



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades comunicativas y talento humano en docentes de un
CETPRO de San Juan de Lurigancho - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTOR

Lopez Huaraca, Maria Soledad (ORCID 0000-0001-5578-4242)

ASESOR

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN;

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A los docentes innovadores que con sus habilidades comunicativas y talento humano lograrán cambios y evoluciones en su desarrollo profesional.

Agradecimiento

Al Dr. Sebastián Sánchez Díaz por su
paciencia y colaboración con nuestras
dudas y consultas.

| | |
|---|-----|
| Índice | |
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice | iv |
| Índice | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I.-Introducción | 1 |
| II.-Marco teórico | 6 |
| III.-Metodología | |
| 3.1 Tipo y diseño de Investigación | 23 |
| 3.2 Variable y operacionalización | 23 |
| 3.3 Población (Criterios de selección), muestra, muestreo | 30 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos recolección de datos | 30 |
| 3.5 Procedimientos | 32 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 32 |
| 3.7 Aspectos éticos | 33 |
| IV.-Resultados | 34 |
| V.-Discusión | 51 |
| VI.-Conclusiones | 53 |

| | |
|---|----|
| VII.-Recomendaciones | 55 |
| Referencias | 56 |
| Anexos | |
| Anexo 1: Instrumento | |
| Anexo 2: Matriz de consistencia | |
| Anexo 3: Certificado de Validadores | |
| Índice de tablas: | |
| Comunicativas. | |
| Tabla 1: encuestados hombres y mujeres | 30 |
| Tabla 2; | 31 |
| Tabla 3: Frecuencias y porcentajes de la variable Habilidades comunicativas. | 34 |
| Tabla 4: Frecuencias y porcentajes de la dimensión escritura de la variable Habilidades comunicativas. | 35 |
| Tabla 5: Frecuencias y porcentajes de la dimensión expresión escrita de la variable Habilidades comunicativas. | 36 |
| Tabla 6: Frecuencias y porcentajes de la dimensión escucha de la variable Habilidades comunicativas. | 37 |
| Tabla 7: Frecuencias y porcentajes de la dimensión lectura oral de la variable Habilidades comunicativas. | 38 |
| Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de la dimensión comprensión lectora de la variable Habilidades comunicativas | 39 |
| Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de la variable Talento humano | 40 |
| Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo colaborativo de la variable Talento humano | 41 |
| Tabla 11: Frecuencias y porcentajes de la dimensión desempeño Laboral de la variable Talento humano | 42 |
| Tabla 12: Frecuencias y porcentajes de la dimensión desempeño Laboral de la variable Talento humano | 43 |

| | |
|---|----|
| Tabla 13: Tabla cruzada Habilidades comunicativas y Talento humano | 44 |
| Tabla 14: Tabla cruzada Habilidades comunicativas y Trabajo colaborativo | 45 |
| Tabla 15: Tabla cruzada Habilidades comunicativas*Talento humano | 46 |
| Tabla 16: Tabla cruzada Habilidades comunicativas y Convivencia | 47 |
| Tabla 17: Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas y Talento humano. | 48 |
| Tabla 18: Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas Y Trabajo colaborativo. | 49 |
| Tabla 19: Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas y Desempeño laboral. | 49 |
| Tabla 20: Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas Y Convivencia. | 50 |

Resumen

Dentro de los entornos educativos, lograr un nivel adecuado del compromiso organizacional, es un factor importante para la parte directiva, la misma que debe ser reforzada de manera progresiva a través de la implementación de un programa de habilidades comunicativas capaz de promover, motivar o inducir a sus colaboradores a un adecuado desempeño laboral, promoviendo el trabajo colaborativo, y la convivencia. En la indagación se empleó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 92 docentes tomadas de un CETPRO de san juan de Lurigancho, de la que se extrajo una muestra probabilística de 92 docentes, a quienes se les aplicó el instrumento de Lectoescritura y el instrumento del talento humano. El instrumento fue sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad se aplicó con la prueba Alfa de Cron Bach con un coeficiente de 0,79, indicándonos una fuerte confiabilidad. Los resultados indicaron que el 75% de los docentes tiene un nivel bueno de habilidades comunicativas y talento humano el 20% nivel regular y el 5% un nivel malo; por lo que se concluye que hay evidencia de problemas en las habilidades comunicativas y el talento humano.

Palabras clave: Habilidades, comunicativas, talento, humano

Abstract

Within educational environments, achieving an adequate level of organizational commitment is an important factor for the directive part, which must be progressively reinforced through the implementation of a communication skills program capable of promoting, motivating or inducing their collaborators to an adequate work performance, promoting collaborative work, and coexistence. In the investigation, the quantitative approach, descriptive method, non-experimental design and cross-sectional design were used. The population was 92 teachers taken from a CETPRO in San Juan de Lurigancho, from which a probabilistic sample of 92 teachers was extracted, to whom the Literacy instrument and the human talent instrument were applied. The instrument was subjected to content validity through the judgment of experts with a result of applicable and the reliability value was applied with the Cron Bach Alpha test with a coefficient of 0.79, indicating strong reliability. The results indicate that 75% of the teachers have a good level of communication skills and human talent, 20% have a regular level and 5% a bad level; therefore, it is concluded that there is evidence of problems in communication skills and human talent.

Keywords: Skills, communication, talent, human

I-INTRODUCCIÓN

La evolución histórica social del hombre, nos hace comprender que este para vivir y satisfacer sus necesidades requiere interrelacionar y comunicarse con sus pares. Con lo cual se determina que la comunicación es una necesidad vital determinante en el bienestar del individuo, y, por ende, de su calidad de vida (Izquierdo, 2018).

Queda claro que, toda persona puede establecer comunicación con los demás, sin embargo, a veces lo hacemos de manera inadecuada originando inconvenientes. Informar es una competencia, una disposición, pero sobretodo una técnica. (Kaplún, 1998).

Urbina (2013), define las habilidades comunicativas como “niveles de competencias, destrezas, que progresivamente van adquiriendo los niños en la medida que van interactuando con su medio social, a través de acciones que posibilitan llevar a cabo y regular la actividad comunicativa”.

Para Fernández (1996). Las habilidades comunicativas con mayor valor significativo son: la observación, la expresión, y la empatía

Ochoa, (2014) menciona que las habilidades comunicativas están conceptualizadas como una de las más importantes habilidades aprendidas por el hombre, entendiendo a éstas como aquellos comportamientos a aplicarse que las personas ponen en entretenimiento en determinadas disposiciones interpersonales para alcanzar o sustentar reforzamientos del ámbito. La mayoría de dichas capacidades facilitan el establecimiento o la mejora de las relaciones con los demás, imprimiéndoles, como su nombre indica, un acento marcadamente social.

A nivel internacional, según Ortiz, (1997) se considera como habilidad comunicativa del docente a “La capacidad que tiene el educador para realizar una notificación tolerante y lograr rendimientos con sus estudiantes, al desarrollar un estilo de comunicación flexible y lograr resultados educativos anhelados”; el dominio de las habilidades comunicativas es tenido en cuenta como una competencia que incorpora variados elementos. Es tanto, se le asigna una

composición psicológica complicada que incluye conocimientos, hábitos, habilidades, normas, valores, destrezas y actitudes.

Zelaya, (2012). Existen maestros que se empeñan en mantener modelos convencionales y conservadores de enseñanza. Pese a lo cual, con esfuerzo, logran integrar con niveles satisfactorios, las áreas curriculares de conformidad a los contenidos abordados, lo cual afianza el uso del enfoque comunicativo funcional. Finalmente, señala que trabajan considerando como eje significativo el enfoque comunicativo funcional. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Mozarán. Tegucigalpa Honduras.

Salazar Cobeña (2020) manifiesta que las universidades cumplen un papel preponderante en el avance y crecimiento de un estado. Ante ello, las asociaciones educativas están obligadas a realizar mediciones anuales del rendimiento del talento humano que son resultado de las actividades a su cargo. Estas evaluaciones permiten detectar fortalezas y debilidades, especialmente en las funciones propias de la docencia, vinculación, dirección académica y las de naturaleza investigativa.

A nivel nacional, en una investigación académica con estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Rafael Hoyos Rubio” de Cajamarca, se estableció que las aplicaciones del planteamiento de estrategias de habilidades impulsan inter correctivo afianzan satisfactoriamente en un 80% las capacidades accesibles de los alumnos que constituyen la prueba de aprendizaje. Se percibe que encontrarse una mejora: 75 % en escucha, 85% en lectura, 85% en escritura y 70% en expresión oral. Logrando incrementar las habilidades comunicativas y la mejora de los desempeños académicos. (Guerrero, 2017).

A nivel local fue un aprendizaje elaborado, en el distrito de San Juan de Lurigancho en el cual está situado el CETPRO, donde se identificó que debido al contexto actual por lo que se estaba pasando, a raíz del COVID 19, se acrecentó la falta de una buena comunicación entre los docentes, debido al distanciamiento social, no se pudo realizar reuniones o debates para coordinar proyectos que

favorezcan con la educación y no se llegó unificar ideas y realizar proyectos innovadores.

Soto (2015) señala que “el problema se relaciona con la exposición del prodigio de averiguación en el entorno verdadero, mostrar la existencia objetivamente con sus características y presentando los hechos más resaltantes”. Por lo tanto, teniendo como base la mención de la cuestionable de formación desde diferentes propiedades, es propicio manifestar que la enseñanza es un desarrollo extenso que radica básicamente en beneficiar el incremento del educando, a través del incentivo y afianzamiento de habilidades y capacidades en los docentes, promoviendo y difundiendo evaluar lo ético, humanos, colectivo, especulativo y pedagógico, etc.

Chiavenato (2007) El talento humano es la capacidad que poseen los colaboradores para influir positivamente en la productividad empresarial y en el rendimiento de una estructura. Por ello, se debe inventar, modificar y adaptar diversos proyectos de atracción de talento y detención del semejante, por fracción de la organización. Es conveniente precisar que, tener personas a nuestro cargo no significa, necesariamente, tener personas talentosas. La persona que tiene y muestra sus talentos, se convierte en un ser especial, una persona con habilidades.

La problemática referente a las habilidades comunicativas y talento humano ocurre a nivel mundial. En América Latina, incluido nuestro país, se tiene el afán de mejorar el desenvolvimiento de las habilidades comunicativas y promoción del desarrollo del talento humano, a la inclinación del perfeccionamiento individual y óptimo desempeño laboral.

En tal sentido, a través de este trabajo de investigación se busca presentar una propuesta que le permita a los docentes optimizar sus habilidades comunicativas para promover de manera eficiente el talento de sus educandos a través del logro de capacidades y competencias esperadas en su desempeño escolar. Lima 2021. La justificación teórica se da en relación a las variables habilidades comunicativas y talento humano, en la cual la variable habilidades comunicativas es importante

en el desarrollo de la escritura, habla, lectura y escucha. Igualmente, es el medio del desplazamiento que favorece a los individuos su acceso gradual y continuo a la sociedad que lo comprende. De otro lado, la preponderancia precisar la naturalidad como aquella energía natural (mental y física) que aportan los colaboradores para influir positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización.

Justificación práctica, en la presente investigación se considera que las variables habilidades comunicativas y talento humano son como agentes principales que dan evidencia y tranquilidad para expresar las notificaciones entre personas y poder deliberar propuestas innovadoras, cuyos resultados favorecen a reconfortar la competencia de los constructos de aprendizajes. Y también coadyuvarán a establecer, modernizar y aplicar proyectos destinados a la persuasión de talento y contención del semejante, por la fracción de la sociedad.

Como justificación metodológica tenemos el aporte de la elaboración de los instrumentos, que pasan por los criterios de validez y la confiabilidad, los cuales garantizan la viabilidad del mismo, así mismo, servirá como instrumento para futuras investigaciones que hagan el estudio de las mismas variables en otros contextos.

El siguiente trabajo de investigación presenta el problema general: ¿Determinar cómo se relaciona las habilidades comunicativas y talento humano en docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho - 2021?: (a) Determinar el grado de correlación existente habilidades comunicativas y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho 2021.(b) Determinar el grado de correlación existente entre las habilidades comunicativas y la dimensión desempeño laboral en docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho 2021.(c) Determinar el grado de correlación existente entre las habilidades comunicativas y la dimensión convivencia en docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho 2021.Y como hipótesis general ¿ Se relaciona significativamente el proceso de habilidades comunicativas y talento humano en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021?:(a) Se relaciona

significativamente el proceso de habilidades comunicativas y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021, (b) Existe una relación significativamente entre la dimensión desempeño laboral y habilidades comunicativas en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021., (c) Existe una relación significativamente entre la dimensión convivencia y habilidades comunicativas en docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho 2021.

II.MARCO TEORICO

Antecedentes internacionales

Cárdenas Santana, Jaqueline Concepción Morales, Yainel Aguilera Cardona, Adilen

Martínez Rodríguez, María de los Ángeles Banguela Guerra, Pablo Tomás González Pérez, Miguel Blas (2020) plantearon un procedimiento de ocupaciones para promover y afianzar capacidades expresivas en idioma Inglés en los habitantes de Estomatología, para lo cual se elaboró una investigación descriptiva de corte transversal por muestreo Intencional no probabilístico, El evaluación elaborado evidenció la conveniencia de proyectar un sistema de agilidades que incluía tres folletos: el primero, con profesión para impartir aula y controlar a docentes y alumnos; el segundo, con soluciones a problemas y con disposiciones metodológicas generales, igualmente de un set de interpretaciones originales con sus correspondientes transcripciones; y el tercero, presentar protección a los alumnos en su aprendizaje personal (Cuba).

