

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DEL QUINTO DE SECUNDARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 11- CALLAO

Rosaura GORDILLO-TORRES¹

<https://orcid.org/0009-0003-7560-1601>

rosaura.gordillo@unmsm.edu.pe

RESUMEN

El estudio en mención propuso como meta determinar la correlación entre “gestión del talento humano” y “competencia digital” docente, es una investigación de tipo cuantitativo, correlacional, se trabajó con una muestra de 300 participantes, aplicando el método deductivo. En los resultados se evidenció lo siguiente. Se encontró deficiencias en el manejo de las fortalezas que poseen los trabajadores de las instituciones intervenidas, en primer término, repercutieron en sus formas de organizarse, las valoraciones, la motivación, el trato y la estimulación para su desempeño. Con resultados poco alentadores, referido a la organización de las Instituciones Educativas y el trabajo colaborativo, igualmente en el tema de la búsqueda de la calidad educativa, la capacitación docente y la forma de evaluar mediante las herramientas digitales

PALABRAS CLAVE

Gestión, talento, competencia, digital, evaluación.

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND DIGITAL TEACHING COMPETENCE, ACCORDING TO THE PERCEPTION OF FIFTH HIGH SCHOOL STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE NETWORK 11- CALLAO

ABSTRACT

The study in question proposed as a goal determine the correlation between “human talent management” and teaching “digital competence”, it is quantitative research, it correlates, we worked with a sample of 300 participants, the deductive method was used. The following were evident in the results. Deficiencies were found in managing the strengths that the workers of the intervened institutions have, firstly, they had an impact on their ways of organizing such as evaluations, being motivated, well treated and on stimulation for their performances. Also not encouraging results, referred to the organization of educational institutions and collaborative work, also on

the issue of the search for educational quality, teacher training and how to evaluate through digital tools.

KEYWORDS

Management, talent, competition, digital, evaluation.

Recibido: 13/02/2024

Aprobado: 24/04/2024

INTRODUCCIÓN

Gestión del Talento Humano

La gestión de recursos humanos, gestión humana o gestión del talento humano se centra en las personas que trabajan en una organización, dicho de otra manera, es el conocimiento, los saberes que motivan a las personas a buscar la calidad de un bien o servicio con el fin de generar riqueza. La gestión de las personas se orienta a capturar el talento para maximizar los beneficios, transformar a las personas en el activo fundamental de dicha organización, es así como el elemento humano cobra sentido porque todo su accionar tiene como fin lograr los propósitos organizacionales.

Jericó (2001) afirma que “el talento requiere capacidades con compromiso y acción” esos tres elementos son esenciales para realizar los propósitos de la organización, también indica si cualquiera de esos elementos faltase, no se llegará a los resultados previstos para alcanzar el éxito de la organización. Se entiende que las personas ponen a disposición su profesionalismo, sus habilidades para actuar de forma comprometida, en el momento justo y teniendo en cuenta el contexto (p.67).

Para Alles (2009) la GTH también indica que “debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico” (p.74). Esta premisa implica que las personas que dirigen la organización forman un activo fundamental para generar impacto en el ámbito que se desenvuelven, además significa que todas las acciones del personal deben estar orientadas a dinamizar las diversas áreas de la organización para lograr los fines institucionales a través de la ejecución eficiente de las funciones de cada nivel de la organización.

Chiavenato (2009) precisa que:

La GTH contempla un conjunto de lineamientos políticos, teóricos y prácticos con el fin de dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos, se entiende que dichos lineamientos convergen entre sí, en ese sentido, los recursos, son los medios con que cuentan las organizaciones para alcanzar los propósitos organizacionales, además el gestor del talento humano debe poner en práctica los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (p. 9).

Estos procesos demandan de personas competentes, innovadoras y comprometidas con la función que realizan.

Según Dessler y Varela (2011) la administración de RH son las prácticas y políticas prioritarias para manejar los temas que tienen que ver directamente con las relaciones personales de las funciones gerenciales. En consonancia con otros autores, también resalta como función específica implica “reclutar, capacitar, evaluar, remunerar”; al mismo tiempo, ofrecer condiciones adecuadas para un ambiente de trabajo seguro, con responsabilidad ética y un buen trato para el personal de la organización (p.2). Procurar un ambiente armónico para disponer del potencial de los trabajadores, pues de ellos depende la sostenibilidad y permanencia de la organización.

