ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación

MODELO PEDAGÓGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO PARA POTENCIAR COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE INGLÉS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA

Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación

ALCIDES FELIPE VELA IZQUIERDO

Asesor:

Hernán Gerardo Flores Valdiviezo

Lima – Perú

2018

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

ESCUELA DE POSTGRADO

Facultad de Educación

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, A. Felipe Vela Izquierdo, identificado con DNI Nº 10288358, estudiante del Programa Académico de Maestría en Ciencias de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, presento mi tesis titulada: MODELO PEDAGÓGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO PARA POTENCIAR COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE INGLÉS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA.

Declaro en honor a la verdad, que el trabajo de tesis es de mi autoría; que los datos, los resultados y su análisis e interpretación, constituyen mi aporte a la realidad educativa. Todas las referencias han sido debidamente consultadas y reconocidas en la investigación.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad u ocultamiento de información aportada. Por todas las afirmaciones, ratifico lo expresado, a través de mi firma correspondiente.

Lima, enero de 2018

……..……..

A. Felipe Vela Izquierdo

DNI N° 10288358

Página del Jurado

……

Presidente

……

Secretario

……

Vocal

Dedicatoria

A Carmen Andrea, con todo mi amor.

Agradecimiento

A esta tesis han contribuido varias personas de quienes aprendí mucho y con quienes fue un placer trabajar. Menciono especialmente al profesor Hernán Flores Valdiviezo, cuya asesoría orientó el recorrido de la investigación y quien hizo de nuestras pláticas una experiencia memorable y poética; a los profesores de la maestría, que con sus enseñanzas inculcaron la valoración de la educación desde la riqueza de la transdisciplinaridad; a los compañeros de aula por tantos momentos compartidos, especialmente a Victoria Jiménez, cuya energía nos impulsó a seguir dando lo mejor de nosotros; de igual manera, a los alumnos y colegas docentes, que con su tiempo y colaboración proveyeron de datos sustantivos que dieron luz sobre situaciones claves para el logro de los objetivos planteados en este trabajo de investigación

ÍNDICE

Índice de tablas XI

Índice de figuras XIII

Resumen XIV

Abstract XV

Introducción 15

Formulación del Problema 16

Objetivo de la Investigación 17

Preguntas Científicas 17

Tareas de Investigación 17

Población, Muestra, Muestreo: Unidad de Análisis 18

Novedad Científica 18

Metodología de la Investigación 18

Enfoque y Tipo de Investigación 18

Diseño de Investigación 19

Métodos de Índole Teórico, Empírico y Estadístico 19

Capítulo I Marco Teórico 22

Antecedentes sobre Gestión del Talento y Competencias Laborales 22

Antecedentes nacionales sobre gestión del talento y competencias laborales 22

Antecedentes internacionales sobre gestión del talento y competencias laborales 23

Modelo Pedagógico 25

Acerca del modelo 26

Acerca del modelo pedagógico 29

Gestión del Talento 34

Acerca de la gestión 35

Acerca del talento 37

Acerca de la creatividad y el talento 41

Acerca de la gestión del talento 43

Enfoques de la gestión del talento 46

Competencias Laborales 47

Acerca de las competencias 47

Acerca de las competencias laborales 52

Capítulo II Análisis e Interpretación de Resultados 56

Presentación de Resultados por Técnicas de Investigación 56

Encuesta sobre competencias laborales docentes 56

Observación de clases 72

Análisis documental 78

Presentación de Resultados por Categorías 82

Estrategias y técnicas docentes 82

Desarrollo de competencias investigativas 84

Inteligencia emocional 85

Desempeño ético 86

Evaluación del desempeño 88

Liderazgo directivo en la gestión del talento 92

Aprendizaje colaborativo 94

Gestión de la calidad 96

Libertad de acción docente 99

Capítulo III Modelación y Validación de la Propuesta 103

Actividades a Realizar 105

Identificación de competencias docentes 105

Reunión inicial con los docentes 106

Diagnóstico del estado actual de las competencias 106

Análisis de los datos y resultados 108

Segunda reunión con docentes 108

Presentación de instrumentos 109

Ejecución del plan 110

Evaluación de resultados 111

Reunión de cierre 112

Cronograma de Actividades 112

Implicaciones Teóricas, Metodológicas y Prácticas de la Propuesta 115

Validación de la Propuesta por Juicio de Expertos 117

Características de los expertos 117

Valoración interna y externa. 118

Conclusiones 124

Recomendaciones 126

Referencias 127

Anexos 132

Anexo 1. Matriz de categorización 133

Anexo 2. Dominio 2, “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes” MBDD 136