Barrios-Hernández, Karelis C. Olivero-Vega, Enohemit Figueroa-Saumet, Brenda, (2020). Realizaron un estudio que tuvo por objetivo especificar las subordinaciones de la gestión de la capacidad humana que coadyuvan al incremento de capacidades emprendedoras, la averiguación fue de tipo descriptiva y exploratoria. La población estudiada fueron 70 directivos de proyectos de distintos compartimientos situadas en la ciudad de Barranquilla. La escala tipo Likert se aplicó el alfa de Cronbach. La metodología ha determinado la tecnología de los elementos primordiales reiterar y giro Varimax. El estudio de Káiser-Meyer- Olkin es de 0,860 y el alfa de Cronbach estableció un importe de 0,961. En consecuencia, la comparación es íntegro y existe intercorrelación entre las variantes que la constituyan. La comprobación de Bartlett ($\chi^2 = 383,527$; $gl=28$ y $p=0,00$) impugnar la suposición invalidado de no reciprocidad significativa de por medio las variantes contempladas. Por lo tanto, es oportuno. La extracción de elementos impulsar un desenlace de dos componentes detenidos (con un auto valor superior a 1).

Barrios-Hernández, Karelis C. Olivero-Vega, Enohemit Figueroa-Saumet, Brenda, (2020), describieron las limitaciones de la gestión del talento humano que benefician el crecimiento de amplitud emprendedor, la averiguación fue de tipo descriptiva y exploratoria. Los habitantes esencialmente 70 directivos de sociedades de distintas secciones hallarse en la ciudad de Barranquilla (Colombia). El estudio de Káiser- Meyer- Olkin es de 0,860 y el alfa de Cronbach resolución de un importe de 0,961. Por tanto, la progresión es leal y de hallarse intercorrelación a través de las variantes que la integran. La confrontación de Bartlett ($\chi^2=383,527$; $gl=28$ y $p=0,00$) impugna la teoría invalidado de no correlación significativa de por medio las variantes examinadas. Por lo tanto, es apropiada la práctica de la observación de elementos distinguidos a las variantes. La procedencia de elementos precipita un desenlace de dos elementos detener (con un auto magnitud elevado a 1). La agrupación de estos interpreta el 69,890% de la varianza total de las variantes analizadas. El principal factor, competencias emprendedoras, se calcula por medio de las variantes de concordancia con el ámbito, entendimiento exterior y pertinencia o exigencia del supermercado. El siguiente elemento, trámite de la inteligencia, se valora a oblicuidad de las variantes con la dimensión dividida en competencias y estilo de liderazgo transformacional.

Jara Martínez, A (2018) revista venezolana, presenta un estudio que tuvo como imparcialidad de este aprendizaje especificar la incidencia de la gestión de la capacidad humana en la prosperidad de la gestión pública y el descargo profesional de los emprendedores de la gestión.

Se emplea un muestreo no probabilístico. En la cimentación y procedimiento de los mecanismos se valora la autenticidad de capacidad y técnica de juicio de expertos, se empleó los procedimientos de investigación y su dispositivo, el temario, con encuestas en nivel Likert. Los desenlace conceder manifestar que ante un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la administración del talento.

Maja (2015) En la revista de Investigación la Universidad Experimental Pedagógica “Simón Bolívar” señala que la administración del talento humano es una ideología gerencial referente a evaluar, opinión, representaciones, regulaciones, comunidad. La indagación busca determinar por qué los ordenamientos son pausados al alcanzar y gestionar. Además, presenta un molde de administración del talento humano en estructuras educativa. La averiguación es descriptiva, de campo, particularidad en el proyecto factible, encuadrar en la muestra cuantitativa, no experimental, transaccional. Los habitantes fueron 20 colegios estatales de los concejos de San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 docentes, 40 directivos. Se usó la técnica de la indagación para almacenar apuntes. Las herramientas se certificaron por juicio de expertos; la fiabilidad con Alfa de Cronbach siendo 0,95.

Morales (2014) hizo una preparación tuvo como objetivo general determinar la administración del cambio y la administración del talento humano en organizaciones educativas del nivel primordial de la ciudad de Cuenca, Ecuador. El proyecto pertenece al tipo descriptivo – correlacional, se consideró a manera de modelo de aprendizaje a 345 maestros del horizonte primordial de los organismos pedagógico de la población de la Cuenca. Se coloca la habilidad de la indagación y se emplea dos sondeos como herramientas de recaudación de datos. Se concluyó que: hallarse concordancia recta y representativo a través de gestión de la variación y la administración del talento humano, evaluar el $Rho = 0,765$ y $P = 0,003$.

Martínez (2013). Tesis de Maestría: Gestión del Talento Humano y capacidad para una empresa de las Artes Gráficas. Universidad Politécnica Nacional México. Objetivo diagnosticar el vínculo dentro la misión de talento humano y capacidades, el autor finaliza que: El resultado la imparcialidad de contar con el Vocabulario de valoración, el repertorio de desafíos trascendentales y el Diccionario de habilidades establecidas y conductas.

Se desempeña como una parte fundamental del proceso de planificación de la fuerza laboral y es clave para la efectividad organizacional. (Magazine, WilmingtonBiz INSIGHTS Sponsors' Content, USA 2019)

Eso se logra: Construyendo una cultura de alto desempeño, introduciendo la competencia entrando en nuevos mercados, creando oportunidades de aprendizaje, promoviendo el desarrollo de cualidades de Liderazgo. (Magazine, Talent Management, Meaning Benefits. Importance & Componentes. USA, 2019). La misión del talento es un desarrollo estratégico que compromete a captar y conservar trabajadores de alta calidad , desplegar sus habilidades y motivarlos a siempre aumentar su desempeño busca crear una fuerza laboral comprometida con el éxito organizacional mediante el desarrollo de capacidades y competencias relevantes para las personas talentosas tienden a estar interesadas en prepararse para soportar las competencias y emplear la conformidad de desarrollo profesional.(Magazine, Open Access Government. UK, 2021)

La gestión continua del desempeño es vital para mantener a los empleados felices, comprometidos y motivados para tener éxito. El compromiso, el agrado y la motivación de los trabajadores son componentes esenciales de la retención de empleados, establecer una estrategia de gestión del desempeño eficaz que cultive estos componentes promoverá un ambiente de trabajo positivo para los empleados que continúan creciendo con una empresa. (Magazine, Guide Spark, Article of Lauren Dellarocco, USA, 2018)

La gestión del talento es, en cierto sentido, un 'hijo' de Recursos Humanos (RR. HH). Sin embargo, este hijo es mucho más innovador, para lo cual establece sus propias formas. Si bien ambas disciplinas tratan sobre la gestión de los trabajadores, la gestión del talento se centra mucho más en cubrir puestos clave en las sociedades. (Magazine, Germany 2018)

Antecedentes Nacionales

Cedeño, L (2018) realizó investigación primordial fue diagnosticar cuyo objetivo de qué manera un planteamiento de capacidades directivas aportaría al progreso facilitar la administración del talento humano en las autoridades del colegio Fiscal Abel Romeo Castillo. En el crecimiento de la averiguación se emplea un recuento

descriptivo orientado en una averiguación experimental, el prototipo seleccionado fue de 20 maestros, con quienes se aplicó herramientas y métodos investigativos céntrico en el proyecto de una encuesta. Los resultados evidencian que el nivel relativo a la GTH en comparación con el programa de habilidades directivas se ubicó en una escala mala durante el pre-test equivalente al 60%. Por otra parte, los datos recabados en el pos-test demostraron una mejora significativa, ubicándose en el 85% equivalente a una escala buena. En consecuencia, la investigación evidencia la exigencia de recomfortar la destreza directivas, la administración del talento humano, en el cual se promueve el trabajo colaborativo, el apropiado desempeño docente y la relación armoniosa.

Vega. CJH (2018), hizo un estudio que tuvo como finalidad general determinar la relación existente entre las habilidades comunicativas y el conducta organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 11, Ancón, 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue básico, del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

La estadística fue censal, constituida por 292 docentes de la Red 11, Ancón, 2017 y la muestra seleccionada 146 docentes que corresponde a cuatro Instituciones Educativas de la Red 11, Ancón, 2017, en estadística se utilizó el Alfa de Cron Bach: (0,929 y 0,890), que evidencia suscripción de confiabilidad. El estudio aborda a la sucesiva terminación frecuente: el coeficiente de relación es eficientemente de ingreso (0,724), mostrar que la relación es importante la elevación 0,01 (doble) formalizar con ser diminuto que 0,05; es decir, de hallarse vinculo eficiente entre las capacidades comunicativas y el proceder organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 11, Ancón, 2017.

Luque –HD (2018) su aplicación posee como finalidad diagnosticar el vínculo que hallarse entre el Talento Humano y el Desempeño de los educadores de las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado, Arequipa. La metodología empleada fue de tipo correlacional no experimental, transversal, procedimiento real y cuantitativo, los habitantes constituida por 250 pedagogos, la información se aplicó el método de la percepción y la indagación con su

concerniente herramienta de Likert, alcanzando encausar la información de la variante talento humano se obtuvo 0,841; conforme el Alpha de Cronbach, en la variante del descargo pedagógico se diagnosticar una confiabilidad de 0,949. Finalmente, el estudio concluye con una consecuencia en la verificación de hipótesis la correlación de significancia bilateral de 0,000 menor al 0.05; estudiado por el estadígrafo de "r" de Spearman=0,762; estos desenlaces permiten aceptar la hipótesis de la indagación y negar la probabilidad nula.

Orihuela, SLC Mohamed, MMH, Alejo, OVP (2018), realizó una investigación que considera como finalidad establecer el vínculo entre la administración del talento humano y el convenio organizacional en la apreciación de los educadores de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo. La indagación fue realizada, a nivelación descriptiva y con plan correlacional, con un muestreo probabilístico y estratificado conformada por 316 educadores de cinco capacidades de la Universidad Peruana Los Andes. Se concluyó que al encontrarse una correlación directa ($\rho = 0,912$) y elevadamente significativa (p-valor: 0,000) entre la administración del talento humano y el compromiso organizacional en la percepción de los educadores de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

El tema de las competencias comunicativas ha sido impulsar estudios, incrementos teóricos y metodológicos en las finales décadas, despertando el interés de muchos indagadores. Quienes afirman que las desenvoltura sociales se han transformado en una parte elemental de acción humana. Algunas indagaciones manifiestan que las capacidades comunicativas tienen trascendencia en la autoestima, en la aceptación de roles, en la autorregulación de la conducta y en la productividad académico, entre otras apariencias; tanto en la niñez como en la vida madura.

Sabater (2017), afirma que el crecimiento de las competencias expresivas es esencial para la enseñanza y ejercita miento básico de los aprendices más cortos. Con una adecuada interacción social, el alumno adquiere actuales

entendimientos y se instruí a usar el lenguaje como su principal dispositivo de comunicación.

Lev Vygotsky, psicólogo ruso, afirma que, según la Teoría Sociocultural de los estudiantes, estos desarrollan y afirman su aprendizaje a través de la interacción social: ya que van obtener nuevas y mejores competencias cognitivas como desarrollo lógico de su sumergimiento a un modo de vida. Así mismo, el autor examina que: al desenvolverse correctamente las capacidades sociales en los estudiantes ayudará a construir relaciones más efectivas y a interaccionar mejor con los demás. La colaboración de los niños en variadas funciones sociales ayuda a interpretar su realidad. Las reuniones donde participan sus destrezas sirven como intuición de previos para lograr modernos estudios. El incremento de capacidades sociable imprescindible para el ejercita miento y reacción de los reducido estudiantes. Gracias a lo común benéfico, el educando conseguir reciente entendimiento y ejercitarse a emplear el idioma como su primordial material de manifestación.

En interpretación de la principal variante se logra las capacidades sociables son desigual transformación que despliega el individuo a oblicuidad de declaraciones que presentan al transmitir en medio de los que se descubren: transcribir, atender, conversar y estudiar. Asimismo, semejanza, en el entorno estudiantil, habitual y dedicarse a manera general.

Oliveira & Braga (2016), conforme al fundador, un ámbito de clase obedece en gran disposición de la índole de la conexión que haber el sitio adentro de él. A modo de educador, agarrar la proporción para acrecentar las capacidades de notificación de sus estudiantes colabora positivamente al tiempo de aula. Los escolares con capacidades de intercambio positivan ente más predispuesto a aportar a los debates en el aula, organismos miembros más provechosos en ideas grupales y, en final apelativo, conseguir, aunque de su destreza en el aula.

Dentro de las evaluaciones para la principal variante se descubre, la redacción según Cassany (2016), no solo es transcripción, sino igualmente de

interpretar y entender lo que permanece expresando y manifestar lo que pretendemos y debatimos con lectores sobre lo transcrito y sujetar, comprobarlo.

Igualmente, la interpretación está vinculada con los desempeños de nuestra existencia cotidiana. Protegemos una situación gramática, entre ellas consideramos: los desempeños interpersonales es cuando el descubridor y receptor del mismo individuo, cargo interpersonal en el momento que el productor transcribe o dilata diferentes textualizaciones.

En la aportación epistemológica conforme Caviedes (2015), la transcripción, pertenecer a una circunstancia oblicua en la manifestación expresada, ejecutar con los desempeños epistémica, incluso constituir distintas adaptaciones para la cimentación apunte y el léxico gramatical. Por otro el alumno levanta su propia consciencia, y aprovecha el talento de su instrucción por mitad de una interpretación recóndita y repara oportunidades de meditación, de una aportación a la corporación investigadora y normativa.

Gómez (2018), necesario que la manifestación de publicación es conformar por mitad de la interacción de lo manuscrito, aumentan las capacidades de instruirse combinando lecciones son precisos y así concederle entendimiento al libro y moldear su representación, comprobar ellas aprobaron a la lectoescritura que se ejercerá para toda la existencia desde chicos se les instruye a los alumnos, y con el transcurrir de los tiempos van innovando su interpretación y redacción.

Ruiz (2017), orienta que la manifestación escrita es muy significativa para el crecimiento de la enseñanza global del estudiante y su progreso en su porvenir individual y competente como individuo. Por tal argumento el pedagogo exige interpretar y evaluar, fijar imprescindible para su posterioridad colegial, individual y competente. Para ello, aconsejar, concentrarse acerca el incremento de la valoración por amplitud desde habilidades participativas tal, la realización colaborativa y la autoevaluación, intervención con el estudio en cual el maestro programa, ejecuta y realiza persecución de su individual crecimiento.

