente, sus capacidades, aptitudes, conocimientos, destrezas, actitudes, motivaciones, expectativas</p> <ul style="list-style-type: none"> •Comunicación, escucha activa •Diagnóstico de sus habilidades, conocimientos y actitudes •Su desempeño •Sus motivaciones y expectativas •Estímulos y recompensas <p>La Dimensión externa; variables que influyen en el desenvolvimiento del colaborador: políticas institucionales, cultura y clima organizacional, estructura organizativa, las funciones asignadas, los estímulos y reconocimientos. Representan las condiciones que se generan en la organización y que inciden en el desempeño de sus colaboradores.</p>	INTERNA	Capacidad de escucha	1. Escucha con tolerancia y respeto en diversos contextos	1	CUESTIONARIO	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>
			Diagnóstico del talento humano	2. Diagnostica el potencial humano de sus docentes	3		
			Identificación de habilidades en la gestión del aprendizaje	3. Distingue las habilidades de sus docentes en la gestión del aprendizaje, con un diagnóstico	5		
			Identificación de las debilidades en la gestión del aprendizaje	4. Ha identificado las debilidades de sus docentes con un diagnóstico	5		
			Gestión oportuna de su actualización y perfeccionamiento	5. Les brinda oportunidades para incrementar sus conocimientos	5		
			Gestiona su desarrollo profesional	6. Es equitativo en la distribución de oportunidades para su desarrollo profesional	5		
			Motiva el trabajo institucional	7. Motiva siempre su trabajo en la gestión institucional	5		
			Muestra confianza para el logro de los objetivos profesionales	8. Les demuestra confianza y motivación para que obtengan sus logros	5		
			Reconocimiento público de méritos	9. Reconoce públicamente sus actitudes positivas	5		
			Coherencia entre el decir y actuar en la política de estímulos	10. Es coherente con su discurso y práctica para resaltar los aciertos de sus docentes	1		
		EXTERNA	Define como política institucional la gestión del Talento Humano	11. Ha incorporado como política institucional la Gestión del Talento Humano	4		
			Gestiona clima institucional favorable	12. Promueve un clima laboral favorable	4		
			Gestiona una cultura participativa	13. Fomenta el diálogo y la participación democrática entre sus docentes	4		
			Promociona una cultura democrática	14. Permite la libre expresión a los docentes en el ejercicio de la gestión institucional	4		
			Fomento de una cultura investigativa	15. Genera espacios para el despliegue del talento humano en la gestión de la investigación	1		
			Promoción de una política meritocrática	16. Es justo y equitativo en la designación de docentes para que representen a la Institución	3		
			Designa responsabilidades en función del talento personal	17. Asigna funciones de acuerdo al talento investigativo docente para optimizar su desempeño	3		
			Cultura participativa y de responsabilidad social	18. Asigna oportunidades de participación al docente en tareas de responsabilidad social	3		
			Valoración del talento humano en acciones socio comunitarias	19. Evalúa y reconoce, el talento humano en acciones socio comunitarias	2		
			Promoción del desarrollo humano y profesional	20. Promueve el desarrollo personal y profesional de los docentes en todas sus dimensiones	2		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA
V1 DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR	Gestión del aprendizaje	Maneja teorías pedagógicas	1. Evidencia el manejo de teorías y enfoques educativos actuales en su práctica pedagógica	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			2. Evidencia el manejo teórico científico en sus sesiones de aprendizaje	
		Respeto los procesos pedagógicos	3. Planifica la secuencia didáctica con estrategias que desarrollen competencias en los estudiantes.	
		Desarrolla y evalúa competencias	4. Verifica el logro de competencias con instrumentos integrales	
		Monitoreo y asesoramiento continuo	5. Es acompañado y monitoreado en la gestión del aprendizaje	