Anexo 3. Competencias genéricas y específicas del área de educación del Proyecto Tuning América Latina (2014) 138

Anexo 4. Cuestionario para el alumno 140

Anexo 5. Constancia de validación del cuestionario para el alumno 144

Anexo 6. Cuestionario para el director 147

Anexo 7. Constancia de validación del cuestionario para el director 152

Anexo 8. Cuestionario para el docente 155

Anexo 9. Constancia de validación del cuestionario para el docente 162

Anexo 10. Guía de análisis documental 165

Anexo 11. Constancia de validación de la guía de análisis documental 166

Anexo 12. Guía de entrevista semiestructurada 169

Anexo 13. Constancia de validación de guía de entrevista semiestruturada 171

Anexo 14. Guía de observación de clases 174

Anexo 15. Constancia de validación de la guía de observación de clases 175

Anexo 16. Transcripción de la entrevista 1 178

Anexo 17. Transcripción de la entrevista 2 182

Anexo 18. Transcripción de la entrevista 3 185

Anexo 19. Transcripción de la entrevista 4 189

Anexo 20. Transcripción de la entrevista 5 195

Anexo 21. Sílabo ciclo I 201

Anexo 22. Sílabo ciclo III 204

Anexo 23. Sílabo ciclo VI 207

Anexo 24. Manual del Docente 210

Anexo 25. Proyecto Educativo Institucional (PEI) 221

Anexo 26. Familia de códigos 224

Anexo 27. Memos con citas 241

Anexo 28. Ejemplo de guía de observación de clases a docentes 243

Anexo 29. Ejemplo de guía de entrevista semi-estructurada para docentes 244

Anexo 30. Ejemplo de cuestionario para alumnos sobre competencias docentes 245

Anexo 31. Ejemplo de guía orientadora 248

Anexo 32. Fichas de valoración interna 253

Anexo 33 Fichas de valoración externa 256

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensión profesional 57

Tabla 2 Dimensión académica 58

Tabla 3 Dimensión social 58

Tabla 4 Competencias laborales 59

Tabla 5 Acerca del desarrollo del talento 59

Tabla 6 Autoevaluación docente en la dimensión profesional 60

Tabla 7 Autoevaluación docente en la dimensión académica 61

Tabla 8 Autoevaluación docente en la dimensión social 61

Tabla 9 Autoevaluación de competencias laborales docentes 61

Tabla 10 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes 62

Tabla 11 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes 62

Tabla 12 Inteligencia emocional en el ambiente laboral 63

Tabla 13 Evaluación del desempeño directivo 63

Tabla 14 Autoevaluación del desempeño directivo 65

Tabla 15 Observación de clase 1(OC1) 73

Tabla 16 Observación de clase 2 (OC2) 74

Tabla 17 Observación de clase 3 (OC3) 75

Tabla 18 Observación de clase 4 (OC4) 76

Tabla 19 Observación de clase 5 (OC5) 77

Tabla 20 Observación de clase 6 (OC6) 78

Tabla 21 Datos de expertos 117

Tabla 22 Tabla de valoración 118

Tabla 23 Criterios de validación interna de la propuesta 119

Tabla 24 Validación interna por criterio de expertos 120

Tabla 25 Criterios de validación externa de la propuesta 121

Tabla 26 Valoración externa por criterios de expertos 122

Tabla 27 Sumatoria de la valoración interna y externa por criterio de expertos 122

Tabla 28 Resultado de la valoración interna y externa por criterio de expertos 123