Muñoz & Matus (2018), Percibir es la impregnación de la representación del habla y proposiciones por la inteligencia. La atención lleva al de elaborar las

representaciones. Sin embargo, percibir solicitar interés, o inclinarse a la labor en asuntos de abatimiento de las ligerezas. Solicitar centralización, que es encaminar su racionamiento en un inconveniente en singular. Un sujeto que se integra percibir con centralización se mantiene informar positivamente. La interpretación eficaz es un procedimiento de inmovilizar, argumentar a otro que promover el comunicado.

Según Altimir (2015), Señala que la actitud de escuchar es una acción donde el receptor necesita desempeñarse con notificar y peculiaridad amplia, para poder comentar las conductas y comunicaciones emitidas por los demás y así como tener la amplitud v de absorberlos. Así mismo, es una oportunidad de distinguir y apreciar lo que emite a otro individuo, así como y ser competente de elaborar diversas representaciones durante su crecimiento.

Mattheos & Stefanovic (2018), asevera que la lección verbal se utiliza a modo de señal que permite establecer la competencia de lección frecuente de los educandos. De la misma manera, sirve para valorar tres elementos de la lección: requerimiento, celeridad y facilidad. A la oblicuidad de variados aprendizajes se ha comprobado que estos componentes tienen una correlación directa con la comprensión. Durante la investigación se solicita a los alumnos que interpretan en vocablo alta fragmentos distinguidos que corresponden a la altura del nivel. Los puntajes alcanzados se justifican en los criterios de requerimiento, contribución y facilidad

Riffo, Caro, & Sáez, (2018), entiende que la lección verbal se logra cuando se realiza la lección en termino elevado, a fin de transferir o informar comunicación, de tal manera que las percepciones pactan ser consignadas en la inteligencia; excesivo alternación lo hacen cuando existe dificultad para meditar a lo requerido al sonido del ambiente. Por tal motivo, elevan el acento del vocablo y dominio difundir mejor el contenido e intencionalidad del mensaje. Señala que la lección tiene una dirección común, toda vez que se puede fraccionar para las demás individuos que lo interpreten, situación que es aprovechada por los medios de comunicación. Además, favorecer a los individuos que no pueden observar.

Molano (2017), aduce que al momento de interpretar un escrito principal hay que comprenderlo e interpretarlo con una imparcialidad y una intencionalidad viva e individualista para que el lector protestad a extenderse convenientemente en su entorno inmediato, así como en la sociedad en su conjunto. Ante lo señalado, se considera que la lección condescendiente pasiva a ser una actividad prioritaria en el salón y una imposición para los educadores de todas las zonas que participan en el crecimiento normativo del discípulo, a fin de formar estudiantes competentes.

Según Cuetosa (2015), sustenta que es importante que la enseñanza y aprendizaje de la lectoescritura se promueva desde los primeros años de la escolaridad. Ya que los alumnos se confrontan a desafíos que son descritos por los maestros, a través de textos escritos. Cabe destacar que la considerable parte obtener rebasar, sin embargo, incluso hay quienes exteriorizan dificultades de comprensión y consecuentemente de educación lo cual lo da protestad conllevar a que poseer una frustración del educando, toda vez que la mayoría de las zonas parten de volumen de interpretaciones.

Sánchez (2017), oriento que la lección verbal es resultado de los hábitos de lectura de cada individuo y solicitar un amplio proceso de enseñanza, así como de una faena continua. Debido a que, estudiar requerir de ejecutar la decodificación precisa de los distintivos gráficos, igualmente, por decantación, promueve el acto de reflexionar sobre lo leído. Es manifestar, desarrolla un razonamiento y distinción de informador, y goce de la lección. PISA manifestó que comprender la lección es excesivo más que investigar las literaturas y lenguaje, el debate de lección del leedor es discurrir e implicar con compendios para así obtener la imparcialidad académicos que correspondan además de desarrollar un ejercita miento individual e informar en la ciudadanía satisfactoriamente.

Pérez (2014), considera a la comprensión lectora como la capacidad de deducir lo que se le interpreta e describir vocablos y representaciones y de dar significación a oblicuidad de un relato redactado. Además, es una facultad esencial a través de la cual se desprenden una secuencia de competencias. Por

otro lado, es la abstracción que de manera consustancial está agregada al incremento de aptitud y amplitud personal de cada persona y a sus desafíos de lector. Cerca de adicionar que está más incorporada a los individuos que al contexto y sus capacidades.

Garran (2016), la expresión oral es el vínculo a través del cual una persona se comunica con otras personas de manera verbal, para expresar lo que meditan y afianzan. La manifestación oral adquiere mucha importancia toda vez que permite regular y afianzar la correspondencia no expresado. En primer punto, lo que el interés a la cualidad resonante de la conexión es el uso del volumen de resonancia, la gama y el alejamiento. Así mismo, la inspección o el gesto hasta la dimensión y la actividad del elemento.

Chapela (2015) proyecta que se debe renovar el trabajo en el aula, para ello se debe emplear la desigualdad de tácticas metodológicas trazadas para desarrollar en el entorno estudiantil las habilidades de lección y redacción frecuente. La estrategia pretende motivar a los alumnos en la lectoredacción e involucrarlos en su particular evolución de estudio.

Redcenit (2016), manifiesta que el idioma es de una trascendencia significativa en el crecimiento personal y social de un individuo. Depende de la adecuada actividad de los sectores como la cognitiva, general, sensitivo. Aporta la interpretación del espacio y admite el vehículo primordial para interactuar socialmente y desenvolver la emotividad.

El episodio de informar posibilita que las comunidades de hallarse el método práctico. En el entorno profesional, es primordial entender el pensamiento de notificación eficiente, comprendiendo que es una manera de recubrir correlación bidireccionales claras, armoniosas y precisas con otros colaboradores de una organización, vinculación comunicativa que es parte integral en el proceso de funcionamiento de toda entidad laboral. Cuando se desarrolla una comunicación de manera efectiva, clara y comprensible, consecuentemente se incrementa la rendimiento de la sociedad; la honesta capacidad hace que todo el desenvolvimiento entre los colaboradores resulte más eficaz e inmediato. Para ello

se recurre a los medios audiovisuales, electrónicos, escritos, así como la prontitud y pertinencia de la comunicación.

La notificación eficiente es elemental en el crecimiento de un individuo, descendientes, asociación colectivo, profesional y empresarial. Mientras un trayecto de trabajo el colaborador está constantemente recibiendo indicaciones, intercambiando información, integrando y armonizando personal de labor. La totalidad de estas actividades y vinculaciones compromete necesariamente la notificación, de ahí la consideración de lograr que esta sea óptima en las organizaciones laborales (Newletters. Revista VISA 2015).

Bases teóricas de la variable del talento humano

Chiavenato (2006), señala que este tipo de gestión es “una tarea de empresa que se relaciona con la selección, formación, los procesos de desarrollo y la retención de los colaboradores. El autor asegura que “el talento humano debe estar en la capacidad de agregar, aplicar, recompensar, desarrollar, mantener y monitorear las actividades que realizan los colaboradores dentro de la organización en base a sus funciones”. Por lo que el espacio encargado de la promoción del talento debe implementar un proyecto fundamental de bienes humanos que involucre a los individuos en la ejecución de su imparcialidad.

Mazurek (2018), manifiesta que establecer operativa y satisfactoriamente la correlación existente entre el Talento Humano y el descargo profesional es uno de los retos aunque considerable que se muestra en la creación organizacional para producir a los cercanos diez periodos. Las organizaciones están en la obligación de investigar, incorporar, paralizar y reconfortar la recuperación de aquel entendimiento que evidencia mayor proyección, así como de los que se localiza en transformación, pues es una estrategia que coadyuvará en el abordaje de los cambios que se relacionar en el ámbito de competencia. El desafío del ordenamiento será acomodarse a los distintos variaciones que se presentan en el entorno laboral y desenvolver tácticas renovadoras que faculten al cooperante a optimizar sus destrezas y de este modo acrecentar su recuperación adentro de la estructura.

Tomando en cuenta la información precedente y vinculada a la Administración del Talento Humano (GTH), se considera que es uno de los

criterios que se debe tomar en cuenta para la incorporación del personal colaborativo en las instituciones educativas, particularmente en el caso los docentes, y sus respectivas áreas. La percepción y proyección del evaluador, permitirá determinar posibles colaboradores con alta tasa de rendimiento laboral. En tal sentido, podríamos referirnos a los esfuerzos realizados en los Estados Unidos en la búsqueda por alcanzar una armonía de principios a acceder con los encargados políticos, renovadores e instructores; para moldear y capacitar educadores a fin de canjear los sistemas de enseñanza y acrecentar la productividad estudiantil en los medios académicos.

Bontis (1998) al tratar el tema del talento humano, señala que este concepto ha sido considerado por muchos, definido por algunos, entendidos por pocos y formalmente valorado por prácticamente nadie. Lo cual implícitamente supone uno de los retos más significativos que deben afrontar directivos y académicos. Referirnos a las definiciones del talento humano, es emplear corrientes literarias académicas, que provienen de situaciones pasadas, pero que con el devenir del tiempo los conceptos se han estado enfocando en lo que respecta a los recursos humanos. Así se tiene que en las grandes organizaciones de Estado Unidos y Suecia, contemplan corrientes teóricas, a las que se denomina en la actualidad, “Gestión del conocimiento”, que se enfoca y trata en función a que las organizaciones, busquen incrementar el concepto de capital intelectual entre su personal, y para ello aplican diferentes acciones y estrategias como la evaluación de competencias, cuyo propósito fundamental es solucionar problemas de manera puntual y eficiente, tratando de reducir los tiempos en sus actividades incrementando la productividad y rentabilidad.

Rodríguez y Santofimio, (2016) asevera que el proceso de selección es clave para poder identificar a los trabajadores con talentos. En el caso de los ámbitos educativos, esta actividad permite que accedan al magisterio aquellos docentes que cumplan con los perfiles, competencias y niveles de conocimientos de los contenidos desarrollados en las sesiones de enseñanza-aprendizaje en su respectivas Líneas de Acción Educativa, para lo cual, es necesario implementar un

sistema que realice una tamización en base a una evaluación que contemple diferentes dimensiones.

Majad (2016), en su estudio sobre GTH en la educación manifiesta que “además de aportar recursos intelectuales a los centros educativos, es necesario comprometer a los docentes con sus propias características de personalidad en concordancia con su función y los objetivos dentro de la enseñanza”. Por tanto, una gestión efectiva procura afianzar los principios básicos del trabajo en equipo, orientado a proyectarse como un proceso pedagógico-administrativo en capacidad de incorporar los mejores candidatos.

Importancia de la Gestión de Talento Humano en la educación

La GTH en los entornos educativos afronta una serie de dificultades relacionadas al abastecimiento humano, así como el desempeño y actitudinal de los colaboradores y el clima laboral, siendo factores que afectan y tienden a disminuir la calidad en la educación.

Pedraza (2017) Coordinadora un medio de Manizales - Colombia, toma información realizada sobre GTH y Cultura de la Calidad en la Educación y Cultura Organizacional y Gestión Humana de la UN, comprobando, que las dificultades referentes a la gestión humana repercuten directamente en la calidad del servicio educativo. Bajo este panorama, los autores en sus investigaciones académicas afirman que una correcta dirección de los centros educativos debe basarse en la adecuada GTH, así como el direccionamiento estratégico para incrementar los índices de la calidad educativa” por tanto, los problemas se encuentran relacionados a la capacidad de los directores y otros directivos, quienes desconocen cómo gestionar eficientemente el capital humano en las instituciones educativas.

Sin embargo, hay quienes aseguran que el aprovisionamiento de recursos por parte de los organismos competentes se debe abocar, además de dicho acto, a dotar de los medios necesarios para generar un proceso de formación continua que garantice una óptima profesionalización de los maestros.

Casanova (2015) manifiesta que, en las organizaciones educativas donde los climas institucionales son “tóxicos”, el desempeño del docente se ve afectado. Por lo que es conveniente poner énfasis en la formación de los educadores, contemplando el tema de relaciones interpersonales. Así mismo recomienda tener cuidado en la aplicación de las normativas que pretenden generar un alto grado de satisfacción, propiciando una enseñanza de alta calidad.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Entre las dimensiones a considerar en la gestión de talento humano, se encuentran: El trabajo colaborativo (TC) el desempeño laboral (DL) y convivencia laboral (CL).

El TC, hace referencia a las actividades que se realizan interactuando entre dos o más colaboradores, en una reciprocidad de diversos conocimientos y recursos con resultados que no se lograría alcanzar dentro de un proyecto si el modo de trabajo fuera individual. Por ende, el logro de los objetivos previamente propuestos es fácilmente alcanzado.

García (2014) define al TC como una nueva forma de organización, de probada utilidad en el quehacer educativo, donde la diversidad de pensamientos, opiniones y criterios de un colectivo social tiende a trascender positivamente en las vinculaciones interpersonales en la búsqueda del consenso.

Parada (2015) manifiesta que la significancia del TC se sustenta en ser una estrategia que permite a los colaboradores llevar a cabo actividades más efectivas y productivas. Además, se encarga de que las personas aporten a la organización lo mejor de sí mismas. Ante lo descrito, se establece la conveniencia de contar, dentro de las instituciones educativas, con espacios abiertos, que permiten una mayor conectividad entre el personal docente, así como de la comunidad en general.

El TC genera y fortalece el desarrollo de los roles y proyección de un docente más eficaz, donde su desempeño profesional se manifiesta en la calidad de la enseñanza y la aparición de un clima organizacional efectivo.

El TC tiene características típicas, que sirven para marcar diferencia de lo que es el trabajo en grupo, así como de otras modalidades colectivas, entre estas características se encuentran:

- La vinculación de interdependencia entre los recursos humanos que conforman la organización, así como la capacidad para asignar responsabilidades específicas de manera grupal a fin de alcanzar los objetivos de una manera más fácil.
- La formación de estos grupos se realiza de forma heterogénea, identificando habilidades y características únicas de las personas que la integran.
- Todos los miembros deben cumplir satisfactoriamente con las responsabilidades establecidas por las autoridades o entes rectores de la administración, para fomentar el logro de objetivos institucionales.

