



Gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú

Human talent management and teaching performance in primary education in Callao, Peru

Gestão de talentos humanos e desempenho docente na educação primária em Callao, Peru

ARTÍCULO ORIGINAL



Saida Liliana Flores Reyes
saida.flores@unmsm.edu.pe

Ángel Salvatierra Melgar
asalvatierram@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:
<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v7i17.126>

Artículo recibido 21 de noviembre 2023 / Arbitrado 19 de diciembre 2023 / Publicado 15 de enero 2024

RESUMEN

La Gestión del Talento Humano (GTH), es un campo de negocios y administración centrado en la selección, retención, desarrollo y aprovechamiento óptimo de los recursos humanos dentro de una organización. El artículo tiene como objetivo es establecer la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú. Se orientó en el paradigma positivista, el enfoque cuantitativo y el tipo básica, correlacional y de su diseño fue no experimental, transversal. La muestra de estudio correspondió a 75 docentes, el muestreo fue el no probabilística, la técnica de recolección de datos fue la encuestas y el instrumento el cuestionario, implementado un formulario virtual de Google. Para el procesamiento de los resultados se asignó la escala de Likert utilizada; es decir, Nunca (1); A veces (2); Casi siempre (3) y Siempre (4). Se consideró el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo una correlación de 0,761 y una significancia de 0,001. Se concluye que, que existe una correlación positiva, entre la variable gestión del talento humano y el desempeño docente, es decir, que el talento humano es principal promotor del desempeño de los docentes.

Palabras clave: Gestión; Talento Humano; Desempeño Docente

ABSTRACT

Human Talent Management (GTH) is a field of business and administration focused on the selection, retention, development and optimal use of human resources within an organization. The objective of the article is to establish the positive relationship between human talent management and teaching performance in primary education in Callao, Peru. It was oriented on the positivist paradigm, the quantitative approach and the basic, correlational type and its design was non-experimental, transversal. The study sample corresponded to 75 teachers, the sampling was non-probabilistic, the data collection technique was surveys and the instrument was the questionnaire, implemented a virtual Google form. To process the results, the Likert scale used was assigned; i.e. Never (1); Sometimes (2); Almost always (3) and Always (4). Spearman's Rho correlation coefficient was considered, obtaining a correlation of 0.761 and a significance of 0.001. It is concluded that there is a positive correlation between the human talent management variable and teaching performance, that is, that human talent is the main promoter of teacher performance.

Key words: Management; Human Talent; Teaching Performance

RESUMO

Gestão de Talentos Humanos (GTH) é uma área de negócios e administração focada na seleção, retenção, desenvolvimento e utilização otimizada dos recursos humanos dentro de uma organização. O objetivo do artigo é estabelecer a relação positiva entre a gestão do talento humano e o desempenho docente na educação primária em Callao, Peru. Foi orientado no paradigma positivista, na abordagem quantitativa e no tipo básico, correlacional e seu desenho foi não experimental, transversal. A amostra do estudo correspondeu a 75 professores, a amostragem foi não probabilística, a técnica de coleta de dados foi o inquérito e o instrumento foi o questionário, implementado um formulário virtual do Google. Para processamento dos resultados foi atribuída a escala Likert utilizada; ou seja, nunca (1); Às vezes (2); Quase sempre (3) e Sempre (4). Foi considerado o coeficiente de correlação Rho de Spearman, obtendo correlação de 0,761 e significância de 0,001. Conclui-se que existe uma correlação positiva entre a variável gestão do talento humano e o desempenho docente, ou seja, que o talento humano é o principal promotor do desempenho docente.

Palavras-chave: Gestão; Talento Humano; Desempenho Docente

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es vista a nivel mundial según Quiroz y Torres (2019), como un proceso fundamental para retener a los mejores colaboradores y aumentar la productividad en las organizaciones. Se reconoce la importancia de contar con gestores del talento humano, quienes se encargan de incorporar a la empresa a candidatos talentosos y potenciar el talento de los empleados. Este enfoque va más allá de las funciones tradicionales de recursos humanos, ya que busca atraer, desarrollar y retener a individuos capacitados, alineando sus capacidades con los objetivos de la organización. La gestión del talento humano es considerada un factor clave para el éxito sostenido de las organizaciones, su competitividad y su capacidad para atraer y retener talento.