Índice de figuras

Figura 1. Estrategias y técnicas docentes 83

Figura 2. Desarrollo de competencias investigativas 85

Figura 3. Inteligencia emocional 86

Figura 4. Desempeño ético 87

Figura 5. Evaluación del desempeño 91

Figura 6. Liderazgo directivo en la gestión del talento 94

Figura 7. Aprendizaje colaborativo 96

Figura 8. Gestión de la calidad 99

Figura 9. Libertad de acción docente 101

Figura 10. Resumen de categorías 102

Figura 11. Modelo Pedagógico de Gestión del Talento Docente 116

Resumen

Esta tesis explora el conjunto de teorías, conceptos, principios y procedimientos relacionados a la gestión del talento en general aplicados al área de competencias laborales docentes en particular, con la finalidad de realizar un análisis teórico y situacional que sirva de base para la elaboración de una propuesta coherente en beneficio de la potenciación de las competencias laborales docentes antes mencionadas. El trabajo de investigación, plasmado en estas páginas, se sitúa en el contexto de un programa de enseñanza del idioma inglés en una universidad privada de Lima Metropolitana. Este entorno constituyó el centro de acción e información que ha brindado los insumos necesarios para el análisis y evaluación del modelo de gestión del talento allí aplicado. La suma de los conocimientos teóricos, metodológicos y procedimentales, junto con la retroalimentación recibida durante el proceso de indagación, contribuyeron a alcanzar el objetivo de la investigación, el cual consiste en proponer un modelo de gestión del talento docente que logre potenciar las competencias laborales de los profesores de Inglés y que pueda ser extrapolado o transferido a otros contextos similares, en donde se tiene que gestionar el talento del docente de idiomas.

Palabras claves: modelo pedagógico, gestión del talento, competencias laborales

Abstract

This thesis explores the set of theories, concepts, principles and procedures related to talent management in general and applied to the area of work competencies in particular in order to perform a theoretical and situational analysis that serves as the basis for the development of a coherent proposal on behalf of the empowerment of teaching skills. The research work embodied in these pages is set in the context of an English language teaching program at a private university in Lima. This environment was the center of action and information that has provided the necessary input for the analysis and evaluation of the talent management model applied there. The sum of the theoretical and procedural knowledge, alongside the feedback received during the process of inquiry, contributed to the attainment of the objective of the thesis, which is to propose a management model of teaching talent that enhances the job skills of teachers of English and can be extrapolated or transferred to other similar contexts where the talent of the language teacher has to be managed.

Keywords: teaching model, talent management, work competencies

Introducción

La educación como proceso y resultado constituye una vía de desarrollo integral de las personas, configura habilidades, actitudes, valores y comportamientos. En ese orden de ideas la gestión del talento y el desarrollo de competencias laborales forman parte esencial del éxito de los programas y planes de las organizaciones.

Al gestionar el talento de manera efectiva las organizaciones pueden obtener resultados altamente significativos por cuanto impulsan el desarrollo de competencias estratégicas como la orientación al cambio, la comunicación, el trabajo en equipo, la creatividad y la práctica de habilidades de inteligencia emocional en la gestión y desempeño. En tal sentido, este trabajo enfatiza la potenciación de las competencias laborales y responde a la línea de investigación modelos, enfoques y técnicas de gestión de la educación propuesto por la Universidad San Ignacio de Loyola.

Desde la perspectiva teórica, la gestión del talento y el desarrollo de competencias laborales han sido abordados por diferentes autores, entre los que destacan Spencer (2004), que enfatiza el desarrollo de modelos de competencias que permitan determinar y evaluar competencias esenciales para el desarrollo de la organización.

Cabe ahora mencionar un primer concepto de lo que constituye una competencia laboral. El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional - Cinterfor (2012), perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere a ella como, “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”.

Con referencia al talento, podemos citar las ideas de Alles (2005) que lo conceptualiza como una capacidad para un desempeño superior y que actúa en conjunción con los conocimientos, las competencias y la motivación (p. 57).

En el ámbito de la legislación internacional existen normas supranacionales del trabajo propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975, núm. 150) que dan recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos mediante la adopción y práctica de políticas y programas que promuevan las competencias o capacidades de los trabajadores.