En lo relacionado a la dimensión del desempeño laboral como elemento consustancial al docente, incluye un proceso de evaluación que establece estándares e indicadores que el profesional docente debe cumplir, para así garantizar una práctica educativa orientada a brindar una enseñanza de calidad.

La importancia de esta dimensión estriba en garantizar ambientes de aprendizajes, donde el docente sea el factor activador, así como la persona capaz de acompañar a los aprendices a adquirir los conocimientos requeridos.

Martín (2014) señala que, la evaluación de la calidad docente se ha incrementado significativamente durante las últimas décadas. Donde abundan diversos mecanismos o sistemas de calidad que estiman la incorporación de un personal idóneo en la enseñanza.

Lira (2014), menciona que muchas organizaciones laborales del país muestran deficiencias al momento de gestionar su talento, lo que conlleva a tener colaboradores con un desempeño por debajo de lo esperado por la organización y que se involucran al mínimo en el cumplimiento de sus funciones, alterando la productividad y ocasionando pérdidas económicas y financieras. Estas pérdidas referentes a la mala gestión del Talento muestran un índice del 54% a diferencia de otras debilidades de la organización, un porcentaje alto en niveles financieros.

En relación a la convivencia laboral, visualiza a la organización como un lugar para las relaciones interpersonales

Alles, (2012), señala que se debe cuidar el clima organizacional en las instituciones educativas, toda vez que es considerada como un entorno necesario para propiciar relaciones interpersonales que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por tanto, la GTH debe abocarse a cuidar de la integridad de los espacios destinados a la convivencia, donde la solución de conflictos sean competencias esenciales en cada uno de los integrantes de la organización.

Gil Giraldo (2015) Una buena convivencia se logra si se consideran los principios y valores propios de la ética cívica: la libertad responsable, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y la actitud de diálogo. En el contexto laboral, todos necesitamos de todos para asegurar el logro de excelentes resultados y el ofrecimiento de un servicio de calidad que se refleje el agrado del usuario, en desarrollo de la sociedad y, en el desempeño y bienestar de cada uno de sus trabajadores. El triunfo acata de la motivación por sujetar hacia nuestras actividades en una mejora continua, además del compromiso de trabajar colaborativamente buscando establecer relaciones satisfactorias los otros colaboradores de la empresa, convirtiendo los problemas en oportunidades para seguir adelante con creatividad e innovación. El reto y el compromiso deben nacer en cada integrante de un equipo de trabajo.

Flores (2015) La convivencia laboral es importante, existen organizaciones laborales donde se puede observar personas que trabajan estresadas, discuten constantemente, se atribuyen errores uno al otro; estas personas están incómodos e insatisfechos con su ámbito laboral y lo que generan es mayor preocupación. Por otro lado, notamos otras personas más adaptadas a su medio de trabajo, son personas que se sienten contentos con lo que hacen, lo realizan con un propósito y un objetivo, saben convivir con lo que tienen. Su actitud les genera aptitud laboral competente y bienestar emocional. (Stratega Bussiness Magazine. USA)

III. METODOLOGÍA

3.1-El tipo de aprendizaje es básica tal como lo resalta Coronado, (2016), quien señala que es una búsqueda natural y especulativo, procede de dos o más probabilidades, la imparcialidad del presente aprendizaje es incrementar los entendimientos científicos o filosóficos, pero sin confrontar la apariencia experimental.

En el desarrollo del aprendizaje se destinó el enfoque cuantitativo, el diseño de búsqueda fue descriptiva simple. Proyecto no experimental: que es un procedimiento transversal descriptivo correlacional.

Para Mousalli-Kayat, (2015), determina la indagación de constituir fuente y resultado de las variantes, solo emplea los planteamientos no teóricos de la averiguación, por ello, se utilizaron sin alterar las variantes, es manifestar no hay cambio deliberado de determinada variante para evaluar su resultado referente o distinta. Deduciendo, las variantes son independientes y indiscutiblemente no se pueden maniobrar.

Según Mousalli-Kayat, (2015), la correlacional se determina en medio de dos variantes, este prototipo de averiguación registra sostener vínculo a través de dos o más habituales y conservar la relación en medio de uno y el otro.

3.2-Variantes y Operacionalización

Las variantes que se utilizaron en la exploración y para su estudio son: habilidades comunicativas (HH.CC.) y talento humano (TH)

Según Gómez (2018), determina que las HH.CC. es el idioma global que integra a los individuos a desenvolverse en el entorno de transacción y empleo de dichas habilidades. Además, determinan las habilidades que deberán potenciarse a través del lenguaje.

Entre las dimensiones de las HH.CC. se descubre la redacción según Camilo, (2015), es el centro de crecimiento tradicional de correspondencia. Un procesamiento que permitió ocasionar cuantiosos procedimientos alfabéticos y acumular testimonio de estudios.

Marta, (2015) señala que la manifestación de texto, es una facultad que disfrutan los individuos, que ha surgido desde hace mucho tiempo. Conforme las instrucciones conciertan de inventar metodologías para el aprendizaje, como la preparación de la lingüística literal.

Para Robles, (2019) el oyente es recibir comunicación e incumbir a este acto de escuchar el primer paso a desarrollar. Luego surge un pensamiento con un deseo de ser manifestado y expresado mediante el lenguaje. Es por ello que se precisa claramente ser percibido y considerado.

Para Muñoz, (2015), la lección verbal crea distintos rendimientos cognitivos, lingüístico, psico-emotivos y socioculturales. De igual forma, prepara el habla para el entendimiento de la lectoredacción, promueve el debate y polémica de la lección e incentiva el regusto e afecto por los libros.

Según Cervantes, (2017), se debe fortalecer la interpretación del lector en los estudiantes y pedagogos, por mitad de ella se puede intentar una lección de libros. El propósito es interpretar el artículo y incrementar el lenguaje del ejercicio del lector. Máxime, si la interpretación de lecciones apoyar los procedimientos cognitivos de observación de la reflexión, evocación, comunicado e instrucción.

El Talento Humano

Según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), la definición de talento se refiere a la persona inteligente o apta para desarrollar determinada actividad. Inteligente, en tanto entiende y comprende, y tiene capacidad para resolver problemas dado que posee habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello.

Apta, en el sentido que puede operar de manera competente una actividad determinada debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Pilar Jericó (2001), al referirse al concepto de talento humano lo hace de una forma muy parecida, aunque más sucinta y la describe como: aquellas

personas cuyas capacidades están involucradas en realizar acciones que aporten en la mejora de los resultados de la organización. Asimismo, define al profesional con talento como una persona comprometida que pone de manifiesto sus capacidades con el propósito de obtener resultados superiores en su entorno y organización. En líneas generales, se interpreta talento como la capacidad con la que están dotadas las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos con el bienestar y progreso de organización.

Lira (2014), menciona que en muchas organizaciones del país se detectaron deficiencias al momento de intentar gestionar el talento, lo que trajo como consecuencia que, al tener los resultados de la evaluación de personal, se encontró que había colaboradores con un desempeño laboral bajo y que, además, no se involucran al máximo en el desarrollo de sus funciones, afectando la productividad y ocasionando pérdidas económicas y financieras. Estas pérdidas referentes a la mala Gestión del Talento muestran un índice del 54% a diferencia de otras debilidades de la organización, un porcentaje alto en niveles económicos financieros.

Según Jericó (2001), los componentes claves que se requieren para la existencia de talento son: capacidades, compromiso y acción. Estos ingredientes deben de ser siempre observables en los profesionales competentes, ya que de otra manera sería complicado demostrar que en ellos existe algún determinado talento. Las capacidades, son los conocimientos, habilidades y actitudes o competencias, que se desarrollan dentro de la empresa.

En cuanto al compromiso, se asume como el grado máximo de responsabilidad e involucramiento hacia la empresa para la cual se colabora, ya que se espera que el profesional aporte su mejor esfuerzo. La organización es la que tiene la responsabilidad de fortalecer el compromiso motivándolo, pagando por ello, agregando un buen trato; para así evitar que el profesional abandone o emigre.

Y por último hablemos de acción (velocidad), lo cual se entiende cómo hacer, velocidad o innovación constante entíendase como capacitación y actualización permanente; todo ello debido a que estamos en un mundo tan cambiante.

Debemos siempre estar alertas a esos cambios y adaptarnos a gran velocidad, ya que, si no lo hacemos, estamos expuestos a convertirnos en profesionales obsoletos. Con esto queda puesto de manifiesto que el profesional con talento no puede dejarse arrastrar por lo que Cubeiro (2000) denomina el síndrome de la almohada asesina o el hábito de consultar con la almohada, que posterga la toma de decisiones; en la actualidad, la tardanza o espera es la mejor defensa de la competencia.

Magazine, Educational Consultancy, Ltd (EDAM). No: 5 Kat: 1, Uskudar-Istanbul, Turquía (2015) Analiza un sistema de planificación de carrera y gestión del talento diseñado en función del desempeño y las calificaciones de un grupo de pasantes que colaboran para una empresa relacionada a las redes sociales ubicada en Estambul. Proponen un modelo dinámico, comparativo y perceptivo en la construcción de talentos para una organización. El estudio fue desarrollado en base a preguntas estructuradas diseñadas precisamente para evaluar a los empleados en diferentes categorías. Las evaluaciones realizadas los supervisores combinadas con las autoevaluaciones de los empleados, representaron el nivel de desempeño; las experiencias previas representaron calificaciones. En función de los puntajes altos y bajos de desempeño y calificaciones, se propusieron cuatro segmentos de evaluación: estrella, estrella en ascenso, columna vertebral e iceberg. Los empleados que tenían un alto rendimiento y puntajes de calificación altos se clasificaron como "estrellas". Y constituyó la reserva de talentos. Los empleados de otros segmentos necesitaban desarrollo de desempeño, desarrollo de calificaciones o ambos. Este documento proporciona además discusiones detalladas que explican cómo los empleados pueden abordar las deficiencias identificadas de desempeño o de calificación y optar por caminos hacia la mejora, que forma el aspecto de planificación de carrera de este sistema.

Ebben S. van Zyl, Rosa B. Mathafena, Joyce Ras – Sudáfrica (2017) La gestión del talento es una necesidad estratégica especialmente para las organizaciones del sector privado. Se han realizado estudios sobre el desarrollo teórico de la gestión del talento. La gestión del talento también se desencadena por la necesidad de alinear e integrar las prácticas de gestión de personas con las de la

organización para lograr la ejecución estratégica y la excelencia operativa. El objetivo principal del estudio fue desarrollar un marco de gestión del talento para el sector privado. La investigación realizó una exploración en profundidad de las destrezas de gestión del talento en organizaciones clave y líderes que ya se encuentran en las etapas maduras de implementación de la gestión del talento en Sudáfrica. El estudio respondió a la necesidad de desenvolverse a las modernas habilidades en la gestión del talento, donde la estrategia está diseñada para ofrecer estrategias de gestión de procesos normales y corporativos. La iniciativa formal de gestión del talento estaría vinculada a la función de gestión de procesos normales y fluiría verticalmente desde el proceso de elaboración de la estrategia corporativa. Se aplicó al estudio el enfoque modernista de investigación cualitativa. Los datos se recolectaron a través de entrevistas semiestructuradas (se entrevistó a 18 personas en total). El método de inducción analítica fue fundamental para facilitar el análisis general de datos, mientras que la teoría constructivista fundamentada ayudó con la operacionalización del análisis de datos.

El estudio ha señalado dimensiones clave que son esenciales para la implementación de la gestión del talento. Las dimensiones de la gestión del talento son la atracción, el abastecimiento y el reclutamiento, el despliegue y la transición, el crecimiento y el desarrollo, la gestión del desempeño, las revisiones del talento, la recompensa y el reconocimiento, el compromiso y la retención. Con cada una de las dimensiones mencionadas anteriormente, se especifican las actividades que se van a realizar para lograr el resultado de cada dimensión.

En la mayoría de los casos, las aclaraciones de roles relacionadas con las responsabilidades de la gestión del talento aún no están claras. La identificación temprana de los actores clave y la articulación de deberes conducirá a la propiedad y responsabilidades claras para la implementación exitosa de la gestión del talento. El estudio sacó a la luz factores críticos que las organizaciones del sector privado deben considerar para la implementación exitosa de un marco de gestión del talento integrado, holístico e integral. El marco propuesto guía de ejercicios de la gestión del talento dentro de las compañías del sector privado,

destacando las actividades que se llevarán a cabo para lograr resultados por dimensión de gestión del talento.

Fikret Soyer - Sakarya University · Department of Physical Education and Sports. Turkey (2016) La comunicación gerente-empleado es la base de una gestión eficaz. La comunicación es una especie de habilidad ejecutiva. En esta investigación, el objetivo es determinar cómo esta habilidad afecta los niveles de satisfacción laboral y compromiso laboral y si existe una relación entre estos conceptos. La investigación se realizó mediante un modelo de cribado relacional y se utilizó el método de encuesta para la recaudación de cifras. La "progresión de habilidades de comunicación gerencial" evolucionada por Tanriverdi y colegas (2012) para administradores de salud se utilizó para evaluar las habilidades de comunicación gerencial. En la evaluación de la satisfacción laboral de los empleados se utilizaron 5 ítems que miden la satisfacción laboral desarrollada por Brown y Peterson (1994). La muestra del estudio estuvo formada por 399 personas, de las cuales 180 eran mujeres (45,1%) y 219 eran hombres (54,9%), determinado por el método de muestreo aleatorio. Los números logran ser examinados con la intervención de la comparación de frecuencia, prueba T, tabla cruzada, modelos de regresión simple y múltiple utilizando el programa paquete SPSS 20.0. Según el modelo de regresión desarrollado según hipótesis de investigación, se entiende que las habilidades de comunicación gerencial son efectivas en la elevación de agrado laboral y responsabilidad laboral de los empleados. Los análisis confirman todas las hipótesis. Se ha propuesto incrementar la frecuencia y el nivel de formación impartida para el desarrollo de las habilidades comunicativas de los directivos. Los números alcanzados se examinaron, negociaron el estudio de frecuencia, prueba T, tabla cruzada, modelos de regresión simple y múltiple utilizando el programa de paquete SPSS 20.0. Los análisis han evidenciado que existe una relación positiva, bidireccional y moderada entre las habilidades de comunicación gerencial y los niveles de satisfacción y compromiso laboral; relación positiva, bidireccional pero débil entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral. Según el modelo de regresión

desarrollado según hipótesis de investigación, definen que las habilidades de comunicación gerencial son efectivas en la elevación de agrado laboral y compromiso laboral atribuir a los empleados.