Competencia digital docente

Las instituciones educativas tanto básica como superior enfrentan el reto de buscar formas innovadoras para desarrollar los aprendizajes con los estudiantes tanto en la enseñanza media como superior. Al respecto, el uso de las herramientas digitales, en el contexto actual, cobran relevancia como mediadoras de los aprendizajes, para ello, es oportuna la promoción de la alfabetización digital para docentes de nivel básico y superior, en ese sentido, la competencia digital docente, comprende la capacidad del docente de integrar tecnologías digitales de forma efectiva y significativa en el aula, así como, favorecer el desarrollo de habilidades digitales para los estudiantes. Por eso, exige una formación permanente y continua de los profesores para el uso adecuado de las herramientas digitales.

La Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, la competencia digital la define como la utilización “segura y crítica de las tecnologías de la sociedad de la información” (TSI) para las labores, el ocio y la comunicación. Por otro lado, se sostiene en las competencias TIC, como la utilización de computadoras para el tratamiento de información, así como, el uso de diversos dispositivos electrónicos para adquirir, valorar, acopiar, crear, presentar e intercambiar información, mediante la participación y comunicación en línea.

En esa línea el Marco de Competencias TIC UNESCO (2018), señala la importancia del empoderamiento en las competencias digitales como parte de la formación y el perfeccionamiento permanente de los profesores, asimismo, el Marco propone 18 competencias con tres niveles y seis características respectivas sobre el uso de la tecnología y en función de la mejora de los aprendizajes, en la primera etapa el maestro adquiere el conocimiento, en la segunda etapa profundiza y en el tercer y último nivel, maestros y estudiantes crean conocimientos ideando estrategias según la taxonomía de Bloom.

El Marco Común de la Competencia Digital Docente (MCCDD) denomina a la competencia digital, como habilidades digitales que deben desarrollar los profesores para la sociedad del conocimiento, con el fin de mejorar de su práctica pedagógica, así como, la capacitación o desarrollo permanente. (INTEF, 2017).

En el Perú, el documento de referencia para implementar la tecnología digital en las Instituciones educativas es el Currículo Nacional 2016, la competencia 28: se desenvuelve en entornos virtuales generados por las TIC con responsabilidad y ética. De ahí la importancia de empoderar a los docentes en el uso de herramientas digitales para los aprendizajes. Desde este enfoque se plantean cuatro capacidades: “personaliza entornos virtuales, gestiona información de la red, interactúa en entornos virtuales, crea objetos virtuales en diversos formatos” (CNEB, 2016, p. 84).

El modelo estándar de referencia es el Marco Común Europeo, donde plantean un marco que oriente al sistema educativo, el DigComp 2,2 (2022) en su versión reciente, presenta cinco áreas de la competencia digital para la ciudadanía: information and data literacy, communication and collaboration, digital content creation, safety and problema solving. La competencia digital empodera al docente para que desarrolle las habilidades y destrezas digitales de los estudiantes, para así producir nuevos conocimientos e innovaciones en el ámbito tecnológico.

OBJETIVOS

- a. Analizar la relación entre organización institucional y competencia digital docente.
- b. Evaluar la relación entre calidad de vida institucional y competencia digital.
- c. Determinar la relación entre desarrollo de personas y competencia digital docente.
- d. Analizar la relación entre evaluación de desempeño y competencia digital.

MÉTODOS

Se empleó el método deductivo, se explica los fenómenos ocurridos de las partes a lo general, se utilizó diseño correlacional, empleándose cuestionarios para recabar información.

RESULTADOS

Estadísticos descriptivos

Tabla 1: Gestión del talento humano

	fi	%
Totalmente en desacuerdo	1	,3
En desacuerdo	34	11,3
Indiferente	181	60,3
De acuerdo	84	28,0
Total	300	100,0

Fuente: Elaboración propia

Conforme muestra la estadística como los directivos gestionan tomando en cuenta la capacidad de dominio y liderazgo que cuentan los maestros, quienes afirman al respecto la indiferencia al 60,3%, seguido solamente del 28% están conformes, sin embargo, la mayoría muestran descontento en el trato, no se toma en cuenta la capacidad de los docentes.