	Gestión institucional	Participación en el logro de los objetivos institucionales	6. Ha sido designado para gestionar beneficios en favor de la Institución	
			7. La Dirección le ha encargado la ejecución de actividades orientadas al logro de los objetivos institucionales	
		Representatividad Institucional	8. Representa usted al IESPP en otros contextos	
			9. La Dirección convoca la participación organizada de la comunidad en los procesos de gestión institucional	
	Gestión de la investigación	Acciones estratégicas compartidas	10. Ha participado, por encargo de la Dirección, en acciones estratégicas institucionales	
		Participación en investigaciones institucionales	11. Su iniciativa para investigar e innovar, ha recibido el respaldo de la Dirección	
		Involucramiento en propuestas innovadoras	12. Recibe el apoyo de los directivos para efectuar el diagnóstico situacional de la realidad en la que actúa	
			13. La Dirección lo motiva para formular propuestas innovadoras para mejorar la calidad de vida del entorno	
		Formulación y difusión de propuestas innovadoras	14. La gestión lo ha involucrado en investigaciones institucionales	
	Gestión socio comunitaria		15. Recibe el respaldo de la Dirección para difundir sus investigaciones	
		Involucramiento en proyectos socio comunitarios	16. La actual gestión le permite involucrarse en Proyectos participativos institucionales	
			17. La Dirección convoca a la comunidad y a sus docentes en los procesos de gestión comunitaria	
		Diagnóstico socio cultural	18. Participa en proyectos comunitarios por encargo de la Dirección Institucional, a partir de diagnósticos situacionales	
		Conservación del legado cultural ancestral	19. En coordinación con la Dirección, desarrolla acciones para conservar el patrimonio cultural	
		Gestión de alianzas estratégicas	20. La Dirección Institucional, lo ha convocado en la gestión de alianzas estratégicas para implementar proyectos sostenibles	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTA
V2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Interna	Comunicación asertiva	1. Escucha con tolerancia y respeto en diversos contextos	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Diagnóstico del potencial humano	2. Diagnostica el potencial humano de sus docentes	
			3. Distingue las habilidades de sus docentes en la gestión del aprendizaje, con un diagnóstico	
			4. Ha identificado las debilidades de sus docentes con un diagnóstico	
			5. Les brinda oportunidades para incrementar sus conocimientos	
		Gestión de su desarrollo personal y profesional	6. Es equitativo en la distribución de oportunidades para su desarrollo profesional	
		Motivación	7. Motiva permanentemente su trabajo en la gestión institucional	
		Confianza	8. Les demuestra confianza y motivación para que obtengan sus logros	
		Reconocimiento	9. Reconoce públicamente sus actitudes positivas	
			10. Es coherente con su discurso y práctica para resaltar los aciertos de sus docentes	
	Externa	1. Dirección estratégica	11. Ha incorporado como política institucional la Gestión del Talento Humano	
			12. Promueve un clima laboral favorable	
		2. Clima institucional favorable	13. Fomenta el diálogo y la participación democrática entre sus docentes	
			3. Cultura democrática y participativa	14. Permite la libre expresión a los docentes en el ejercicio de la gestión institucional
		15. Genera espacios para el despliegue del talento humano en la gestión de la investigación		
		4. Cultura meritocrática	16. Es justo y equitativo en la designación de docentes para que representen a la Institución	
			17. Asigna funciones de acuerdo al talento investigativo docente para optimizar su desempeño	
		5. Responsabilidad social	18. Asigna oportunidades de participación al docente en tareas de responsabilidad social	
		6. Incentivos y estímulos	19. Evalúa y reconoce, el talento humano en acciones socio comunitarias	
			20. Promueve el desarrollo personal y profesional de sus docentes en todas sus dimensiones	