Emerald Publishing (2019) La gestión del talento (TM) está subdesarrollada y su reconocimiento no está claro en el contexto de las empresas de propiedad privada (PDE) chinas. Dado que la definición de talento es la base de las destrezas de Gestión del Talento, el propósito facilitar este documento es explorar la definición de talento y su reconocimiento en el contexto de las empresas de propiedad privada inmobiliarios chinos, con el fin de explorar cómo el contexto cultural chino y las características de las empresas de propiedad privada influyen en la definición de talento y el reconocimiento del talento humano. En total, se realizaron 27 entrevistas semiestructuradas en tres empresas de estudio de caso.

Basado en un análisis cualitativo, el documento encuentra que la definición de talento está influenciada por el importante factor cultural chino "*guanxi*" y es bastante diferente de la literatura occidental existente sobre Gestión del Talento. El reconocimiento de la GT también está influenciado por las características de operación de las empresas chinas.

Originalidad / valor

El documento encuentra un nuevo criterio de definición de talento, "*guanxi*", e identifica el reconocimiento de la GT en el contexto de las empresas chinas. El artículo contribuye así a la literatura sobre GT en China.

3.3. Población, muestra y muestreo

El poblamiento se circunscribe al espacio o conjunto de individuos sobre los que se van hacer la aplicación de una encuesta con ciertas particularidades que se anhela instruirse (Ventura, 2017). El poblamiento se encuentra constituida por docentes de un CETPRO del distrito de San Juan de Lurigancho, las cuales establecen un resultado de 92. La continuidad, se determina la siguiente tabla.

Tabla 1: encuestados hombres y mujeres

| | |
|----------|---|
| Docentes | Hombres (40) y (Mujeres) 52 Total = 92 Encuestados |
| Turnos | Mañana, tarde, noche |

Por otro lado, Ventura (2017), nos menciona que el muestrario es una porción o subconjunto que se ha escogido de un todo que es la población a efectos de realizar un estudio científico.

La muestra es probabilística donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo y análisis (Sampieri et al 2013).

Muestra de docentes del CETPRO de San Juan de Lurigancho conformada por varones y mujeres en tres diferentes turnos de horario de trabajo; mañana, tarde y noche.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son procedimientos e herramientas que tienen probabilidad de ser utilizados por el calificador en el desarrollo de los procedimientos de averiguación, los cuales pueden ser diálogos, encuesta, sondeo, de datos y por experimentación (Salazar, 2016).

Según Pulido Polo, (2015) las tecnologías son recursos en que se argumenta y contempla detenidamente al suceso o acontecimiento o hecho, de la indagación

y conservarla para su encuesta y se debe realizar en rigor cumpliendo los pasos y procedimientos del método científico.

Para Soriano, (2014) El instrumento es un aparato empleado por el experto para la recaudación de indagación, por medio del patrón que fue escogida y plantear alternativas de solución a la pregunta de averiguación, están variados por el nivel de medida.

| VARIABLE | TÉCNICA | INSTRUMENTO | UTILIDAD |
|---------------------------|----------|-----------------------------|--|
| Habilidades Comunicativas | Encuesta | Cuestionario Lectoescritura | Medir el nivel de la lección en los docentes. |
| Talento Humano | Encuesta | Cuestionario Talento humano | Medir el nivel del desempeño en el ámbito laboral en los docentes. |

Tabla: Técnicas e instrumentos

Tabla 2: Técnicas e instrumentos

La información acopiada a través de herramientas de temarios de las variantes habilidades comunicativas y talento humano.

Este instrumento se aplicó a docentes de un CETPRO de San Juan de Lurigancho, fue de carácter anónimo y tuvo por finalidad recoger información sobre la variable de estudios relacionados con las habilidades comunicativas y talento humano en el marco de la pandemia COVID- 19. La duración fue de 20 a 30 minutos.

Para aplicar la medida se emplea puntuaciones de cada ítem, los puntajes elevados y pequeños de la lectoescritura.

En las siguientes evaluaciones se hallan los ítems de escritura los ítems determinados por escritura: 1, 2, 3, 4, 5. Expresión escrita los ítems determinados fueron: 6, 7, 8, 9,10. Escucha los ítems determinados fueron: 11, 12, 13,14. Lectura oral los ítems determinados fueron. 15, 16, 17,18. Comprensión lectora los ítems determinados fueron: 19, 20, 21.Y la progresión fue ordinal en la elección de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

El herramienta estuvo organizado por el temario de talento humano que constó de 18 preguntas, el tiempo fue de 30 minutos aproximadamente de esta manera se evaluaron las dimensiones: Trabajo colaborativo constituido por 6 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6. Desempeño laboral los ítems asignados fueron:7,8,9,10,11,12.Convivencia los ítems asignados fueron:13,14,15,16,17, Y la escala fue ordinal en la elección de: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

Validez y confiabilidad:

La validez se realizó con la intervención del juicio de expertos, quienes verificaron las herramientas para dar aprobación al cuestionario. La confiabilidad fue el arquitecto de la encuesta social que se vincula al grado de puntualidad y claridad de la longitud, se vincula con la consistencia del dispositivo (March, 2015). Esta disponibilidad se ejecuta empleando el examen de recuento de alfa de Cron Bach a través del software SPSS.

3.5. Procedimiento:

Se elaboró minuciosamente verificación teórica para seleccionar la asesoría relacionada a los precedentes y constituir el marco teórico. Después se derivara a la alternativa de herramientas para recaudación de indagación y se adaptaron articular las herramientas a un prototipo, con peculiaridad semejantes, para implantar su fiabilidad mediante el coeficiente alfa de cron Bach. Los datos se adquirieron con la intervención de las tablas del pilotaje aplicado a docentes, la aplicación se realiza un antecedente de aceptación del director del CETPRO ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho.

3.6. Métodos de análisis de datos:

En esta averiguación se confeccionaron tablas con frecuencias, figuras estadísticas que explican y grafican la medida de las variantes de indagación. Asimismo, se coloca el método de observación inferencial, demostrando la hipótesis de instrucción, empleando el examen de correlación de Spearman cargo que las variantes son cualitativas con graduación ordinal. La discusión se ejecuta cotejando los rendimientos de los precedentes y la teoría. Asimismo, los

desenlaces se desarrollaron preservando las finalidades y rendimiento de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El aspecto ético consiste de cuatro preámbulos primordiales universales de indagación:

La Beneficencia, el cual se relata a los benéficos esperados de la indagación.

La responsabilidad que implica a no hacer daño, esto se relata a no mal eficiencia, minimiza el perjuicio y maximiza la ganancia.

Este inicio es ser activo, que dure una observación de riesgo y la rentabilidad de los individuos.

La objetividad entre los individuos de indagación que ha constituido y planteado el estudio de la indagación y permita transportar los beneficios sean compartidos con igualdad.

IV.RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la variable Habilidades comunicativas.

| Habilidades comunicativas | | | | | |
|----------------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | REGULAR | 12 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| | BUENO | 80 | 87,0 | 87,0 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

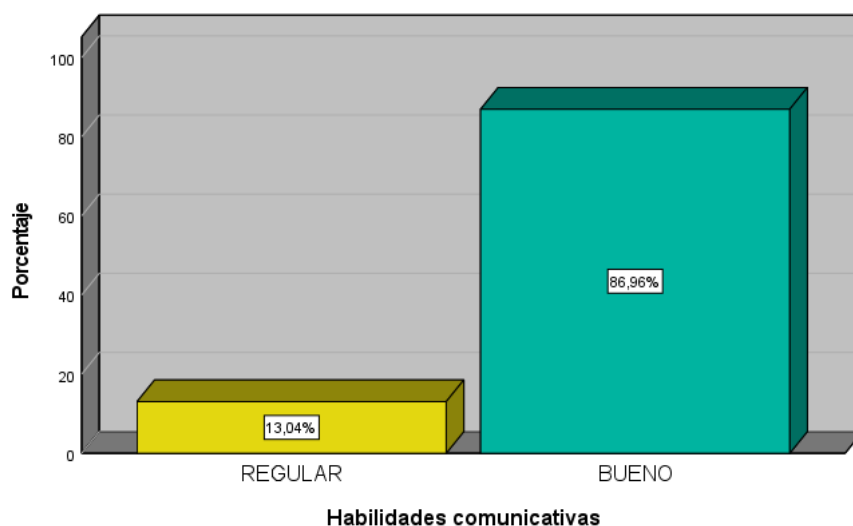


Figura 1. Variable habilidades comunicativas

Interpretación

En la tabla 3 y figura 1 se muestra que de 92 docentes el 87.0% (80 encuestados) consideran que la variable dimensión habilidades comunicativas se encuentra en un nivel bueno mientras que 13.0% (12 encuestados) considera que es Regular, reflejando que la dimensión habilidades comunicativas es Bueno.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la dimensión escritura de la variable Habilidades comunicativas

| | | Escritura | | | |
|--------|---------|------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | REGULAR | 19 | 20,7 | 20,7 | 20,7 |
| | BUENO | 73 | 79,3 | 79,3 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

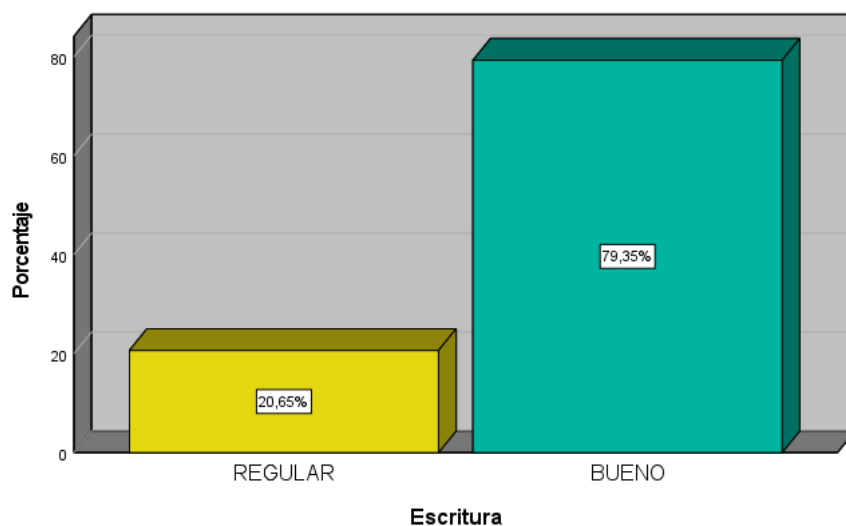


Figura 2. Dimensión escritura

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 se muestra que de 92 docentes el 79.3 % (73 encuestados) consideran que la Escritura, se encuentra en un nivel Bueno, mientras que el 20,7 % (19 encuestados) consideran que se encuentra en un nivel Regular, reflejando que la escritura se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 5

Expresión escrita

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | REGULAR | 11 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | BUENO | 81 | 88,0 | 88,0 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

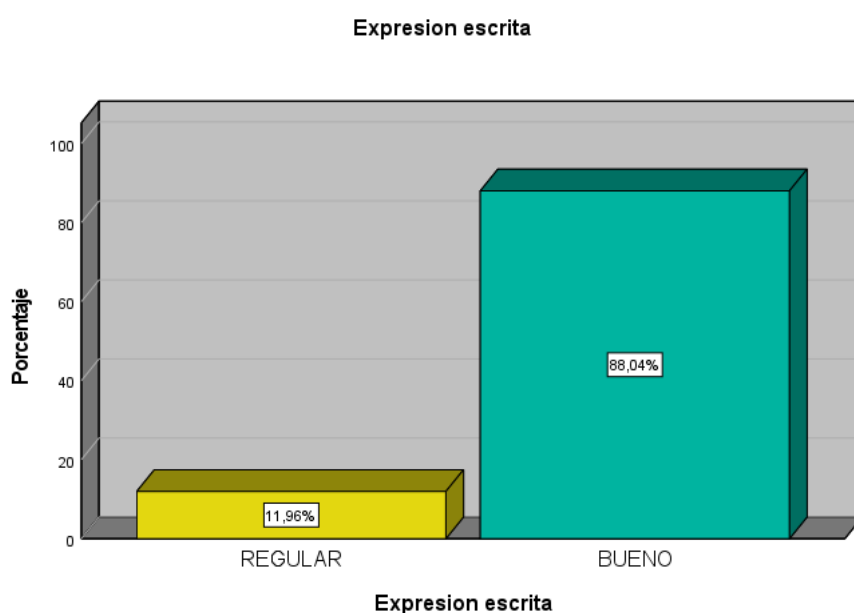


Figura 3. Dimensión expresión escrita

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3 se muestra que de 92 docentes el 87.0% (80 encuestados) consideran que la variable dimensión habilidades comunicativas se encuentra en un nivel bueno mientras que 13.0% (12 encuestados) considera que es Regular, reflejando que la dimensión habilidades comunicativas es Bueno. Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la dimensión expresión escrita de la variable Habilidades comunicativas

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la dimensión escucha de la variable Habilidades comunicativas

| | | Escucha | | | |
|--------|---------|----------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 28 | 30,4 | 30,4 | 30,4 |
| | REGULAR | 64 | 69,6 | 69,6 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