Tabla 2. Competencia digital docente

	fi	%
En desacuerdo	33	11,0
Indiferente	158	52,7
De acuerdo	105	35,0
Totalmente en desacuerdo	4	1,3
Total	300	100,0

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla y gráfico, referente a las competencias que tienen los docentes en las mencionadas instituciones educativas, 52,7% muestran indiferencia al respecto y solo el 35% muestran conocer y desarrollar la competencia, sin embargo, la mayoría requiere capacitación en la competencia digital.

Contraste de hipótesis

a. Hipótesis general

HG. La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con la competencia digital docente, según la percepción de los estudiantes de 5to de secundaria, de la Red Once, de la Dirección de Regional de Educación del Callao, 2023.

Tabla 3. Contraste HG

Correlación		Gestión del talento humano	Competencia digital docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,717**
	Competencia digital docente	N	300
		Coefficiente de correlación	,717**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

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

Fuente: Elaboración propia

Los datos estadísticos confirmaron una correlación significativa al 71,7% entre las variables sometidas a la prueba, estableciéndose que dicho vínculo se produce mayormente en la valoración que la mayoría de los encuestados afirmaron encontrarse disconformes e indiferentes referente cómo manejar los talentos de los maestros y conocimiento de la capacidad digital para interactuar en el proceso enseñanza aprendizaje.

b. Contraste Hipótesis específicas

H1. La organización institucional se relaciona significativamente con la competencia digital docente.

Tabla 4. Contraste HE1

Correlación		Competencia digital docente	Organización institucional
Rho de Spearman	Competencia digital docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,498**
		N	300
	Organización institucional	Coefficiente de correlación	,498**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

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

Fuente: Elaboración propia

La contrastación entre dominio de las competencias digitales de los maestros y la organización en la escuela, se halló una correlación significativa moderada al 49,8%, pero cabe mencionar según los datos a respuestas mayormente de indiferencia frente a las categorías.

Tabla 5. Contraste HE2

H2. La calidad de vida institucional se relaciona significativamente con la competencia digital docente.

Correlación		Competencia digital docente	Calidad de vida institucional
Rho de Spearman	Competencia digital docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,543**
		N	300
	Calidad de vida institucional	Coefficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

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

Fuente: Elaboración propia

Se estableció un vínculo significativo moderado al 54,3%, conforme las respuestas emitidas por la muestra donde afirmaron en forma mayoritaria encontrarse indiferentes entre el conocimiento digital que presentan los maestros y calidad de las instituciones, aceptándose la hipótesis alterna. Señalándose para ambas categorías los docentes aún les falta mejorar.

Tabla 6. Contraste HE3

H3. El desarrollo de personas se relaciona significativamente con la competencia digital docente.

Correlación		Competencia digital docente	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Competencia digital docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,502**
		N	300
	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

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

Fuente: Elaboración propia

Se visualizó una asociación significativa de 50,2%, aceptando la Ha debido la sig. bilateral se encuentra por debajo de los estipulado menor al 5%, donde el manejo de competencias en cuanto al manejo de las TIC de los docentes y el desarrollo personal que ocurre en las diferentes escuelas estudiadas, la mayoría demuestra ser indiferentes al respecto, probablemente por falta del apoyo necesario de los directivos.

Tabla 7. Contraste HE4

H4. La evaluación de desempeño se relaciona significativamente con la competencia digital docente.

Correlación		Competencia digital docente	Evaluación del desempeño
Rho de Spearman	Competencia digital docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,565**
		N	300
	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	,565**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

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

Fuente: Elaboración propia

Se halló $Rho = ,565$ moderada, debido a que el margen de error resultó $,000$ se aceptó la H_a , según las afirmaciones de los integrantes quienes se muestran descontentos o revelan su indiferencia según sus respuestas emitidas, en función como es el conocimiento digital de los maestros en cuanto como son valorados en sus labores que desempeñan.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En cuanto hipótesis general: al evidenciarse una asociación significativa buena de 71,7%, se muestra que los directivos no gestionan de forma apropiado la capacidad o el talento de su personal utilizando las herramientas digitales, según manifestaron los que participaron en la investigación, donde la mayoría muestran encontrarse indiferentes al respecto, debido que el personal directivo, docente y estudiantes indican que les falta mejorar las mencionadas competencias. Por tanto, en cierta medida afecta una serie de aspectos en el aprendizaje de los alumnos y la adecuada marcha institucional empleando los últimos adelantos de ciencia.