Cabe considerar por otra parte, que el talento humano, es un proceso fundamental que permite a las organizaciones retener a los mejores colaboradores y aumentar la productividad. Consiste en atraer, desarrollar y retener a individuos capacitados, alineando sus capacidades con los objetivos de la organización (Baque y Cañarte, 2023). Ahora bien, este enfoque integral va más allá de las funciones tradicionales de recursos humanos, centrándose en identificar, desarrollar y retener a los empleados más valiosos para la empresa. La gestión del talento humano es esencial a nivel mundial, ya que contribuye al éxito sostenido de las organizaciones, su competitividad y su capacidad para atraer y retener talento.

Haciendo referencia al talento humano, Chenet (2015), precisó que este se puede medir a partir del manejo y desarrollo de ciertas competencias; asimismo, propuso en total 12 dimensiones como herramientas para un proceso de selección más efectivo. Por otro lado, en relación con el desempeño docente, Valdés (2009), consideró que, dada su complejidad, debería visualizarse a partir de cinco dimensiones: capacidad pedagógica, disposición para la labor docente educativa, responsabilidad laboral, naturaleza de las relaciones interpersonales y principales resultados de su labor educativa.

En este mismo orden y dirección, la gestión del talento humano en el Perú según Pérez (2022), ha sido abordada desde diversas perspectivas, con un enfoque en el sector público y privado. Se han realizado investigaciones para analizar la gestión del talento humano en el sector público, destacando la importancia de los modelos, estrategias y su sistematización para la eficiencia de los procesos. En el ámbito privado, la gestión del talento humano se ha convertido en un proceso fundamental para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores más capacitados, con el fin de obtener resultados óptimos del negocio y promover el progreso profesional de los trabajadores. A pesar de los desafíos, se reconoce la importancia de seguir profesionalizando la gestión del talento

humano, compartiendo buenas prácticas y experiencias de trabajo, e incorporando criterios éticos en su implementación.

Cabe resaltar que, la gestión del talento humano en opinión de Velásquez (2019), ha sido objeto de estudio en relación con el desempeño docente en el Perú. Asimismo, se ha analizado el impacto de la gestión del talento humano en el buen desempeño docente en instituciones públicas de enseñanza en un distrito de Lima, destacando la precariedad en la gestión del talento humano debido a la carga administrativa de los directivos.

Retomando la expresión del autor, se puede decir que, el desempeño docente se refiere a la actuación y rendimiento de un docente en el ejercicio de sus funciones educativas. Este concepto abarca aspectos como la función docente, la capacidad, el perfil, las competencias y el desarrollo profesional del docente. Se manifiesta en la actuación del docente, la cual es el resultado de la unión entre las diferentes prácticas y las teorías que les sirven de fundamento, en otras palabras, el desempeño docente es un factor clave para una educación de calidad y su evaluación es un proceso sistemático y periódico que busca medir el nivel de eficacia y eficiencia del docente en su trabajo.

Sucede pues que, la pasión por el servicio en un contexto educativo se refiere a la dedicación, entusiasmo y compromiso que los docentes tienen al realizar su labor. Implica una actitud positiva y proactiva para cumplir a cabalidad con sus funciones y cubrir las necesidades y expectativas de los estudiantes, padres, colegas y otros miembros de la comunidad educativa; así mismo, crea un ambiente enriquecedor y de apoyo, logrando el crecimiento académico, emocional y social de sus estudiantes, es lo que se llama factores que debe promover la gestión del talento en educación, incluyendo el trabajo en equipo busca la colaboración activa y eficiente entre educadores, estudiantes, padres y demás miembros de la comunidad educativa para alcanzar objetivos comunes relacionados con la enseñanza y el aprendizaje (Ayoví, 2019).

Evidentemente, el sentido de pertenencia se vincula a la sensación de conexión, identificación y compromiso que los docentes experimentan dentro de la institución educativa. Un sentimiento positivo de pertenencia contribuye significativamente al bienestar emocional, social y académico de los individuos y al ambiente general del centro; ya que ayuda a mantener el enfoque en los objetivos a pesar de las dificultades que puedan existir alrededor (Manzano, 2017).