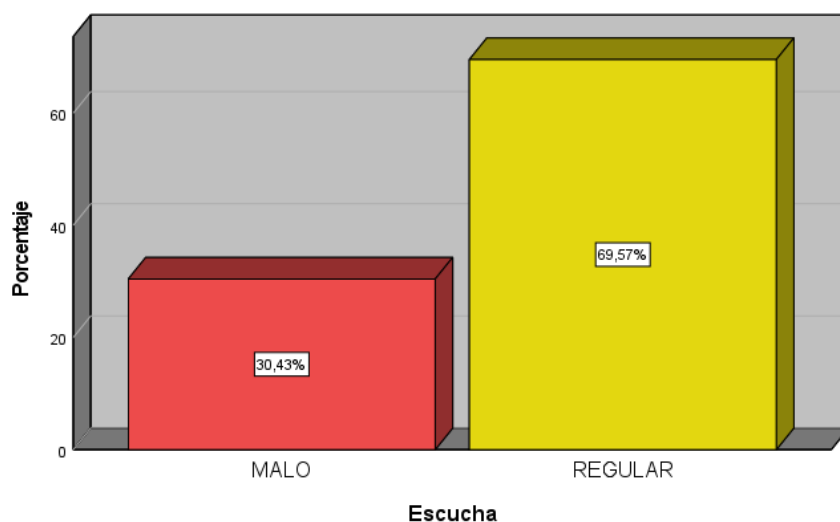


Figura 4 Dimensión escucha

Interpretación

En la figura 4 y tabla 6 se muestra que de 92 docentes el 69.6% (64 encuestados) consideran que la dimensión Escucha es Regular, mientras que 30.4 % (28 encuestados) considera que es Malo, reflejando que la dimensión Escucha es regular.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la dimensión lectura oral de la variable Habilidades comunicativas

| Lectura oral | | | | | |
|--------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 10 | 10,9 | 10,9 | 10,9 |
| | REGULAR | 82 | 89,1 | 89,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

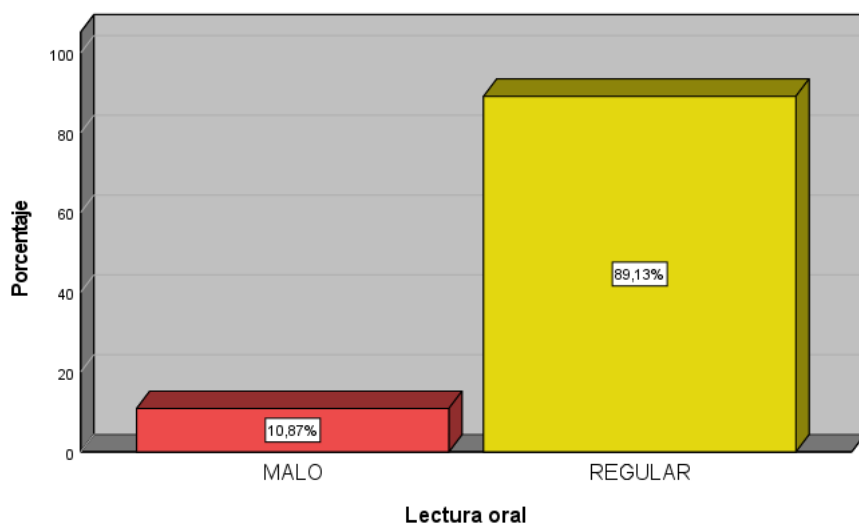


Figura 5. Dimensión de lectura oral

Interpretación

En la figura 5 y tabla se muestra que de 92 docentes el 89.1 % (82 encuestados) consideran que la Lectura oral es Regular, mientras que 10.9% (10 encuestados) considera que es Malo, reflejando que la dimensión de lectura oral es regular.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la dimensión comprensión lectora de la variable Habilidades comunicativas

Comprensión lectora

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | REGULAR | 6 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | BUENO | 86 | 93,5 | 93,5 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

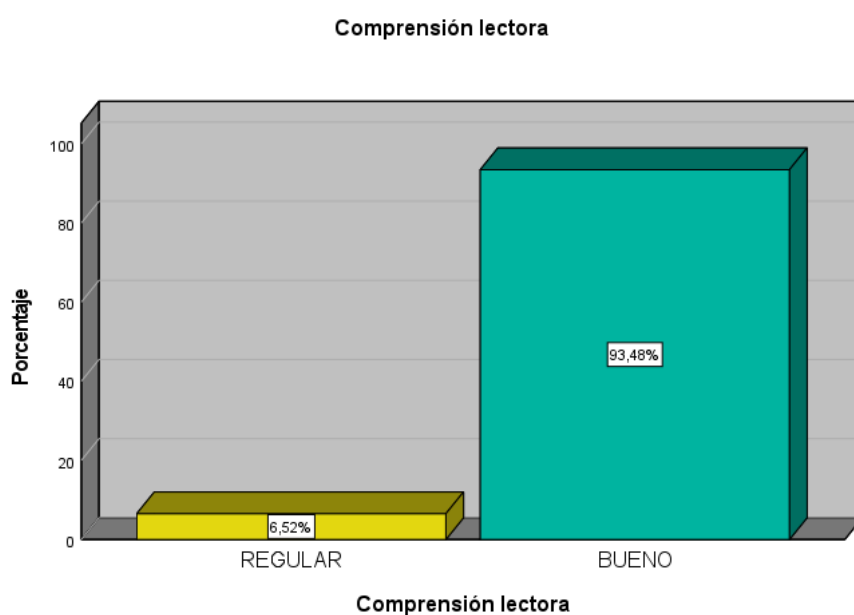


Figura 6. Dimensión comprensión lectora

Interpretación

En la figura 6 y tabla 8 se muestra que de 92 docentes el 93.5 % (86 encuestados) consideran que la Comprensión lectora es Bueno, mientras que 6.5 % (6 encuestados) considera que es Regular consideran que es Alto, reflejando una Comprensión lectora Bueno.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de la variable Talento humano

| | | Talento humano | | | |
|--------|---------|-----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | REGULAR | 19 | 20,7 | 20,7 | 20,7 |
| | BUENO | 73 | 79,3 | 79,3 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

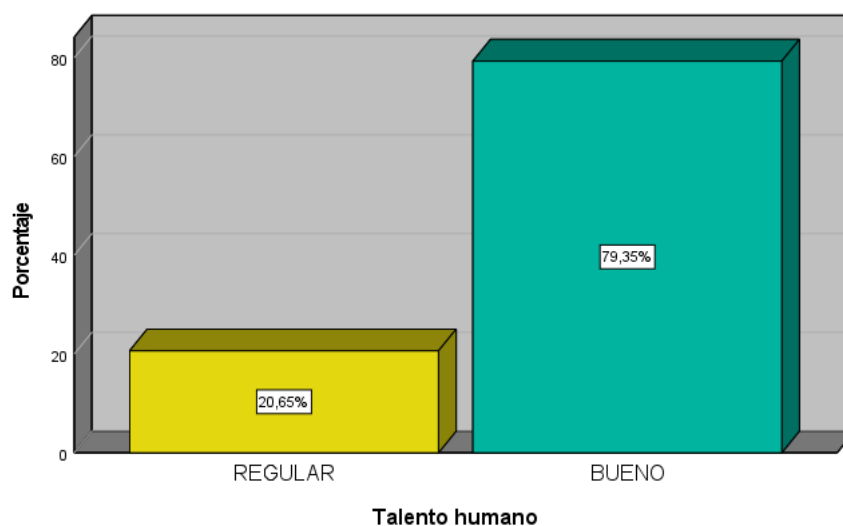


Figura 7. Variable talento humano

Interpretación

En la figura 7 y tabla 9 se muestra que de 92 docentes el 79.3 % (73 encuestados) consideran que el talento humano es de nivel Bueno, mientras que 20.7% (19 encuestados) considera que es Regular, reflejando que el talento humano es bueno entre los docentes.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo colaborativo de la variable Talento humano

Trabajo colaborativo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | REGULAR | 21 | 22,8 | 22,8 | 22,8 |
| | BUENO | 71 | 77,2 | 77,2 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

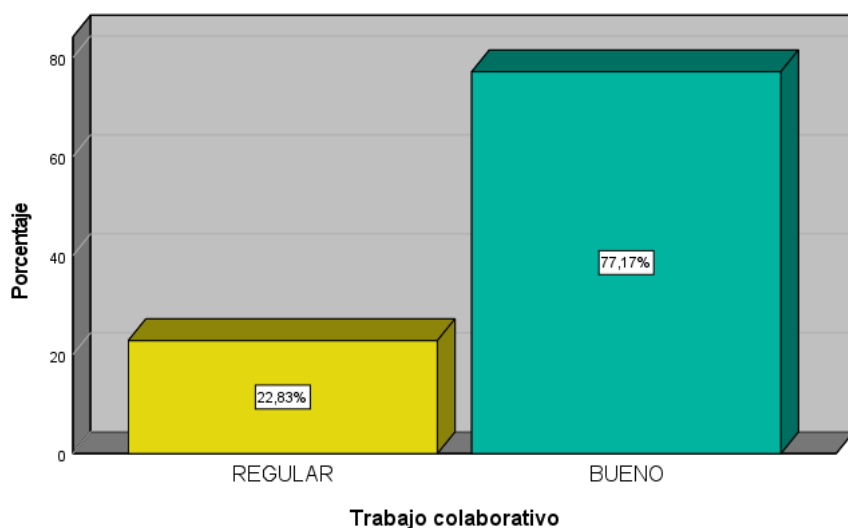


Figura 8. Dimensión trabajo colaborativo

Interpretación

En la figura 8 y tabla 10 se muestra que de 92 docentes el 77.2 % (71 encuestados) consideran que el Trabajo colaborativo es Bueno, mientras que 22.8% (21 encuestados) considera que es Regular, reflejando que el Trabajo colaborativo es buena entre los docentes.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de la dimensión desempeño laboral de la variable Talento humano

| | | Desempeño laboral | | | |
|--------|---------|--------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | REGULAR | 23 | 25,0 | 25,0 | 26,1 |
| | BUENO | 68 | 73,9 | 73,9 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

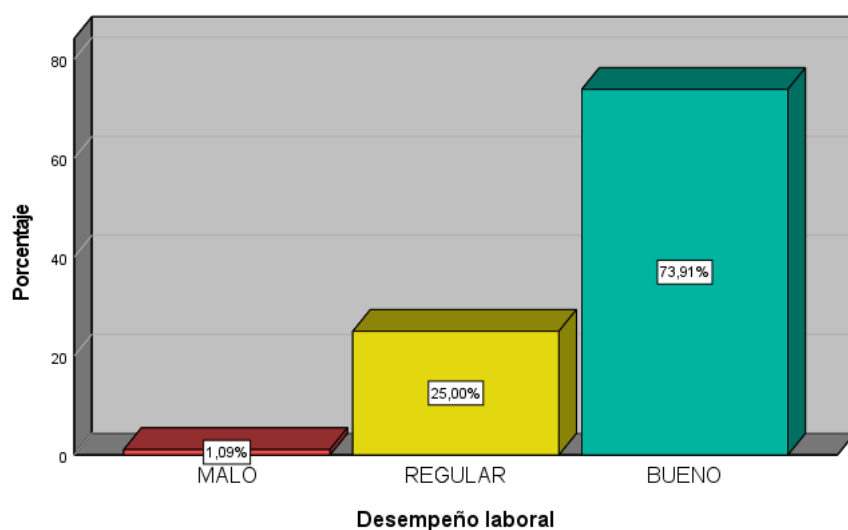


Figura 9. Dimensión desempeño laboral

Interpretación

En la figura 9 y tabla 11 se muestra que de 92 docentes el 73.9 % (68 encuestados) consideran que el Desempeño laboral es Buena, mientras que 25.0 % (23 encuestados) considera que es Regular y 1,1% (1 encuestados) consideran que es Malo, reflejando que el Desempeño laboral es Buena entre los docentes.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de la dimensión convivencia de la variable Talento humano

| | | Convivencia | | | |
|--------|---------|--------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | REGULAR | 21 | 22,8 | 22,8 | 22,8 |
| | BUENO | 71 | 77,2 | 77,2 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

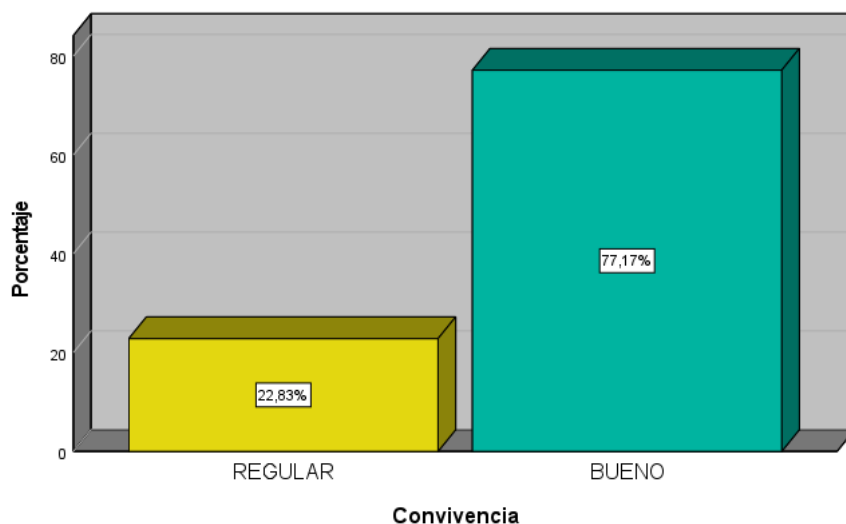


Figura 10. Dimensión convivencia

Interpretación

En la figura 10 y tabla 12 se muestra que de 92 docentes el 77.2 % (71 encuestados) consideran que la Convivencia es Buena, mientras que 22.8 % (21 encuestados) considera que es Regular, reflejando que la Convivencia es buena entre los docentes

TABLAS CRUZADAS

Tabla 13

Tabla cruzada Habilidades comunicativas y Talento humano

| | | Talento humano | | | | Total | |
|---------------------------|---------|----------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | REGULAR | | BUENO | | | |
| | | N | % | N | % | | |
| Habilidades comunicativas | REGULAR | 4 | 21,1% | 8 | 11,0% | 12 | 13,0% |
| | BUENO | 15 | 78,9% | 65 | 89,0% | 80 | 87,0% |
| Total | | 19 | 100,0% | 73 | 100,0% | 92 | 100,0% |

Interpretación:

Del 13.0 % (12) de encuestados que señalaron que las Habilidades comunicativas, tienen un nivel regular; 11.0 % (8) indicaron tiene un nivel bueno en talento humano y 21.1 % (4) señalaron que tienen un nivel regular en talento humano.

