

La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo - 2013

The management of human talent and their relationship with the Performance teacher in Trujillo - 2013

SANTA CRUZ TERÁN, Flor Fanny¹

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 81002 "Javier Heraud" de Trujillo en el 2013.

El estudio fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional transversal. La muestra fue de 40 participantes entre directivos y docentes del nivel secundario. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios con 20 ítems cada uno. Los cuestionarios fueron validados por tres expertos y luego se midió su confiabilidad. Los resultados del estudio arrojaron, según el coeficiente de correlación de Pearson, un valor de 0,479** con un nivel de significancia al 1%, lo cual indica que existe una relación directa moderada y altamente significativa entre las variables en estudio. Se concluye que en las dimensiones de la variable gestión del talento humano: Coaching, Capacitación y Evaluación, existe una relación directa moderada, y altamente significativa con el Desempeño Docente y en la dimensión Empowerment tiene una relación directa, baja y significativa con el Desempeño Docente. Se recomienda ejecutar el Plan de Gestión del Talento Humano propuesto en este estudio para desarrollar un ambiente favorable de trabajo condicionando así el aprendizaje mutuo entre docentes y directivos.

Palabras clave: Talento humano, coaching, empowerment, desempeño docente.

ABSTRACT

Deepen the management of human talent in the field of education is a key task in educational organizations because it helps to develop the potential of the teaching performance for the benefit of our students. This research had as objective to determine the relationship that exists between the human talent management and teacher performance at the secondary level of the educational institution 81002 "Javier Heraud" of Trujillo in 2013. The study was non-experimental type, with a transverse correlational design. The sample was 40 participants between principals and teachers of secondary level. Data collection was obtained through two questionnaires with 20 items each. It was validated by three experts and then measured its reliability. Results of the study showed according to the Pearson correlation coefficient of 0,479** with a 1% level of significance, which indicates that there is a moderate direct and highly significant relationship between variables in study. It is concluded that the dimensions of the variable human talent management: Coaching, training and evaluation there is a direct relationship, moderate, and highly significant with the teacher performance and the Empowerment dimension has a low, and significant direct relationship with the teacher performance. It is recommended to put in practice the Plan of management of the talent human proposed in this study to develop a favourable work environment thus conditioning the mutual learning between teachers and principals.

Key words: Human talent, coaching, empowerment, performance teacher.

¹Dra. Administración de la Educación. Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. ffanny_210575@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Profundizar la gestión del talento humano en el campo educativo es una tarea clave en las organizaciones educativas porque ayuda a desarrollar el potencial del desempeño docente para el beneficio de nuestros estudiantes, en donde gestionar el talento es analizar, potenciar y desarrollar sus competencias, capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y aptitudes de toda persona. En 1998, el término Gestión del Talento Humano fue acuñado por David Watkins publicado en un artículo de Softscape. Afirma que la Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. En una investigación reciente sobre la gestión de calidad del talento humano (Genesi & Suárez, 2010) se encontró que los procesos de organización educativa tiende a mejorar las prácticas directivas a través de los enfoques gerenciales como bencharming, empowerment, coaching, entre otros, ya que estos brindan aportes tanto a las prácticas del talento humano como a las condiciones ambientales en una organización educativa. Así mismo, Alles (2008) afirma que las organizaciones dependen del talento humano que se relacionan con conocimientos y competencias proponiendo como propuestas al coaching, mentoring, tutoría, entre otros. Así mismo, plantea y propone métodos de desarrollo fuera del trabajo, como: cursos formales de capacitación, lecturas guiadas, capacitación online, entre otras variadas opciones. Es así, que para efectos del presente estudio, definimos a la Gestión del Talento Humano como el conjunto de procesos como son el analizar, potenciar y desarrollar en los docentes sus competencias, capacidades, conocimientos y aptitudes dentro de la institución educativa partiendo de las estrategias del Coaching, Empowerment, la Capacitación y la Evaluación que conduzcan a la obtención del valor agregado para la institución educativa. En lo que respecta al Desempeño Docente, lo definimos como el proceso de desarrollo de sus competencias, capacidades, habilidades y aptitudes para articular relaciones significativas entre los agentes sociales de la institución educativa de acuerdo con sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con los alumnos y en los resultados de su labor educativa. En un artículo sobre "Gestión del talento humano para el cambio" (Ministerio de Educación, 2010), señalan que el equipo de gestión de los centros educativos debe encargarse de proporcionar el espacio necesario para el desarrollo de un buen clima institucional, realizando estrategias eficaces, generando espacios especiales y se debe incentivar y rescatar su talento de cada docente, para tener un buen desempeño personal y profesional.

De esta manera, planteamos un conjunto de situaciones prácticas del quehacer institucional como directivo y/o jerárquico y docente en la Institución Educativa. Con el propósito de conocer

la relación entre la gestión del talento humano según sus dimensiones del coaching, empowerment, capacitación y evaluación con el desempeño docente, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa N°81002 "Javier Heraud" de la ciudad de Trujillo en el año 2013? Por lo cual luego, se planteó el objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N°81002 "Javier Heraud" de Trujillo en el 2013.

Para fundamentar nuestra investigación, hemos tomado como antecedentes a Urdaneta (2012), en su tesis denominada "*Inteligencia emocional y desarrollo del talento humano en directivos y docentes de las escuelas básicas*", establece que existe una relación media alta significativa entre la inteligencia emocional y el desarrollo del talento humano en directivos y docentes de las escuelas básicas. En esta misma labor de investigación, tenemos a Raspa (2009), en su tesis "*Formación gerencial del director y gestión del talento humano en instituciones de educación básica*", determina que el director aplica técnicas de promoción del talento humano del personal, impactando en la productividad y en el desempeño, visualiza a la estrategia del empowerment como la de mayor frecuencia ya que en dichas instituciones se delega poder y autoridad a todo el personal creando en ellos un sentido de pertenencia y logrando el sentido de responsabilidad que se le brinda. De otro lado, tenemos a Subaldo (2012) en su tesis "*Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*", sus resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo. En esta misma perspectiva, Quispe (2011) en su tesis denominada "*Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*", los resultados indican que estilos que más predominio fue el autoritario, demostrando que la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director permite obtener bajos resultados en el desempeño docente. El presente trabajo se justifica en lo teórico; porque presenta una nueva visión de las tendencias actuales de la Gestión del Talento Humano en las instituciones educativas, que va a servir para mejorar la calidad educativa en el

desarrollo del desempeño docente. En el aspecto metodológico, aporta instrumentos de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad, ya que se diseñó y aplicó un instrumento específico sobre la gestión del talento humano. En el aspecto práctico, proporciona información sobre la gestión del talento humano y en el desempeño docente sirviendo como guía al personal directivo y docente para practicar y realizar estrategias necesarias para el desarrollo del talento humano que se derivarán de los resultados que obtendremos en el presente

estudio. En el aspecto social-educativo, de acuerdo a los resultados y conclusiones que se obtuvieron va a favorecer a toda la comunidad educativa para reflexionar y gestionar eficazmente el talento humano en la institución Educativa para transformarlo en una organización innovadora, enfocada en el buen desempeño del docente, por lo cual los beneficiados serán los estudiantes porque recibirán una educación de calidad en la cual mejoraran en sus aprendizajes.

MATERIAL Y MÉTODOS

El presente estudio de investigación es tipo no experimental, con un diseño correlacional transversal, su metodología es cuantitativa y se aplicó el método deductivo. La población con la que se realizó la investigación son todos los directivos y docentes de la Institución Educativa siendo un total de 74 docentes. La muestra está conformada por 40 docentes, entre personal directivo y docentes del turno tarde del nivel secundario. Utilizamos, el tipo de muestreo no probabilístico, por conveniencia. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios: (1) Cuestionario de Gestión del Talento Humano, que consta de cuatro dimensiones: coaching, empowerment, capacidad y evaluación. Cada dimensión contiene cinco indicadores, haciendo un total de veinte ítems. (2) Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y comprende cinco dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con sus alumnos, resultados de su labor educativa, haciendo un total de 20 ítems. El cuestionario es

una adaptación del trabajo de estudio de Quispe (2011). Ambos instrumentos presentaron cinco alternativas de respuesta Muy alta (5), Alta (4), Regular (3), Baja (2) y Muy baja (1). Dichos instrumentos fueron validados por tres expertos, los cuales emitieron su juicio e indicaron pertinencia con algunas observaciones y sugerencias; una vez determinada la validez de contenido se diseñó el instrumento final y se aplicó la prueba piloto para determinar la validez interna y luego se procesó en el programa SPSS v19.

La confiabilidad del instrumento que se hizo fue por el método Alpha de Cronbach (Para el primer instrumento fue de 0.935, siendo altamente confiable y para el segundo instrumento fue de 0.901, siendo también altamente confiable).

Se utilizó la estadística descriptiva, para lo cual se han elaborado las respectivas tablas y figuras estadísticas, y la estadística inferencial como el coeficiente de correlación de Pearson (r), a partir del cual se obtuvieron los resultados y se realizó el análisis para dar respuesta del problema, basado en los objetivos planteados.

RESULTADOS

Tabla 1. Nivel Alcanzado de la Variable de la Gestión del Talento Humano en los Docentes.

PUNTAJE	NIVEL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
		N°	%	M.A	D.S	C.V
20 -36	MUY BAJO	0	0			
37 - 52	BAJO	2	5			
53 - 68	REGULAR	8	20			
69 - 84	ALTO	25	62.5	73.2	10	14%
85 - 100	MUY ALTO	5	12.5			
TOTAL		40	100			

El nivel alcanzado de la variable de la gestión del talento humano fue un 62.5% de los docentes que lo consideran en un nivel ALTO.

Tabla 2. Nivel Alcanzado de la Variable del Desempeño Docente

PUNTAJE	NIVEL	DESEMPEÑO DOCENTE				
		Nº	%	M.A	D.S	C.V
20 -36	MUY BAJO	0	0			
37 - 52	BAJO	0	0			
53 - 68	REGULAR	2	5			
69 - 84	ALTO	23	57.5	80.85	7.11	14%
85 - 100	MUY ALTO	15	37.5			
TOTAL		40	100			

El nivel alcanzado de la variable del desempeño docente, fue un 57.5% de los docentes que lo consideran en un nivel ALTO.

Tabla 3. Análisis de Correlación de la Dimensión del Coaching y el Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN COACHING	Correlación de Pearson	,470**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

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

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal directivo de Trujillo, 2013. (SPSS v19)

Se observa que la correlación de Pearson es 0,470** y el p-valor (Sig.) es de 0,002; lo cual indica que existe una relación directa moderada, y altamente significativa entre la dimensión del Coaching y el Desempeño Docente.

Tabla 4. Análisis de Correlación de la Dimensión del Empowerment y el Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN EMPOWERMENT	Correlación de Pearson	,330*
	Sig. (bilateral)	,038
	N	40

***** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal directivo de Trujillo, 2013. (SPSS v19)

Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,330* y el p-valor (Sig.) es de 0,038; lo cual nos indica que existe relación directa baja, y significativa entre la dimensión del Empowerment y el Desempeño Docente.

Tabla 5. Análisis de Correlación de la Dimensión de la Capacitación y el Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN CAPACITACION	Correlación de Pearson	,483**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

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

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal directivo de Trujillo, 2013. (SPSS v19)

Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,483** y el p-valor (Sig.) es de 0,002; esto nos indica que existe una relación directa moderada, y altamente significativa entre la dimensión de la Capacitación y el Desempeño Docente.

Tabla 6. Análisis de Correlación de la Dimensión de la Evaluación y el Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE
DIMENSIÓN EVALUACION	Correlación de Pearson	,482**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

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

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal directivo de Trujillo, 2013. (SPSS v19)

Se observa que el Coeficiente de correlación de Pearson es 0,482** y el p-valor (Sig.) es de 0,002; lo cual indica que existe una relación directa moderada, y altamente significativa entre la dimensión de la Evaluación y el Desempeño Docente.

Tabla 7. Análisis de correlación de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa de Trujillo – 2013

		DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,479**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

Fuente: Información obtenida de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal directivo de Trujillo, 2013. (SPSS v19)

Se observa que el Coeficiente de correlación de Pearson es 0,479** y el p-valor (Sig.) es de 0,001; lo cual indica que existe una relación directa moderada, y altamente significativa entre la variable la Gestión del Talento humano y el Desempeño Docente en la institución educativa N° 81002 "Javier Heraud" de Trujillo.

DISCUSIÓN

Partiendo del análisis de las tablas, los antecedentes de estudio y los objetivos formulados, interpretamos los resultados de nuestra investigación. Con relación al primer objetivo; se obtuvo que un 62.5% de los encuestados opinan que la gestión del talento humano tiene un nivel ALTO. Estos resultados son similares a los obtenidos por Raspa (2009) donde el análisis de la segunda variable arrojó como resultado un 58,69% de los directivos y personal docente quienes identifican y caracterizan a la gestión del talento humano dentro de un alto nivel en el desarrollo de las actividades desarrolladas en las instituciones educativas. Respecto al segundo objetivo; se obtuvo que un 57.5% de los encuestados opinan que el desempeño docente tiene un nivel ALTO. Estos resultados se diferencian de Quispe (2011), donde se observa que según su autoevaluación de los docentes el 47% ubicó su desempeño en el nivel competente y predomina el 50% del nivel básico del desempeño docente, esto se debió a la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director que permite obtener bajos resultados. Con relación al tercer objetivo y primera hipótesis, nos indica que existe una relación directa moderada, y altamente significativa entre la dimensión del coaching y el

desempeño docente. Por lo tanto, desarrollar el coaching en las instituciones educativas es una metodología que se debe aplicar en procesos formales específicamente diseñados para los directivos y docentes (Aprendecm, 2012). Muchas observaciones empíricas ponen de relieve que un educador con habilidades de coaching en el aula dará lugar a maestros más motivados y alumnos con un mayor aprendizaje porque puede ampliar el potencial de los docentes más allá de su formación continua, y en todas y cada una de las funciones que ejercen con los estudiantes, directivos y padres de familia (Tisoc, 2013). Respecto al cuarto objetivo y segunda hipótesis, observamos que existe una relación directa baja, y significativa entre la dimensión del empowerment y el desempeño docente, debido a las diferentes opiniones de los encuestados, observamos que no se delega poder y autoridad a los docentes para que puedan realizar un liderazgo y poder trabajar en equipo. En el 2009, el equipo de ciencias de la educación, manifiesta que es una herramienta estratégica que fortalece el liderazgo y el trabajo en equipo. Los resultados de esta dimensión son diferentes a los resultados de Raspa (2009) donde manifestaron que siempre se cumple y con mayor frecuencia el empowerment en su IE. Con relación

al quinto objetivo y tercera hipótesis, podemos observar que el coeficiente de correlación nos indica que existe una relación directa moderada, y altamente significativa entre la dimensión de la capacitación y el desempeño docente; un 50% lo considera alto. Esto se debe a que en la IE si se realizan jornadas de capacitación. Cabe agregar que Alles (2008) señala que capacitar a una persona es darle mayor aptitud para poder desempeñarse con éxito en su puesto. Con relación al sexto objetivo y a la cuarta hipótesis; podemos observar que existe una relación directa moderada y altamente significativa entre la dimensión de la Evaluación y el Desempeño Docente. Por lo tanto, debemos comprender y entender que la evaluación

es necesaria en todo proceso. Así pues, Ferreira (2008) señala que la medición del desenvolvimiento del personal es de carácter obligatorio, puesto que es un medio eficaz para reconocer u orientar posibles debilidades presentadas en el devenir propio del desempeño docente. Con relación al séptimo objetivo y a la hipótesis general podemos observar que existe relación directa moderada y altamente significativa entre la gestión del talento humano y el Desempeño Docente en la institución educativa N° 81002 "Javier Heraud" de Trujillo, esto nos indica que a mejor gestión del talento humano mejor desempeño docente.

CONCLUSIONES

1. La presente investigación de estudio permite concluir que existe una relación directa moderada y altamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 81002 "Javier Heraud" de Trujillo, esto nos indica que a mejor gestión del talento humano mejor desempeño docente y viceversa.
2. Existe un nivel ALTO (62.5%) en la gestión del talento humano, lo que nos indica que se desarrolla el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas dentro de la institución educativa partiendo de las estrategias del coaching (47.5%), empowerment (42.5%), la capacitación (50%) y la evaluación (45%) que conducen a la obtención del valor agregado para la institución educativa.
3. Existe un nivel ALTO (57.5%) en el desempeño docente, nos indica que los docentes tienen la capacidad de desarrollar de sus competencias significativas entre los agentes sociales de la institución educativa de acuerdo con sus capacidades pedagógicas (62.5%), emocionalidad (68.1%), responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales (57.5%), relaciones interpersonales con los alumnos (64.4%) y en los resultados de su labor educativa (54.15%).
4. Se determina que si existe relación directa moderada y altamente significativa entre el la dimensión del coaching, capacitación y evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño docente ya que se observa en las Tablas 3, 5 y 6. Esto nos indica que a medida que aumentan las dimensiones de la gestión del talento humano también aumenta la variable del desempeño docente. Así mismo se determina que si existe relación directa baja y altamente entre el la dimensión del empowerment de la gestión del talento humano y el desempeño docente, es decir si mejora la dimensión empowerment consecuentemente mejora la variable del desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alles, M. (2008). Desarrollo del Talento humano: basado en competencias. Buenos Aires:Granica APRENDECM (2012). España. Recuperado de: <http://www.aprendecm.com/>
2. Equipo de Ciencias de la Educación (2009). Estrategia del Empowerment en las organizaciones educativas. Recuperado de: <http://blogeandoencienciasdelaeducacion.blogspot.com/2009/05/empowerment.html>
3. Ferreira, L. (2008). "Empowerment del supervisor educativo y desarrollo del talento humano en educación básica". (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. Recuperado desde: <http://remembranza.wordpress.com/empowerment-del-supervisor-educativo-y-desarrollo-del-talento-humano/>
4. Genesi, M. y Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 6 (17), 116 - 155. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916424006>
5. Pardo, L. (2013). Gestión del Talento Humano. Universidad Cooperativa de Colombia. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales A.C. Venezuela*. JSSN: 2244-8330- Año 4 N° 1 [60-71].
6. Quispe Quispe, T. (2011) "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2408/quispe_qp.pdf?sequence=1
7. Ministerio Nacional de Educación (2010). Gestión del talento humano para el cambio. Perú. Recuperado de: <http://issuu.com/capacitacionengestion/docs/modulo1>

8. Raspa D'Inzeo, G. (2009) "Formación gerencial del director y gestión del talento humano en instituciones de educación básica". (Tesis de Grado Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-09-02795.pdf>
9. Subaldo Suizo, L. (2012). "Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado". (Disertación Doctoral). Universidad de Valencia. Realizada en Perú. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
10. TISOC (2013). El Rincón del Coach. España. Recuperado de: <http://tisoccoaching.blogspot.com/2013/07/nuevos-estudios-ponen-de-relieve-los.html>
11. Urdaneta, C. (2012). Inteligencia emocional y el desarrollo del talento humano en directivos y docentes de las escuelas básicas (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. Recuperado : <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-06435.pdf>

Recibido: 02 abril 2014 | **Aceptado:** 15 julio 2014