Anexo 6 – Instrumento de Investigación de la Variable 1

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de Desempeño del Docente Formador que labora en el Instituto Pedagógico Público “Gustavo Allende” de Tarma, en base a sus declaraciones respectivas

AUTORA: Investigadora Ana María Goyas Baldoce

INSTRUCCIONES

- Por favor, sea sincero y responda todas las preguntas utilizando un aspa (X) en el casillero correspondiente.
- Si no entendiera alguna pregunta, por favor, consulte.
- Tiene un tiempo límite de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo utilice la siguiente tabla:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA				
			N	CN	AV	CS	S
			1	2	3	4	5
Gestor del aprendizaje	1. Manejo de teorías y enfoques actualizados	Evidencia el manejo de teorías y enfoques educativos actuales en su práctica pedagógica					
	2. Dominio científico del proceso pedagógico	Evidencia el manejo teórico científico en sus sesiones de aprendizaje					
	3. Dominio de la planificación del proceso	Planifica la secuencia didáctica con estrategias que desarrollen competencias en los estudiantes.					
	4. Evaluación sistemática de las competencias	Verifica el logro de las competencias con instrumentos integrales					
	5. Monitoreo del aprendizaje	Es acompañado y monitoreado en la gestión del aprendizaje					
Gestor Institucional	6. Gestión de beneficios institucionales	Ha sido designado para gestionar beneficios en favor de la Institución					
	7. Logro de objetivos institucionales	La Dirección le ha encargado la ejecución de actividades orientadas al logro de los objetivos institucionales					
	8. Representatividad Institucional	Representa usted a la Institución educativa en otros contextos					
	9. Participación de la comunidad	La Dirección convoca la participación organizada de la comunidad en los procesos de gestión institucional					
Gestor de la Investigación	10. Acciones estratégicas institucionales	Ha participado, por encargo de la Dirección, en acciones estratégicas institucionales					
	11. Iniciativa para investigar	Su iniciativa para investigar e innovar, ha recibido el respaldo de la Dirección					
	12. Apoyo en la investigación diagnóstica	Recibe el apoyo de los directivos para efectuar el diagnóstico situacional de la realidad en la que actúa					
	13. Formulación de propuestas innovadoras	La Dirección lo motiva para formular propuestas innovadoras para mejorar la calidad de vida del entorno					
	14. Involucramiento en investigaciones institucionales	La gestión lo ha involucrado en investigaciones institucionales					
Gestor Socio comunitario	15. Difusión de las investigaciones	Recibe el respaldo de la Dirección para difundir sus investigaciones					
	16. Involucramiento en proyectos participativos	La actual gestión le permite involucrarse en Proyectos participativos institucionales					
	17. Participación docente en proyectos comunitarios	La Dirección convoca a la comunidad y a sus docentes en los procesos de gestión comunitaria					
	18. Formulación y ejecución de proyectos comunitarios	Participa en proyectos comunitarios por encargo de la Dirección Institucional, a partir de diagnósticos situacionales					
	19. Conservación del patrimonio cultural	En coordinación con la Dirección, desarrolla acciones para conservar el patrimonio cultural					
	20. Gestión de alianzas estratégicas	La Dirección Institucional, lo ha convocado en la gestión de alianzas estratégicas para implementar proyectos sostenibles					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Anexo 7 – Instrumento de investigación de la Variable 2

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la Gestión del Talento Humano que realiza la Dirección en el Instituto Pedagógico Público “Gustavo Allende” de Tarma, en base a sus declaraciones respectivas.

AUTORA: Investigadora Ana María Goyas Baldoceca.