Del 87,0 % (80) de encuestados que manifestaron que las Habilidades comunicativas tiene un nivel bueno; 89.0% (65) expresaron que el talento humano su nivel es bueno, 78.9% (15) señalaron que tienen un nivel regular en talento humano.

Tabla 14

Tabla cruzada Habilidades comunicativas y Trabajo colaborativo

Tabla cruzada Habilidades comunicativas*Trabajo colaborativo

| | | Trabajo colaborativo | | | | Total | |
|---------------------------|---------|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | REGULAR | | BUENO | | | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| Habilidades comunicativas | REGULAR | 4 | 19,0% | 8 | 11,3% | 12 | 13,0% |
| | BUENO | 17 | 81,0% | 63 | 88,7% | 80 | 87,0% |
| Total | | 21 | 100,0% | 71 | 100,0% | 92 | 100,0% |

Interpretación:

Del 87.0 % (80) de encuestados que señalaron que las Habilidades comunicativas, tiene un nivel bueno; 87.7% (63) indicaron tienen un nivel bueno con respecto al talento humano y 81 % (17) señalaron que tienen un nivel de regular en talento humano.

Del 13.0 %(12) de encuestados que manifestaron que las Habilidades comunicativas, tienen un nivel regular, 11,3% (8) señalaron que tienen un talento con un nivel bueno y 19.0 % (4) indicaron que tiene un talento humano con un nivel regular.

Tabla 15

Tabla cruzada Habilidades comunicativas*Talento humano

| | | Desempeño laboral | | | | | | Total | |
|---------------------------|---------|-------------------|--------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | MALO | | REGULAR | | BUENO | | | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Habilidades comunicativas | REGULAR | 0 | 0,0% | 4 | 17,4% | 8 | 11,8% | 12 | 13,0% |
| | BUENO | 1 | 100,0% | 19 | 82,6% | 60 | 88,2% | 80 | 87,0% |
| Total | | 1 | 100,0% | 23 | 100,0% | 68 | 100,0% | 92 | 100,0% |

Interpretación:

Del 87.0 % (80) de encuestados que señalaron que las Habilidades comunicativas, tiene un nivel bueno; 88.2 % (60) indicaron tienen un nivel bueno con respecto al desempeño laboral y 82,6% (19) señalaron que tiene un desempeño laboral regular, el 100% (1) indicaron que tienen un desempeño laboral malo.

Del 13% (12) de encuestados que manifestaron que las Habilidades comunicativas tiene un nivel regular; 11.8 % (8) expresaron que el desempeño laboral tiene un nivel regular, 17.4 % (4) señalaron que tienen desempeño laboral con un nivel regular

Tabla 16

Tabla cruzada Habilidades comunicativas y Convivencia

| | | Convivencia | | | | Total | |
|---------------------------|---------|-------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | REGULAR | | BUENO | | N | % |
| | | N | % | N | % | | |
| Habilidades comunicativas | REGULAR | 4 | 19,0% | 8 | 11,3% | 12 | 13,0% |
| | BUENO | 17 | 81,0% | 63 | 88,7% | 80 | 87,0% |
| Total | | 21 | 100,0% | 71 | 100,0% | 92 | 100,0% |

Interpretación:

Del 87.0 % (80) de encuestados que señalaron que las Habilidades comunicativas, tiene un nivel bueno; 88.7 % (63) indicaron que tienen una convivencia con un nivel bueno y 81.0 % (17) señalaron que tienen convivencia con un nivel regular.

Del 13.0 (12) de encuestados que manifestaron que las Habilidades comunicativas tiene un nivel regular; 11.3 % (8) expresaron que la convivencia presenta un nivel regular, 19.0 % (4) señalaron que la convivencia que tienen un nivel regular.

ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 17

Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas y Talento humano

| | | | Habilidades comunicativas | Talento humano |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Habilidades comunicativas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,121 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,249 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Talento humano | Coefficiente de correlación | ,121 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,249 | . |
| | | N | 92 | 92 |

Interpretación:

Se evidencia una correlación directa, con un coeficiente de 0.121, entre la variable habilidades comunicativas y la variable talento humano que presenta una correlación nula, dado que el p valor obtenido es 0.249 el cual es mayor al 0.05, existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

Tabla 18

Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas y Trabajo colaborativo

| | | | Habilidades comunicativas | Trabajo colaborativo |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades comunicativas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,097 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,358 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Trabajo colaborativo | Coefficiente de correlación | ,097 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,358 | . |
| | | N | 92 | 92 |

Interpretación:

Se evidencia una correlación directa, con un coeficiente de 0.097, entre la variable habilidades directivas y la variable talento humano que presenta una correlación nula, dado que el p valor obtenido es 0.358 el cual es mayor al 0.05, existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

Tabla 19

Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas y Desempeño laboral

| | Habilidades comunicativas | Desempeño laboral |
|--|---------------------------|-------------------|
|--|---------------------------|-------------------|

| | | | | |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|
| Rho de Spearman | Habilidades comunicativas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,061 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,566 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,061 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,566 | . |
| | | N | 92 | 92 |

Interpretación

Se evidencia una correlación directa, con un coeficiente de 0.061, entre la variable habilidades directivas y la variable talento humano que presenta una correlación nula, dado que el p valor obtenido es 0.566 el cual es mayor al 0.05, existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna

Tabla 20

Tabla de correlación entre Habilidades comunicativas y Convivencia

| | | | Habilidades comunicativas | Convivencia |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Habilidades comunicativas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,097 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,358 |
| | | N | 92 | 92 |
| | Convivencia | Coefficiente de correlación | ,097 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,358 | . |
| | | N | 92 | 92 |

Se evidencia una correlación directa, con un coeficiente de 0.097, entre la variable habilidades directivas y la variable talento humano que presenta una correlación nula, dado que el p valor obtenido es 0.358 el cual es mayor al 0.05, existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

DISCUSIÓN

1.-Como conclusión general se determina que existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y talento humano obteniéndose una correlación directa significativa de 0.249 entre habilidades comunicativas y talento humano, presentando una correlación alta significativo, dado que el valor es igual a 0.001 y cual es menor al 0.05, por otro lado Barrios-Hernández, Karelis C. Olivero-Vega, Enohemit Figueroa-Saumet, Brenda, (2020) expresó que existe una asociación significativa entre la gestión del talento humano, siendo esta relación el contraste de Bartlett ($\chi^2 = 383,527$; $gl=28$ y $p=0,00$) rechaza la hipótesis nula de no correlación significativa entre las variables observadas. Por lo tanto, es adecuada La extracción de factores arroja un resultado de dos factores retenidos (con un auto valor superior a 1). Por tanto, la escala es fiable y existe intercorrelación entre las variables que la conforman por presentar una correlación del nivel de alto, se infiere que ambos estudios presenten una relación positiva entre las variables, por lo que podemos afirmar que la gestión de habilidades comunicativas se relaciona con el talento humano.

2.--Como conclusión general se determina que existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y trabajo colaborativo obteniéndose una correlación directa significativa de 0.097, entre la variable habilidades comunicativas y la dimensión del trabajo colaborativo presentando una correlación alta significativo, dado que el valor es igual existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por otro lado Káiser- Meyer- Olkin(2020) expresó que existe una asociación significativa entre la gestión de habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo, siendo esta relación se infiere que ambos estudios presentan una relación positiva entre las variables por lo que el análisis de Káiser- Meyer- Olkin es de 0,860 y el alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,961. Por tanto, la escala es fiable y existe intercorrelación entre las variables que la conforman. El contraste de Bartlett ($\chi^2 = 383,527$; $gl=28$ y $p=0,00$) rechaza la hipótesis nula de no correlación significativa entre las variables observadas. Por lo tanto, es adecuada La extracción de factores arroja un resultado de dos factores retenidos (con un auto valor superior a 1).Por tanto, la escala es fiable y existe

intercorrelación entre las variables que la conforman. El conjunto de estos explica el 69,890% de la varianza total de las variables observadas. Por lo que podemos afirmar que las habilidades comunicativas se relacionan con el trabajo colaborativo.

3.- Como conclusión general se determina que existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral obteniéndose una correlación directa significativa de 0.061, presentando una correlación de nivel moderado entre la variable habilidades comunicativas y el desempeño laboral que existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por otro lado expresó que existe una asociación significativa entre las habilidades comunicativas y desempeño laboral, el coeficiente de correlación es positiva alta (0,724), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05; es decir, existe relación significativa entre las habilidades comunicativas y el comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 11, Ancón, 2017. Siendo esta relación de nivel moderado se infiere que ambos estudios presenten una relación positiva entre las variables generales, por lo que podemos afirmar que las habilidades comunicativas se relacionan con el desempeño laboral.

4.- Como conclusión general se determina que existe relación significativa entre habilidades comunicativas y la dimensión convivencia obteniéndose una correlación directa significativa de 0.097, presentando una correlación nivel muy alto, dado que el P valor es igual a 0.001 e cual es menor a 0.05 entre la variable habilidades directivas y la dimensión convivencia que existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por lo tanto Luque –HD (2018) expresó que existe una asociación significativa entre la gestión de habilidades comunicativas y convivencia, se concluye con un resultado en la prueba de hipótesis la correlación de significancia bilateral de 0,000 menor al 0.05; aplicado por el estadígrafo de “r” de Spearman=0,762; estos resultados permiten aceptar la hipótesis de la investigación y negar la hipótesis nula, presentando un nivel alto. Siendo esta relación positiva entre las variables, por lo que podemos afirmar que las habilidades comunicativas se relacionan con la dimensión convivencia.

II. CONCLUSIONES

Primera

Se concluyó que los docentes del CETPRO de San Juan de Lurigancho en el nivel de valoración de las habilidades comunicativas se muestra que de 92 docentes el 87.0% (80 encuestados) consideran que la variable dimensión habilidades comunicativas se encuentra en un nivel bueno mientras que 13.0% (12 encuestados) considera que es Regular, reflejando el nivel valorativo que la dimensión habilidades comunicativas es Bueno.

Segunda

Se concluyó que en el nivel de escritura el 79.3 % (73 encuestados) consideran que la Escritura, se encuentra en un nivel Bueno, mientras que el 20,7 % (19 encuestados) consideran que se encuentra en un nivel Regular, reflejando que la escritura se encuentra en un nivel bueno.

Tercera

Se concluyó que en el nivel de expresión escrita el 88.0% (81 encuestados) consideran que la Expresión escrita es Buena, mientras que 12.0% (11 encuestados) considera que es Regular, reflejando que la expresión escrita es Bueno.

Cuarta

Se concluyó que en el nivel escucha el 69.6% (64 encuestados) consideran que la dimensión Escucha es Regular, mientras que 30.4 % (28 encuestados) considera que es Malo, reflejando que la dimensión Escucha es regular.

Quinta

Se concluyó que en el nivel de lectura oral el 89.1 % (82 encuestados) consideran que la Lectura oral es Regular, mientras que 10.9% (10 encuestados) considera que es Malo, reflejando que la dimensión de lectura oral es regular.

Sexta

Se concluyó que en el nivel de Comprensión lectora el 93.5 % (86 encuestados) consideran que la Comprensión lectora es Bueno, mientras que 6.5 % (6 encuestados) considera que es Regular consideran que es Alto, reflejando una Comprensión lectora Bueno.

Séptima

Se concluyó que en el nivel de la variable del talento humano es el 79.3 % (73 encuestados) consideran que el talento humano son de nivel Bueno, mientras que 20.7% (19 encuestados) considera que es Regular, reflejando que el talento humano es bueno entre los docentes.

Octavo

Se concluyó que en el nivel de trabajo colaborativo el 77.2 % (71 encuestados) consideran que el Trabajo colaborativo es Bueno, mientras que 22.8% (21 encuestados) considera que es Regular, reflejando que el Trabajo colaborativo es buena entre los docentes.

Noveno

Se concluyó que en el nivel de desempeño laboral el 73.9 % (68 encuestados) consideran que el Desempeño laboral es Buena, mientras que 25.0 % (23 encuestados) considera que es Regular y 1,1% (1 encuestados) consideran que es Malo, reflejando que el Desempeño laboral es Buena entre los docentes.

Decimo

Se concluyó que en el nivel de convivencia docentes el 77.2 % (71 encuestados) consideran que la Convivencia es Buena, mientras que 22.8 % (21 encuestados) considera que es Regular, reflejando que la Convivencia es buena entre los docentes.

III. RECOMENDACIONES

-Visto el resultado general se recomienda a ala UGEL 05 convocar a capacitaciones frecuentes sobre temas referidos a las habilidades comunicativas y talento humano por lo cual los docentes innovaran su desempeño con respecto a los aprendizajes y cumplir con el plan curricular 2021.

-Se recomienda que los directivos de las instituciones, participar a reuniones en la cual sean tratados temas innovadores relacionado con la gestión de habilidades comunicativas y el talento humano, para lograr como objetivo capacitarse y se logre el desarrollo de su desempeño laboral y lograr las buenas expectativas con el logro de las innovaciones curriculares.

-Se recomienda a los docentes participar a capacitaciones y estar siempre en la vanguardia de las capacitaciones e innovaciones para el logro de los aprendizajes hacia los alumnos.

-El personal administrativo de cada institución debe relacionarse con el entorno institucional y de lo cual deben de participar de capacitaciones frecuentes para que estén capacitados e innovados y desarrollen el logro de sus objetivos profesionales.

-Se recomienda a los alumnos ingresen por las plataformas virtuales a las capacitaciones que se les ofrece como temas innovadores para su desarrollo educacional.

-Se recomienda a los futuros investigadores estudiar las variables y brinden información más actualizada y realicen un estudio cualitativo.

REFERENCIAS

- Altimir, D. (2015). *Una aproximación al concepto de escucha*. Dial net plus, 7.
Artículo <https://www.3w2.eu/importancia-del-trabajo-colaborativo/>
- Barrios-Hernández, Karelis C. Olivero-Vega, Enohemit Figueroa-Saumet, Brenda, (2020).
- Bontis (1998)
- Cárdenas Santana, Jaqueline Concepción Morales, Yainel Aguilera Cardona, Adilen
- Cassany (2016). *La escritura como Proceso*
<http://especificaletras.blogspot.com/2016/10/ficha-de-catedra-la-escrituracomo.html>.
- Caviedes, E. (2015). *La escritura académica como proceso epistémico en la enseñanza del derecho penal*.
- Chápela, L. (2015). *Dime diré y dirás: Los menores de siete años como lectores y autores*. Ediciones SM, 2015.
- Chiavetano, I. (2014). *Gestión de Talento Humano*. Revista de Administración, 4
Rodríguez, L., &
- Cuetosa, P. S.-C. (2015). *Test para la detección temprana de las dificultades en el aprendizaje de la lectura y escritura*. Pediatría atención temprana
- García, P. (2014). *La importancia del trabajo colaborativo*. Obtenido de Blog 3W2:
- Gómez. (2018). *Desarrollo de habilidades de lectura y escritura de textos escritos en estudiantes de primaria*.
<http://especificaletras.blogspot.com/2016/10/ficha-de-catedra-laescrituracomo.html>.
- <http://www.comprensionlectora.es/revistaisl/index.php/revistaISL/article/view/17>.Garran, (2016)
- <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/4778/3> 973.
La USP, vol.50.
- Magazine, Guide Spark, Article of Lauren Dellarocco, USA, (2018).
- Magazine, Open Access Government. UK, (2021)
- Magazine, Talent Management, Meaning Benefits. Importance & Components'. USA, (2019).
- Magazine, Wilmington Biz INSIGHTS Sponsors' Content, USA (2019) Idioma inglés
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*.
Revista Scielo, 4.
- Martín, E. (2014). *La importancia de evaluar la práctica docente*. Obtenido de El diario de la educación:

<http://eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/laimportancia-de-evaluar-la-practica-docente/>

Martínez Rodríguez, María de los Ángeles Banguela Guerra, Pablo Tomás González Pérez, Miguel Blas (2020).

Mattheos, N., & Stefanovic, N. (2018). *Potential of information technology in dental education. Eur J Dent Educ.*

Mazurek (2018),

Molano, V. (2017). *Enseñanza de la comprensión lectora, referentes conceptuales y teórico.* Sección para educadores, 7.

Muñoz, F., & Matus, O. (2018). *Blended learning y el desarrollo de la comunicación científica.* Investigación en educación, vol.6 no.23

Odette, Guerra (2014) *Desarrollo de las habilidades comunicativas en el docente.* Temario de Formación. Educación Ediciones Rodio.

Oliveira, K. R., & Braga, E. M. (2016). *Cómo desarrollar habilidades de comunicación efectiva en los estudiantes.* Revista de la Escuela de Enfermería.

Parada, B. (2015). *El trabajo colaborativo: su importancia en el desarrollo de los convenios de desempeño.* Obtenido de http://observatorio.duoc.cl/el_trabajo_colaborativo_su_importancia_en_el_desarrollo_de_los_convenios_de_desempeño.

Pérez, E. (2014). *Comprensión lectora VS Competencia lectora: qué son y qué relación existe entre ellas.*

Red cenit. (2016). *El desarrollo del lenguaje infantil.*

<https://www.redcenit.com/el-desarrollo-del-lenguaje-infantil-2/>

Riffo, Caro, & Sáez, y. (2018). *Conciencia lingüística, lectura en voz. Lingüística Teórica y Aplicada.*

Ruiz, T. V. (2017). *La rúbrica de evaluación de la competencia en expresión escrita. Percepción del alumnado sobre su funcionalidad.* Redalyc.

Sánchez, L. y. (2017). *La promoción de la lectura: un análisis crítico de los artículos de investigación.* Revista española de documentación científica, 2.

Santofimio, A. (2016). *Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.* Obtenido de Universidad Libre de Colombia:

<http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11>

Izquierdo, (2018). *Evolución histórica social*

VIII.ANEXOS

Instrumentos variables dependiente

Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano

Indicaciones: Estimado participante evalúa la Gestión del Talento Humano en base a su experiencia diaria, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

| 1.Nunca 2. Casi nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Trabajo Colaborativo | | | | | |
| Permite desarrollar mesas de trabajos para fijar mejoras progresivas en el área pedagógica | | | | | |
| Se establecen debates para fijar metas a ser alcanzadas como institución | | | | | |
| Permite la concentración de criterios para mejorar el accionar del docente en el aula | | | | | |
| Estimula la participación e intervención del cuerpo docente | | | | | |
| Garantiza el adecuado clima laboral para mejorar su desempeño docente | | | | | |
| Facilita la comunicación entre sus colaboradores | | | | | |
| Desempeño Laboral | | | | | |
| Promueve actividades que motiven a mejorar las actividades pedagógicas | | | | | |
| Plantea programas de desarrollo profesional de manera interna | | | | | |
| Busca fuentes de actualización de conocimientos para potenciar la gestión dentro del aula | | | | | |
| Induce al logro de los objetivos institucionales | | | | | |
| Participa en los cambios e innovaciones para garantizar una calidad en la enseñanza | | | | | |
| Promueve criterios de calidad a través de las revisiones áulicas para corregir procesos educativos | | | | | |
| Convivencia | | | | | |
| Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros | | | | | |
| Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución | | | | | |
| Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia | | | | | |
| Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales | | | | | |
| Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo | | | | | |

Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

| CARACTERÍSTICAS | DESCRIPCIÓN |
|---------------------------------|---|
| 1.-Nombre del Instrumento | Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano |
| 2.-Dimensiones que mide | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo - Desempeño laboral - Convivencia |
| 3.-Total de Indicadores e ítems | 6/8 |
| 4.-Tipo de puntuación | Numérica |
| 5.-Valoración de la prueba | Total: 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre Dimensiones; - Trabajo colaborativo (6) - Desempeño laboral. (6) - Convivencia. (6) |
| 6.-Tipo de administración | Directa, grupo y con apoyo |
| 7.-Tiempo | 30 minutos |
| 8.-Constructo que evalúan | Gestión del talento humano |
| 9.-Area de aplicación | Administración de la Educación |
| 10.-Soporte | Papel |
| 11.-Fecha de elaboración | Mayo 2021 |
| 12.-Autor | Lic. LOPEZ HUARACA, María Soledad |
| | |

CUESTIONARIO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS

INFORMACIÓN GENERAL

Género: M () F ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO DE TU RESPUESTA SEGÚN LA ESCALA DE VALORES:

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

| | Ítems. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Te manifiestas con claridad al comunicarte con tus compañeros de Trabajo. | | | | | |
| 2 | Miras a los ojos mientras dialogas. | | | | | |
| 3 | Sientes que das aliento a tus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 4 | Tratar de no dañar, herir u desacreditar a orto persona. | | | | | |
| 5 | Prácticas la fraternidad en trabajos de equipo. | | | | | |
| 6 | Consideras los criterios y creencias de otros. | | | | | |
| 7 | Tratas de patrocinar la armonía en las relaciones a pesar de los desacuerdos. | | | | | |
| 8 | Eres tolerante con tus colegas. | | | | | |
| 9 | Tomas determinaciones valiosas en tu trabajo. | | | | | |
| 10 | Consideras importante las opiniones de las otras personas, aunque alejas mucho de los propios. | | | | | |
| 11 | Hablas en primera persona y evitas dar preámbulos cuando comunicas malas noticias. | | | | | |
| 12 | Te retractas cuando cometes un error, evitando justificarte o Defenderte. | | | | | |
| 13 | Perdonas con facilidad el error de los otros hacia tu persona. | | | | | |
| 14 | Aceptas que te hagan sugerencias y actúas en consecuencia. | | | | | |
| 15 | Tratas de comprender a tus compañeros cuando tienen dificultades en el trabajo. | | | | | |
| 16 | Te comunicas con facilidad con tus compañeros de trabajo | | | | | |
| 17 | Destacas más los logros que las deficiencias y cuando críticas lo haces de forma positiva | | | | | |
| 18 | Tratas de regular la conducta de tus compañeros sin manipularlos | | | | | |
| 19 | Respondes de forma oportuna y sincera a las preguntas y Requerimientos de tus superiores. | | | | | |
| 20 | Demuestras comprensión al escuchar las opiniones de tus colegas | | | | | |
| 21 | Transmites calor humano al participar con tus colegas | | | | | |

Operacionalización de las variables

Tabla. Operacionalización de la variable independiente. Talento Humano

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------|--|--|--|---|--------------------|
| Gestión del Talento humano | Desde los contextos administrativos, el proceso de gestión del talento humano se convierte en uno de los elementos principales | Es considerar como un conjunto de proceso de recursos humanos integrados para fortalecer el desarrollo, motivación y retención del talento humano. | Trabajo colaborativo Desempeño laboral Convivencia | -Interactúa de manera eficiente con el resto de sus compañeros. -Promueve la gestión interna del equipo. -Nivel de motivación para el cumplimiento de sus actividades. -Orientaciones del logro de los objetivos institucionales. -Promueve procesos inclusivos en sus actividades. -Se ajusta a las normas de resolución de conflictos. | Intervalo |

Fuente. Domínguez, Medina, y Cache (2014). Competencias docentes

Tabla de Operacionalización de la variable independiente. Habilidades comunicativas

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------|--|---|---|---|---------------------------------------|
| Habilidades Comunicativas | Según Gómez, (2017), define que las habilidades comunicativas es el lenguaje universal que integra a la persona a participar en el contexto de su adquisición y manejo, que determina las habilidades que deberá potenciar en el lenguaje, además la habilidad es la capacidad de realizar y propósito determinado mediante estrategias hasta llegar un fin. | La variable de habilidades comunicativas compuesta por las dimensiones, escritura, expresión escrita, escucha, lectura oral y comprensión lectora se medirá a través de un cuestionario de la lectoescritura de vueltas que consta de 24 ítems a través de una escala de Likert | <ul style="list-style-type: none"> -Escritura -Expresión Escrita -Escucha -Lectura oral -Comprensión lectora | <ul style="list-style-type: none"> -Ayuda a comunicarnos de una manera escrita. -Interacción de lo escrito -La acción de poner atención. -Promover el dialogo y discusión de la lectura -Objetivo es comprender lo escrito y aumentar el aprendizaje del lector. | <p>Escala Ordinal Tipo Likert</p> |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Habilidades comunicativas y talento humano en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021

AUTOR: Licenciada María Soledad López Huaraca

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|---|--|--|---------------------------------------|--|----------|--|---------------------------------------|
| | | | VARIABLE 1. Habilidades Comunicativas | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Escala Medición |
| <p>PROBLEMA GENERAL -¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas y el talento humano en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE 1: -¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021? PE 2: -¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas y la dimensión en desempeño laboral en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021? PE 3 -¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas y la dimensión convivencia en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Determinar las habilidades comunicativas y el talento humano en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho la relación 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE 1: ¿Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021? OE 2: ¿Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y la dimensión desempeño laboral en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021? OE 3: ¿Establecer la relación entre las habilidades comunicativas y la dimensión convivencia en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021?</p> | <p>Existe una relación entre las relaciones entre las habilidades comunicativas y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021 es significativa</p> <p>Hipótesis Específicos HE 1: Existe una relación entre las habilidades comunicativas y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021 es significativa. HE 2: Existe una relación entre las habilidades comunicativas y la dimensión desempeño laboral en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021 es significativa. HE 3; Existe una relación entre las habilidades comunicativas y la dimensión convivencia en docentes de un CETPRO de san juan de Lurigancho 2021</p> | Escritura | -Ayuda a comunicarnos de una manera escrita. | 1 al 5 | Nunca =1 Malo | Nunca casi nunca A veces Casi siempre |
| | | | Expresión Escrita | <ul style="list-style-type: none"> La acción de poner atención. | 6 al 10 | Casi nunca 2 A veces =3 Casi siempre=4 Siempre =5 | |
| | | | Escucha | Promover el dialogo y discusión de la lectura | 11 a 14 | | |
| | | | Lectura Oral | | 15 a 18 | | |
| | | | Comprensión Lectora | | 19 al 21 | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|-----------------------|---|--------------------|------------------------|---|
| | | | | | | | |
| VARIABLE 2: Talento humano | | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems rango | Escala; ORDINAL | Escala medici |
| | | | -Trabajo colaborativo | <ul style="list-style-type: none"> -Interactúa de manera eficiente con el resto de sus compañeros. | 1,2,3,4,5,6 | | Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre |
| | | | -Desempeño laboral | <ul style="list-style-type: none"> -Promueve la gestión interna del equipo. | 7,8,9,10,11,12 | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p> | <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>TÉCNICA:</p> | <p>Se emplea la encuesta como recolección de datos</p> | <p>- Convivencia</p> | <p>-Nivel de motivación para el cumplimiento de sus actividades.</p> <p>-Orientaciones del logro de los objetivos Institucionales.</p> <p>-Promueve procesos inclusivos en sus actividades.</p> <p>-Se ajusta a las normas de resolución de conflictos.</p> <p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p> | <p>13,14,15,16,17,18</p> <p>- Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos</p> <p>- Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH</p> |
| <p>Tipo de la Investigación:</p> | <p>INSTRUMENTO:</p> | <p>Cuestionario</p> | <p>Para datos estadísticas utilizaremos el programa SSPS</p> | | |
| <p>Diseño:</p> <p>Es estudio pertenece al diseño no experimental correlacional</p> | <p>ESCALA DE MEDICIÓN TIPO:</p> | <p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)</p> | <p>Para contrastación de hipótesis se utilizará:</p> | | |
| | | | | | |