Resulta claro para Aldana et al. (2019), que las capacidades pedagógicas son un conjunto de aptitudes, habilidades, competencias y cualidades que poseen los educadores para llevar a cabo efectivamente sus labores. No solo incluyen la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad de fomentar el aprendizaje, gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, adaptarse a las diversas necesidades de los estudiantes y contribuir con el desarrollo integral de los mismos.

La disposición para la labor docente educativa se refiere, según Velázquez y Macías (2020), a la actitud que tienen los educadores hacia su trabajo. Su nivel de motivación y compromiso, a través de la disposición, juega un papel fundamental en la efectividad y calidad de la enseñanza. La responsabilidad laboral se relaciona, a su vez, al compromiso y la ética profesional con la que los educadores asumen sus deberes y responsabilidades en el ámbito laboral, cumpliendo con los estándares de referencia y desempeñando su papel de manera diligente y efectiva.

De lo que se ha venido refiriendo, se necesario decir, en los colegios del Callao, se observa que algunos docentes experimenten una falta de compromiso con su institución, poca comunicación entre sus pares, algunos, incluso no tienen interés por su actualización, pues sugieren que es una pérdida de tiempo y dinero. Así también, no es raro observar docentes desmotivados, con poca capacidad y manejo del proceso docente y de las estrategias y recursos, que continuamente están poco dispuestos a apoyar a las actividades educativas, evaden algunas responsabilidades y muestran escaso apoyo mutuo entre colegas, generando divisionismo dentro de las mismas instituciones. Estas manifestaciones generan dificultades para alcanzar metas institucionales. Es por eso que el objetivo de esta investigación es establecer la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en educación primaria en Callao, Perú.

MÉTODO

El artículo se orientó en el paradigma positivista, porque se utilizó la medición, el uso de técnicas estadísticas y la capacidad de realizar predicciones; el enfoque fue cualitativo y el tipo básica, correlacional y de su diseño fue no experimental, transversal. La población de estudio correspondió a 244 docentes; por lo que, para contar con una muestra representativa con un nivel de confianza de 95% y un error del 10% se necesitaba un mínimo de 70 docentes encuestados; para el estudio se determinó una muestra de 75 docentes. El muestreo se realizó de manera no probabilística, intencionada, voluntaria e informada.

En cuanto a la técnica seleccionada fue la encuesta, se contó con dos cuestionarios adaptados con 23 ítems para las variables gestión del talento humano y 25 ítems para la variable desempeño docente, la aplicación de los cuestionarios fue a través de un formulario virtual de Google. Para el procesamiento de los resultados se asignó un número a las 4 opciones presentes en la escala de Likert utilizada; es decir, Nunca (1); A veces (2); Casi siempre (3) y Siempre (4). De esta manera se trabajó con los promedios numéricos de las respuestas de los docentes en las encuestas. El procesamiento

estadístico se realizó con el programa SPSS 26 y para medir la correlación, debido a que el tipo de variables utilizadas fueron discretas ordinales, se consideró el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos muestran los niveles porcentuales de la gestión del talento humano y desempeño docente en un análisis descriptivo a partir de resultados de las encuestas realizadas a los docentes.

Se puede apreciar en la Tabla 1, que el 40% de los encuestados consideraron que existe un excelente nivel de talento humano; mientras que el 47% el mismo nivel en desempeño docente; la autopercepción del 51% fue que poseen muy buen nivel de talento humano y el 48% el mismo nivel de desempeño docente; y, solo el 9% planteó que su nivel de talento humano es bueno y el 5% reconoció este nivel para el desempeño docente. Ningún docente percibió que su nivel fuera deficiente en ambas variables.

Tabla 1. Niveles y frecuencia del talento humano y desempeño docente.

Niveles	Total Talento Humano		Total Desempeño Docente	
	fi	%	fi	%
Excelente	30	40%	35	47%
Muy bueno	38	51%	36	48%
Bueno	7	9%	4	5%
Deficiente	0	0%	0	0%

Asimismo, el 95% estimó que su nivel de desempeño docente es excelente o muy bueno y el 91% consideró encontrarse en este nivel en relación a la variable talento humano. No obstante, se puede apreciar que los resultados en ambas variables guardan cierta relación de proporcionalidad porcentual en los respectivos niveles.

Entre las dimensiones correspondientes a la variable talento humano, la de aprendizaje continuo es la de mejores resultados, con un 51% de docentes que consideró poseer un nivel excelente; el 43% un nivel muy bueno y el 7% un nivel bueno. El 49% manifestó que cuenta con un nivel excelente de pasión por el servicio; el 43%, un nivel muy bueno y el 8% bueno.

En tercer lugar, se encuentra la dimensión sentido de pertenencia con un 45% de docentes que expresó poseer un excelente nivel de sentido de pertenencia; el 48% apreció que su nivel era muy

bueno y el 5% bueno; asimismo, en esta dimensión hay un 1% que consideró que contaba con un nivel deficiente de desempeño. En el resto de las dimensiones ningún docente consideró poseer un nivel deficiente. Por otro lado, la dimensión en la que los docentes expresan tener más dificultades es la de comunicación, pues solo el 21% opinó poseer un excelente nivel; el 55% apreció que su nivel era muy bueno y el 24% que era bueno Tabla 2.

Tabla 2. Niveles y frecuencia de las dimensiones del talento humano en los docentes.

Niveles	Comunicación		Pasión por el servicio		Aprendizaje continuo		Sentido de pertenencia	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente	16	21%	37	49%	38	51%	34	45%
Muy bueno	41	55%	32	43%	32	43%	36	48%
Bueno	18	24%	6	8%	5	7%	4	5%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

En la Tabla 3 se muestra que, entre las dimensiones correspondientes a la variable desempeño docente, la capacidad pedagógica es la de mejores resultados, con un 51% de docentes que consideró que su nivel era excelente; el 45% que era muy bueno y el 4% bueno; le sigue la naturaleza de las relaciones interpersonales con un 51% que consideró contar con un nivel excelente de esta dimensión; el 44% un nivel muy bueno y el 5% bueno.

En tercer lugar, se encuentra la disposición para la labor docente educativa con un 47% que manifestó tener un nivel excelente; el 48% uno muy bueno y el 5% bueno; y, por último, en la dimensión responsabilidad laboral, el 47% de los docentes opinaron poseer un excelente nivel; el 47% un nivel muy bueno y el 7% bueno. Así mismo, en promedio, los resultados en las dimensiones de esta variable fueron mejores que en las de talento humano.

Tabla 3. Niveles y frecuencia de las dimensiones del desempeño docente en los docentes.

Niveles	Comunicación		Pasión por el servicio		Aprendizaje continuo		Sentido de pertenencia	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Excelente	38	51%	35	47%	35	47%	38	51%
Muy bueno	34	45%	36	48%	35	47%	33	44%
Bueno	3	4%	4	5%	5	7%	4	5%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

A continuación, se presenta, en la Tabla 4, el resultado del análisis de correlación por Spearman entre las variables talento humano y desempeño docente.

Tabla 4. Correlaciones de Rho de Spearman.

Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	Significancia
Talento Humano	Desempeño Docente	0.761***	< 0.001
Comunicación	Capacidades Pedagógicas	0.632**	< 0.001
Pasión por el servicio	Disposición para la labor docente educativa	0.716***	< 0.001
Aprendizaje continuo	Responsabilidad laboral	0.664**	< 0.001
Sentido de pertenencia	Naturaleza de las relaciones interpersonales	0.543**	< 0.001

Se evidencia una correlación positiva fuerte, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.761 entre las variables de estudio, con una significación de 0.001, que resulta inferior a la significación establecida del 0.05, ello implica descartar la hipótesis nula, y asegurar la relación directa entre el talento humano y el desempeño docente en la Red 9 del Distrito Callao. La dimensión comunicación de la variable talento humano y la dimensión capacidades pedagógicas de la variable desempeño docente, tienen una correlación positiva moderada, equivalente a un Rho de Spearman de 0.632. Se demuestra, además, que existe una correlación positiva fuerte, equivalente a un Rho de Spearman de 0.712 entre la dimensión pasión por el servicio, de la variable talento humano y la dimensión disposición por la labor docente educativa, de la variable desempeño docente.

La dimensión aprendizaje continuo de la variable talento humano y la dimensión responsabilidad laboral de la variable desempeño docente tienen una correlación positiva moderada, equivalente a un Rho de Spearman de 0.664. La dimensión sentido de pertenencia de la variable talento humano y la dimensión naturaleza de las relaciones interpersonales de la variable desempeño docente guardan una correlación positiva moderada, equivalente a un Rho de Spearman de 0.543.

DISCUSIÓN

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023), quienes, en su investigación, revelaron una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, expresada mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.819 y un valor de significancia de 0.01. Los autores enfatizaron la importancia de comprender que un manejo efectivo del talento humano contribuye al éxito profesional de cada docente.

En línea con estos resultados, Alanya Pisco (2021), también demostró una correlación sólida entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.851. Estos hallazgos se relacionan con lo descubierto por Galindo Ancco (2020), quien

identificó una correlación de 0.575 y una significancia de 0.00 entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en una institución educativa en Los Olivos. Estos resultados sugieren que una gestión adecuada del talento puede generar efectos positivos en el desempeño. Chenet Zuta (2015), por su parte, sostuvo que el talento humano se evalúa mediante competencias que se manifiestan a través de las conductas del individuo. Por lo tanto, cuando no se gestiona adecuadamente el talento humano, las capacidades y competencias de cada persona se ven afectadas, repercutiendo en su desempeño.

CONCLUSIONES

Gestionar el talento humano en una institución educativa implica utilizar un conjunto de prácticas, políticas, instrumentos y técnicas que permitan determinar el nivel de los docentes en determinadas dimensiones como la comunicación, la pasión por el servicio, el aprendizaje continuo, el sentido de pertenencia y su relación con el desempeño docente, su capacidad pedagógica, la disposición para la labor docente educativa, la responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales; ya que estos aspectos contribuyen a lograr los objetivos propuestos y a diseñar mecanismos que promuevan la formación, motivación, compromiso y eficiencia del hombre como el recurso más importante de la institución.

Los resultados de la investigación indicaron de manera concluyente la existencia de una correlación positiva, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.761 entre las variables talento humano y desempeño docente en la red 9 del Distrito Callao en 2023; además, la significancia obtenida fue de 0.001, la cual es inferior al nivel establecido de 0.05; lo que permite inferir que, una gestión efectiva del talento humano está vinculada a un rendimiento docente apropiado en el nivel primario de las instituciones educativas en el Callao.

La importancia de este estudio recae en los aportes que se realizaron a nivel teórico de las variables, así como de la adaptación de los instrumentos que servirán para futuras investigaciones. Desde la parte práctica la investigación ayudó a que se tome en cuenta el talento humano como principal promotor del desempeño de los docentes. Se recomienda para futuras investigaciones incluir la observación de los directivos y la percepción de los estudiantes y padres de familia en la correlación de las variables objeto de estudio.

CONFLICTO DE INTERESES. Declaro que NO existe conflicto de interés para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Alanya, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7259, Pachacamac, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59803>
- Aldana, E. Tafur, J. Gil, I., y Mejía, C. (2019). Práctica pedagógica de emprendimiento en docentes de educación superior en institución educativa universitaria de barranquia. Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica, 38(2), 9-18. <https://www.redalyc.org/journal/559/55964524002/55964524002.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria. 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Baque, M., y Cañarte, L. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. Revista Ciencia y Sociedad, 3(2), 99-111. <http://www.cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Chenet, M. (2015). Manual de gestión de personal en el sector público (Primera ed.). Gaceta Jurídica S.A. file:///Documents/14-MANUAL-DE-GESTION-DE-PERSONAL-EN-EL-SECTOR-PUBLICO.pdf
- Galindo, D. (2020). Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020 [Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48942>
- Manzano, A. (2017). Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>
- Perez, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96898>
- Puente, R. M. T., Talavera, R. L. S. y Robles, S. P. H. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. Horizonte de la Ciencia, 11(21), 151-164.
- Quiroz, G., y Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. Educación, 25(2), 157-164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima 11 - Perú. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5039>
- Velasquez, S. (2019). El desempeño docente, como efecto del proyecto: Mejoramiento de la calidad del servicio educativo para incrementar el logro de aprendizajes en comunicación y matemática en estudiantes de instituciones educativas públicas del nivel primario, del distrito de Cerro Colorado, ámbito de intervención de la Ugel Arequipa Norte Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/ff6b9ee6-7722-462a-8e54-8539b03a0257>
- Velázquez, F., y Macías, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí-México. NOVUM, 2(10), 284-297. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893/75821>