INSTRUCCIONES

- Por favor, sea sincero y responda todas las preguntas utilizando un aspa (X) en el casillero correspondiente.
- Si no entendiera alguna pregunta, por favor, consulte.
- Tiene un tiempo límite de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo utilice la siguiente tabla: Como Escala:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA				
			N	CN	AV	CS	S
			1	2	3	4	5
• INTERNA	1. Capacidad de escucha	1. Escucha con tolerancia y respeto en diversos contextos educativos					
	2. Diagnóstico del talento humano	2. Diagnostica el potencial humano de sus docentes					
	3. Identificación de habilidades en la gestión del aprendizaje	3. Distingue las habilidades de sus docentes en la gestión del aprendizaje, con un diagnóstico					
	4. Identificación de las debilidades en la gestión del aprendizaje	4. Ha identificado las debilidades de sus docentes con un diagnóstico					
	5. Gestión oportuna de su actualización y perfeccionamiento	5. Les brinda oportunidades para incrementar sus conocimientos					
	6. Gestiona su desarrollo profesional	6. Es equitativo en la distribución de oportunidades para su desarrollo profesional					
	7. Motiva el trabajo institucional	7. Motiva permanentemente su trabajo en la gestión institucional					
	8. Muestra confianza para el logro de los objetivos.	8. Les demuestra confianza y motivación para que obtengan sus logros					
	9. Reconocimiento público de méritos	9. Reconoce públicamente sus actitudes positivas					
	10. Coherencia entre el decir y actuar en la política de estímulos	10. Es coherente con su discurso y práctica para resaltar los aciertos de sus docentes					
• EXTERNA	1. Define como política institucional la gestión del Talento Humano	11. Ha incorporado como política institucional la Gestión del Talento Humano					
	2. Gestiona un clima institucional favorable	12. Promueve un clima laboral favorable					
	3. Gestiona una cultura participativa	13. Fomenta el diálogo y la participación democrática entre sus docentes					
	4. Promoción de una cultura democrática	14. Permite la expresión libre de ideas de los docentes en el ejercicio de la gestión institucional					
	5. Fomento de una cultura investigativa	15. Genera espacios y escenarios para el despliegue del talento humano en la gestión de la investigación					
	6. Promoción de una política meritocrática	16. Es justo y equitativo en la designación de docentes para que representen a la Institución					
	7. Designa responsabilidades en función del talento	17. Asigna funciones de acuerdo al talento investigativo de sus docentes, para optimizar su desempeño					
	8. Cultura participativa y de responsabilidad social	18. Asigna oportunidades de participación a sus docentes, en acciones de responsabilidad social					
	9. Valoración del talento humano en acciones socio comunitarias	19. Evalúa y reconoce, el talento humano en acciones socio comunitarias					
	10. Promoción del desarrollo humano y profesional	20. Promueve el desarrollo personal y profesional de sus docentes en todas sus dimensiones.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 8 -Confiabilidad y validez de los instrumentos
PROCESO DE VALIDACIÓN Y FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS - ALPHA DE CRONBACH

1. Fiabilidad del Instrumento para medir la variable **Desempeño del docente formador:**
Alpha de Cronbach = **0,873**
2. Fiabilidad del Instrumento para medir la variable **Gestión del talento humano:**
Alpha de Cronbach = **0.760**

Escala de fiabilidad de Alpha de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Valor de Alpha de Cronbach
Excelente	0,9 a 1,0
Muy bueno	0,7 a 0,9
Bueno	0,5 a 0,7
Regular	0,3 a 0,5
Deficiente	0,0 a 0,3

Fuente: *Una Introducción a la Psicología (2013) Furr, M. y Bacharach V. Pág. 156*

Nivel de fiabilidad	Valor de Alpha de Cronbach	VARIABLE	RESULTADO
Excelente	0,9 a 1,0		
Muy bueno	0,7 a 0,9	Desempeño del docente formador	0,873
		Gestión del talento humano	0,760
Bueno	0,5 a 0,7		
Regular	0,3 a 0,5		
Deficiente	0,0 a 0,3		

3. **Conclusión:**

Según los resultados de Alpha de Cronbach se obtuvo **0,873**, para la variable Desempeño del Docente Formador, y **0,760**, para la variable Gestión del Talento Humano; ambos se ubicarían en la Escala de **Muy bueno**, en cuanto a la confiabilidad del instrumento.

Validez del instrumento

Para validar los instrumentos se aplicó el Juicio de expertos. Se solicitó la validación de 03 expertos:

01. Doctor en Ciencias de la Educación: Dr. Isaac Sicilio Córdova Baldeón
02. Mg. en Administración de Empresas: Mg. Oscar Raúl Guere
03. Magister en Docencia y Gestión Educativa: Mg. María Castilla Ezeta.

Obteniéndose los siguientes resultados:

Validez de la Variable 1 por Juicio de expertos:

Desempeño del docente formador

Experto 01		Experto 02		Experto 03		Resultado final
Indicador	Resultado	Indicador	Resultado	Indicador	Resultado	
Claridad	92	Claridad	90	Claridad	81	87.67
Objetividad	95	Objetividad	93	Objetividad	80	89.33
Actualidad	91	Actualidad	91	Actualidad	80	87.33
Organización	93	Organización	93	Organización	80	88.67
Suficiencia	92	Suficiencia	89	Suficiencia	81	87.33
Intencionalidad	95	Intencionalidad	92	Intencionalidad	80	89.00
Consistencia	90	Consistencia	91	Consistencia	80	87.00
Coherencia	91	Coherencia	93	Coherencia	81	88.33
Metodología	91	Metodología	90	Metodología	81	87.33
Pertinencia	93	Pertinencia	95	Pertinencia	80	89.33
Validez adecuada						88.13%

Conclusión

La validez para el instrumento que mide la variable 1: Desempeño del Docente Formador, obtiene un resultado de **88.13%** demostrando que su validez es muy buena

Validez de la Variable 2 por Juicio de Expertos:

Gestión del talento humano

Experto 01		Experto 02		Experto 03		Resultado
Indicador	Resultado	Indicador	Resultado	Indicador	Resultado	final
Claridad	89	Claridad	85	Claridad	79	84.33
Objetividad	92	Objetividad	87	Objetividad	80	86.33
Actualidad	89	Actualidad	90	Actualidad	82	87.00
Organización	93	Organización	87	Organización	81	87.00
Suficiencia	95	Suficiencia	90	Suficiencia	78	87.67
Intencionalidad	95	Intencionalidad	93	Intencionalidad	81	89.67
Consistencia	88	Consistencia	91	Consistencia	82	87.00
Coherencia	93	Coherencia	91	Coherencia	77	87.00
Metodología	95	Metodología	87	Metodología	80	87.33
Pertinencia	92	Pertinencia	93	Pertinencia	84	89.67
Validez						87.4%

Conclusión

La validez para el instrumento que mide la variable 1: Desempeño del Docente Formador, obtiene un resultado de **87.4 %** demostrando que su validez es muy buena

Evidencia de la Matriz de validación del Instrumento
Mg. Oscar Raúl Rojas Güere - UNCP

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : “DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO “GUSTAVO ALLENDE” DE TARMA - 2018”

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación con la técnica de JUICIO DE EXPERTOS.

DIRIGIDO A: Personal docente activo del Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:



Mg. OSCAR RAÚL ROJAS GÜERE

TÍTULO O GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN EDUCACIÓN, CONMENCION EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------



Mg. Oscar Raúl Rojas Güere
TUTORA PROMOCIÓN 2011
ADMINISTRACIÓN HOTELERA Y TURISMO
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

FIRMA DEL EVALUADOR

Evidencia del Informe y calificación del Instrumento
Mg. Oscar Raúl Rojas Güere - UNCP

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2018"

1.2. Nombre del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2018

ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			85		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				87	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				90	
4. Organización	Existe una organización lógica																				87	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					93
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					91
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					91
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				87	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					93

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89.4

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena

e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Mg. OSCAR RAÚL ROJAS GÜERE	DNI N°:	40335793
Dirección domiciliaria:	Jirón Huánuco N° 462	Teléfono/Celular:	964646299
Título Profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico:	Magister en Educación		
Mención:	Docencia y Gestión Educativa		



Mg. OSCAR RAÚL ROJAS GÜERE
PROFESOR DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN
 INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA

Firma

Lugar y fecha: Tarma, 02 de noviembre, 2018



Evidencia del Informe y calificación del Instrumento

Mg. Oscar Raúl Rojas Güere - UNCP

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL IESPP "GALL" -T

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2018"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación con la técnica de **JUICIO DE EXPERTOS.**

DIRIGIDO A: Personal docente activo del Instituto Pedagógico "Gustavo Allende" de Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mg. OSCAR RAÚL ROJAS GÜERE

TÍTULO O GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN EDUCACIÓN, DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN:

6. Deficiente	7. Baja	8. Regular	9. Buena	10. ⁷ Muy buena
---------------	---------	------------	----------	----------------------------




Mg. Oscar Raúl Rojas Güere
AUTOR PROMOCIÓN 2021
ADMINISTRACIÓN INTERNA Y TITULAR
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

FIRMA DEL EVALUADOR

Evidencia de la Matriz de validación del Instrumento
Dr. Isaac Córdova Baldeón - UNDAC

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL IESPP "GALL" -T
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2018"

OBJETIVO: Validar el Instrumento de investigación con la técnica de **JUICIO DE EXPERTOS.**

DIRIGIDO A: Personal docente activo del Instituto Pedagógico "Gustavo Allende" de Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. ISAAC SICILIO CÓRDOVA BALDEÓN

TÍTULO O GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

6. Deficiente	7. Baja	8. Regular	9. Buena	10. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	---------------

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

 Dr. ISAAC SICILIO CÓRDOVA BALDEÓN
 CPP: 1404085870

FIRMA DEL EVALUADOR

Evidencia del Informe y calificación del Instrumento
Dr. Isaac Córdova Baldeón - UNDAC

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2016"

1.2. Nombre del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2016

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				92
2. Objetividad	Trata aspectos en conductas observables																				95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia																				91
4. Organización	Existe una organización lógica																				93
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				92
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				95
7. Consistencia	Basado en aspectos lógicos científicos																				90
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores																				91
9. Metodológico	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				91
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				93

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **92.1**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos:	Dr. ISAAC SICILIO CORDOVA BALDEÓN	DNI N°	
Dirección domiciliar:	Urbanización El Sol de Pomachaca - Tarma	Teléfono/Celular:	985251294
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Grado Académico:	Doctor en Ciencias de la Educación		
Matrícula:	140408870		

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

 Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
 CPP N° 140408870
 Firma
 Lugar y fecha: Tarma, 02 de noviembre de 2016.

Evidencia de la Matriz de validación del Instrumento
Desempeño del Docente Formador
Mg. María Castilla – IESPP “GALL”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : “DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO “GUSTAVO ALLENDE” DE TARMA - 2018”

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación con la técnica de JUICIO DE EXPERTOS.

DIRIGIDO A: Personal docente activo del Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MARÍA CASTILLA AROSEMENA

TÍTULO O GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------


María Castilla Arosemena
FIRMA DEL EVALUADOR
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Evidencia de la Matriz de validación del Instrumento
 Gestión del Talento Humano
 Mg. María Castilla – IESPP “GALL”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL IESPP “GALL” -T
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : “DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO “GUSTAVO ALLENDE” DE TARMA - 2018”

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación con la técnica de **JUICIO DE EXPERTOS.**

DIRIGIDO A: Personal docente activo del Instituto Pedagógico “Gustavo Allende” de Tarma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MARÍA CASTILLA AROSEMENA

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

VALORACIÓN:

6. Deficiente	7. Baja	8. Regular	9. Buena	10. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	---------------



FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. María Castilla Arosemena
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA - 2018"
- 1.2. Nombre del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO "GUSTAVO ALLENDE" DE TARMA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Buena					Muy bueno				
		0	5	11	16	21	26	31	36	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. Claridad	Está escrito en lenguaje apropiado																	79								
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	80								
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia																		82							
4. Organización	Existe una organización lógica																		81							
5. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																	78								
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		81							
7. Consistencia	Sus ideas en aspectos teóricos científicos																		82							
8. Coherencia	Entre los índices, estadísticas																	77								
9. Metodología	La metodología responde al propósito del diagnóstico																	80								
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		84							

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80.4

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	MARÍA CASTILLA AROSEMENA	DNI N°	21090585
Dirección domiciliar:	Calle Ayacucho N° 112 - Acabamba - Tarma	Teléfono/Celular:	984238864
Título Profesional	Licenciado en Ciencias de la Educación		
Grado Académico:	Magister en Educación		
Mención:	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA		



Firma

Lugar y fecha: Tarma, 02 de noviembre, 2018

**Anexo 9 - Data de procesamiento de datos: Desempeño
Nivel de Confiabilidad del instrumento: Desempeño del docente formador**

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH																							
COLABORADOR	VARIABLE: DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR																				TOTAL	K	20
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	#	12	#	14	#	16	#	#	19	20		Suma V1	9.256
1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	32	Vt	54.093
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	35		
3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	32	Sección 1	1.053
4	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	35	Sección 2	0.829	
5	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	33	ABSOLUTO S2	0.829
6	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	30		
7	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	39	ALFA	0.873
8	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	31		
9	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	31		
10	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50		
11	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	32	Estadísticos de fiabilidad	
12	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	34	Alfa de Cronbach	N° elementos
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	0.873	20
14	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	36		
15	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	33		
16	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	46		
17	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	40		
18	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	28		
19	4	4	4	4	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	51		
20	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	34	Tabla de validez según la escala de 0 a 1	
21	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	49		
22	3	4	4	4	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	48	0,53 a menos	Confiabilidad nula
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	83	0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
24	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	34	0,60 a 0,65	Confiable
25	2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	35	0,66 a 0,71	Muy Confiable
26	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	29	0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
27	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	32	1	Confiabilidad perfecta
28	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	44		
29	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	30		
30	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	44		
VAR	0,7	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0,3	0	0	0	0			

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta aplicada a los docentes del IESPP “GALL”-2018

**Anexo 10 – Data de procesamiento de datos: Gestión del Talento
Nivel de Confiabilidad del instrumento: Gestión del talento humano**

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH																					
Docente	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	27
3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	32
4	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	33
5	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	24
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
7	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	32
8	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	2	30
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	24
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	81
11	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	29
12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	33
13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	28
14	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	31
15	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	28
16	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	1	37
17	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	34
18	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	30
19	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	1	2	37
20	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	27
21	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	37
22	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	38
23	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	2	43
24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	30
25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	28
26	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	26
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	29
28	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	32
29	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	31
30	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	35
VAR	0,3	0,3	0	0	0,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0,3	0	0,3	0	0	0	0	

K	20
Suma V1	6.514
Vt	23.413
Sección 1	1.053
Sección 2	0.722
ABSOLUTO S2	0.722
ALFA	0.760

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.760	20

Tabla de validez según la escala de 0 a 1	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia

Por los resultados hallados correspondiente a 0.760, concluimos que el instrumento, posee Excelente confiabilidad.

Anexo 11

Consentimiento informado para participar en la investigación

Estimado docente, el propósito de este documento es, hacer de su conocimiento que, mi persona, Prof. **Ana María Goyas Baldoce**, docente de esta Casa de Estudios y estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes, se encuentra realizando una investigación que lleva por título “DESEMPEÑO DEL DOCENTE FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO “GUSTAVO ALLENDE” DE TARMA – 2018”, para lo cual se necesita recabar información.

Por este medio, se le invita a participar respondiendo una encuesta que tendrá el propósito de obtener información fidedigna y confidencial, toda vez que, no se requiere que usted anote sus datos personales, para guardar discreción y respetar su identidad. Es importante señalar que su participación es voluntaria y la finalidad es estrictamente científica, motivo por el cual se garantiza el anonimato.

Si tiene alguna pregunta durante el desarrollo del cuestionario, puede hacerlo en el momento que crea conveniente, además, si desea retirarse del proyecto, por alguna situación particular, lo puede hacer, comunicando a la investigadora, sin ningún tipo de consecuencias posteriores.

Agradezco por anticipado su participación



Ana Goyas Baldoce

Ana María Goyas Baldoce
Investigadora

Si usted se encuentra plenamente de acuerdo y dispuesto a colaborar, le pedimos, firme el consentimiento informado, en señal de aceptación.

Docente Javier Teodosio Castellón Santos

Fecha: 15 de diciembre del 2018



Firma del docente formador

Javier Teodosio Castellón Santos
DNI 20025515

Anexo 12: Autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación

"Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Tarma, 11 de junio de 2018

CARTA Nº 01-PAMGB-IESPP-GALL"-T

SEÑORA MAGISTER
 MARÍA ELVIRA GARCÍA PORRAS
 DIRECTORA GENERAL DEL IESPP "GUSTAVO ALLENDE LLAVERÍA" DE TARMA

Presente.-

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON LOS DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR.

REF. : Constancia de Ingreso a la Escuela de Postgrado Maestría de la UPLA.
 Constancia de Matrícula del Taller de Tesis I

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que, siendo necesario el desarrollo de un **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, para cumplir con los requisitos del Plan de Estudios de la Sección Maestría, mención: GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO; en la Universidad Peruana "Los Andes"; me acerco a su Despacho, para solicitar me **AUTORICE LA APLICACIÓN DE MI PROYECTO DE TESIS**, titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL FORMADOR EN EL IESPP "GUSTAVO ALLENDE LLAVERÍA" en el año 2018.**

Por su naturaleza científica, será necesaria la aplicación de instrumentos diversos para la obtención de información relevante, que servirá para mejorar la calidad de nuestros servicios educativos, en favor de los estudiantes y de la sociedad en general.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la Institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del Instituto.

Por lo manifestado, ruego a usted, tenga a bien, otorgarme la **AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR MI INVESTIGACIÓN**, que estoy segura, se constituirá en un valioso aporte para la gestión.

Hago propicia la oportunidad para desearle éxitos en su gestión y al mismo tiempo, expresararle mi aprecio y estima personal; me suscribo de usted, quedando a la espera de su conformidad.

Atentamente,



Prof. Ana María Goyas Baldoceda
 Docente de Ciencias Sociales

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN	
INSTITUTO REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE TARMA JUNÍN	
"GUSTAVO ALLENDE LLAVERÍA" TARMA	
MESA DE PARTES	
11 JUN 2018	
Exp. N°	1003
Fol.:	01
Hora:	11:46

"Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional"
 "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Tarma, 11 de junio de 2018

OFICIO N° 251-DG-IESPP "G.A.LL."-T-2018

PROFESORA
 ANA MARÍA GOYAS BALDOCEDA
 Docente de Ciencias Sociales y Tecnología Curricular del IESPP "GALL" - Tarma
Presente.-

ASUNTO: **AUTORIZA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "DESEMPEÑO LABORAL DEL FORMADORE Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en el IESPP "GALL" TARMA 2018.**

REF. : **CARTA N° 01-2018-PAMGB-IESPP"GALL"-T**

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento, que habiendo recibido el documento de la referencia, de fecha 11 de junio de 2018, en el que solicita autorización, para que ejecute su Proyecto de Investigación titulado, **DESEMPEÑO DEL FORMADOR Y LA GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GUSTAVO ALLENDE" TARMA 2018**; debo comunicarle que mi Despacho, **AUTORIZA LA APLICACIÓN Y DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** mencionado, para el periodo 2018-2019, como parte del cumplimiento del Plan de Estudios en la sección Maestría, mención Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana "Los Andes"; toda vez que favorecerá el desarrollo de la gestión académica e institucional de nuestra Casa Superior de estudios.

Aprovecho la oportunidad para manifestarle mi especial consideración y aprecio personal.

Atentamente,



Maria Elvira Garcia Porras
 Mg. María Elvira García Porras
 DIRECTORA GENERAL
 I.E.S.P.P. "GUSTAVO ALLENDE LLAVERÍA"
 TARMA

Anexo 13: Fotos

Respondiendo los cuestionarios en el IESPP “GALL” Tarma



Respondiendo los cuestionarios
IESPP “GALL” - Tarma