Primera hipótesis específica: se apreció respecto de cómo se organizan los docentes aprovechando sus conocimientos sobre las TIC, se evidenció poco manejo de las TIC en el aula, a su vez, repercute en la organización de la escuela y el desempeño del docente.

Segunda hipótesis específica: al hallarse un 54,3% mayoritario quienes afirmaron el bajo dominio del maestro en el uso de la tecnología de información guardando una asociación también de baja calidad educativa en las instituciones, repercutiendo de sobre manera en los aprendizajes de los estudiantes, por tanto, en desmedro de la calidad del servicio educativo y en el desarrollo de las competencias digitales.

Tercera hipótesis específica: el resultado confirmó que el 50,2% muestra preocupación por el bajo manejo de herramientas digitales que tienen los docentes, que evidencia que los directores no gestionan adecuadamente el talento humano en beneficio de la escuela.

Cuarta hipótesis específica: al hallarse una relación positiva moderada al 56,5% en cuanto el dominio digital y las formas de evaluar al personal docente confirmó el descontento que muestran, porque aún no muestran un desarrollo de la competencia digital para valorar el trabajo que realizan los directivos.

CONCLUSIONES

1. Se evidenció falencias en cuanto al liderazgo directivo, respecto a cómo tratar al personal a su cargo en las instituciones educativas, así como la organización de acuerdo con las funciones del personal, apoyo y búsqueda de la calidad educativa de las escuelas, apoyar el desarrollo profesional, la valoración, la motivación, el buen trato, la estimulación que deben recibir con el propósito de lograr la calidad de los aprendizajes.

2. Se observó las formas de organización en las diferentes instituciones estudiadas. La muestra señala que no están de acuerdo en la forma de la gestión de la escuela, pues no se tiene en cuenta las capacidades del personal a su cargo, se muestra en la manera de organizar el trabajo, así como la promoción del trabajo colaborativo, por tanto, no promueven el desarrollo de las competencias digitales en los docentes.
3. Se señala que una de las razones es que tanto directivos como docentes no aprovechan las tecnologías de información para reforzar los aprendizajes y mejorar el servicio educativo, puesto que no se evidencia capacitaciones al respecto.
4. El 54,3% de los encuestados, mostró su disconformidad hacia los directivos, debido a que no se gestiona adecuadamente el talento humano en las instituciones educativas, así como la promoción de la profesionalización docente, puesto que se observa poco manejo de las TIC, así como fortalecer la creatividad e innovación tecnológica, acompañamiento, monitoreo, retroalimentación, para la mejora de los aprendizajes.

REFERENCIAS

- Chiavenato. (2009) Gestión del talento humano. 3ra Edición. McGraw Hill. https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto_Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. 9ª Edición. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V., México D.F.
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del talento humano. <https://es.pdfdrive.com/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato-d33877097.html>
- Daza, A., Vilorio, J., y Miranda, L.F. (2019). Gerencia del Talento Humano y Calidad del Servicio Educativo en Universidades Públicas de la Región Caribe de Colombia. Revista Espacios. Vol.40 (nº44). Pág.10. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n44/19404410.html>
- Dolan. S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E., Schuler, R. S. (2003). La Gestión de Recursos Humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. 2da. Edición. McGraw Hill/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U. España.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M.P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta edición. McMRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México D.F., México.
- INTEF (2017). Marco Común de Competencia Digital Docente. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado-España. <http://educalab.es/documents/10180/12809/marco+competencia+digital+docente+2017/afb07987-1ad6-4b2d-bdc8-58e9faeccc>
- INTEF (2017). Marco Común de Competencia Digital Docente. (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado-España).

Torrelaguna 58, Madrid-España.https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf

Jericó, P. (2008). La nueva Gestión del Talento humano. Pearson Educación S.A. Ribera de Loira, 28. Madrid, España. Pearsohhttps://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

López Gumucio, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna perspectivas, vol. 8, núm. (pp. 67-81). Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942412006>

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C.; Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., Cánovas, A. M., (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas [online]. 2009, vol.8, n.2. [http://www,redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017)

MINEDU (2016). Currículo Nacional de Educación Básica. Ministerio de Educación. www.minedu.gob.pe, Lima, Perú.

MNEDU (2015). Manual de Gestión Escolar. http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf

MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf