



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa de gestión del talento humano en la práctica  
pedagógica de la institución educativa San Martín de  
Porres. Pacasmayo - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR**

Br. Carlos Alberto Grados Mendoza

**ASESOR**

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Carlos Mego Cubas  
PRESIDENTE

---

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca  
SECRETARIO

---

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña  
VOCAL

## DEDICATORIA

A mis seres queridos por su apoyo y amor incondicional.

CARLOS

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ser mi guía y sustento.

A mi esposa e hijos por alentarme cada día

A universidad César vallejo, por la oportunidad de continuar con mi  
perfeccionamiento docente:

**CARLOS**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Alberto Grados Mendoza, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19187176, con la tesis titulada *Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo - 2017*, con 103 folios.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2018



Br. Carlos Alberto Grados Mendoza  
DNI: 19187176

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis *Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo – 2017*. La investigación que consta de 06 capítulos: Capítulo I Introducción; capítulo II Método; capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones y Capítulo VI Recomendaciones, además se encuentran las referencias bibliográfica y anexos, con la finalidad de determinar el efecto del programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa secundaria “San Martín de Porres” de Pacasmayo, 2017, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL AUTOR

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCION.....	11
1.1. Realidad problemática: .....	11
1.2. Trabajos previos: .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema: .....	14
1.4. Formulación del problema:.....	21
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Hipótesis: .....	22
1.7. Objetivos: .....	22
II. MÉTODO .....	24
III. RESULTADOS: .....	32
3.1. Descripción:.....	32
ANEXOS	

## RESUMEN

La presente investigación pone en evidencia los resultados del programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo - 2017

La población muestral considerada para la investigación estuvo conformada por 28 docentes de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo. Se aplicó un diseño pre experimental, el trabajo de recolección de datos realizado consistió en aplicar el pre test o prueba de entrada, elaborada para fines del estudio, y se hallaron las evidencias de validez de constructo basada en el contenido, mediante el juicio de 5 expertos así como el Alpha de Cronbach obteniendo un valor de 0,866, posteriormente se aplicaron 12 sesiones basadas en las estrategias denominadas: El profesor-coach, modelo Grow y las posiciones perceptivas, considerando la gestión del talento humano, culminando con la aplicación del post test o prueba de salida. Los datos recolectados fueron analizados valiéndose de la estadística inferencial y la prueba t de Student como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Los hallazgos muestran que la influencia de la variable independiente es significativa para mejorar la cultura organizacional, observándose que en el pre test el 57,1% de los docentes de la institución educativa "San Martín de Porres" de la ciudad de Pacasmayo, lograron el nivel deficiente y el 42,9% consiguió el nivel regular, el nivel bueno no fue logrado por ningún participante (0%), en tanto que en el post test el 100% de los docentes participantes consiguieron el nivel bueno en cuanto a la práctica pedagógica, y ningún (0%) participante consiguió los niveles regular y deficiente, determinándose que la práctica pedagógica en la Institución educativa se ubica en el nivel bueno (100%), por lo que se rechazó la hipótesis de igualdad de medias concluyendo que, considerando las características de la investigación y de la muestra de estudio, el programa de gestión del talento humano mejoró

significativamente la práctica pedagógica de una institución de nivel secundaria. Pacasmayo.

**Palabras claves:** Programa, gestión, talento humano, práctica pedagógica

### **ABSTRACT**

The present investigation highlights the results of the human talent management program in the pedagogical practice of the educational institution San Martín de Porres. Pacasmayo - 2017

The sample population considered for the research consisted of 28 teachers from the San Martín de Porres educational institution in Pacasmayo. A pre-experimental design was applied, the data collection work carried out consisted of applying the pre-test or entrance test, prepared for the purpose of the study, and the evidences of construct validity based on the content were found, by means of the judgment of 5 experts as well as Cronbach's Alpha obtaining a value of 0, 866, then 12 sessions were applied based on the strategies called: The teacher-coach, Grow model and perceptual positions, considering the management of human talent, culminating with the application of the post test or exit test. The data collected were analyzed using inferential statistics and Student's t test as a statistical test of hypothesis verification. The findings show that the influence of the independent variable is significant to improve the organizational culture, observing that in the pretest 57.1% of the teachers of the educational institution "San Martín de Porres" of the city of Pacasmayo, achieved the Poor level and 42.9% achieved the regular level, the good level was not achieved by any participant (0%), while in the post test 100% of the participating teachers achieved the good level in terms of practice pedagogical, and no (0%) participant achieved the regular and deficient levels, determining that the pedagogical practice in the educational Institution is located at the good level (100%), so the hypothesis of equality of means was rejected, concluding that, considering the characteristics of the research and the study sample, the human talent management program significantly improved the pedagogical practice of a secondary level institution of Pacasmayo.

**Keywords:** Program, management, humn talent, pedagogical practice.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática:

De acuerdo a Lledo (2011) práctica pedagógica es el lugar, donde el maestro dispone de todos aquellos componentes propios de su formación académica y personal. Desde la académica lo relacionado con su saber disciplinar y didáctico, como también el pedagógico a la hora de reflexionar de las fortalezas y debilidades de su quehacer en el aula.

En Europa, según el Ministerio de Educación y Cultura de España (2016) (la práctica pedagógica es una de las preocupaciones principales del gobierno español, por ello la aplicación de un sistema de capacitación continua desde el año 2010 hasta la fecha, con la finalidad de elevar en un 80% el nivel de la práctica pedagógica de los docentes en todos los niveles educativos, siendo un factor preponderante para el logro de esta meta, mejorar el salario docente, actualizar y capacitar a los docentes con un programa contextualizado, diversificado y acorde con la sociedad y cultura española.

En Estados Unidos, se tomó una serie de decisiones acerca de las relaciones de los docentes y la influencia de ellos en la eficiencia de sus prácticas técnico pedagógicas, por ello, en los últimos años, se aplicó una serie de acciones para mejorar el talento humano de los docentes considerando capacitaciones orientadas por las instituciones hacia su personal, así como mejorar el factor humano en los docentes, siendo los resultados satisfactorios, a juzgar por la condición de “primer mundo” atribuido, con toda justicia, al país norteamericano (Milkovich y Boudrewn (1994);

En el Perú, según el Ministerio de Educación (2017) la practica pedagógica o desempeño docente, es fundamental para el logro de los objetivos fundamentales considerados en el Proyecto Educativo Nacional (2021), por ello se ha activado un sistema de evaluaciones del desempeño docente, donde su práctica pedagógica es evaluada mediante rúbricas, aunado a un

sistema de capacitación y actualización docente con la finalidad de ,mejorar sustancialmente el nivel de los aprendizajes y elevar la calidad educativa en el Perú.

Según la Universidad “Antenor Orrego” (2016) las personas que forman parte de una Institución Educativa deben tener un perfil competitivo en donde predomine conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas, saber controlar sus emociones y sobre todo estar motivado para transmitir a los estudiantes que sean mejores para enfrentarse a los desafíos del mundo actual.

En la jurisdicción de la provincia de Pacasmayo, según UGEL, (2016) propone un proyecto educativo local (PEL) como una herramienta de oportunidad y concertación que se constituye en una estrategia educativa humanista para involucrar talentos y congregar a la sociedad organizada; propuesta para la mejora de los indicadores de la calidad educativa.

En la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo – 2017, según el Proyecto Educativo Institucional (2017), se observa ciertas deficiencias en su práctica pedagógica, las cuales se describen de la siguiente manera: Deficiente planificación curricular, falta de estrategias metodológicas que motiven el logro de aprendizajes significativos, escasas de técnicas, procedimientos e instrumentos de evaluación hacen de la práctica pedagógica un proceso con deficiencias que afectan el proceso técnico pedagógica que la institución oferta, como una alternativa para revertir esta situación problemática se planteó la aplicación de un programa de gestión del talento humano con el objeto de determinar en qué medida el programa de gestión del talento humano mejora la práctica pedagógica de la institución educativa mencionada.

## **1.2. Trabajos previos:**

En el ámbito Internacional

Pascal (2014) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, aplicada por la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador (2014). La muestra estuvo constituida por 24 personas de las radios Olímpica y la Voz del Santuario, a quienes se les aplicó una Guía de Encuesta; utilizando como método el de tipo descriptivo y teniendo como propósito plantear la adecuación de un plan de gestión del talento humano para optimizar su desempeño laboral y condiciones de trabajo, con el propósito de mejorar la realidad de la radio basada en estrategias que ayudan al nivel de desempeño de los colaboradores.

En el ámbito nacional:

Pérez (2012) en Satipo, realizó un estudio cuyo objeto fue determinar en qué medida el Talento Humano influye en el trabajo cooperativo. Utilizando un método de tipo descriptivo relacional y como muestra 30 participantes, a quienes se les aplicó una encuesta; llegándose entre otras a las siguientes conclusiones: En las fuentes utilizadas se pudo observar que el influye satisfactoriamente en el trabajo cooperativo.

En el ámbito local:

Quiroz (2014) en Chepén, realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de un taller de liderazgo para fortalecer la práctica pedagógica basada en competencias, para lo cual aplicó una investigación pre experimental a una muestra de 30 participantes, considerando una escala tipo Likert como instrumento, destacando la siguiente conclusión: Que el taller de liderazgo fortalece significativamente la práctica pedagógica basada en competencias, por cuanto la media, en el pre test, fue de 25,80 y en el post test aumentó a 54, 14, además las medidas de dispersión disminuyeron en el post test con relación al pre test.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema:

#### 1.3.1. Práctica Pedagógica:

##### **Definición:**

Como indican Zaccagnini (2008) son los responsables de asignaturas de diferentes materias, es decir, es una intervención, la parte de una intercesión (asignatura académica), que se identifica con otra materia (enseñanza) de esta relación emergen circunstancias sistemas instructivos complejos que se ajustan y requieren el método de instrucción. El sujeto académico se entiende como un ser verificable caracterizado por la organización escolar, listo para abordar esa imprevisibilidad de un universo sociocultural con un punto de vista más amplio que lo caracteriza con varias verbalizaciones concebibles entre maestro, instructor, información y el diseño de los espacios instructivos que legitimar su propio método de instrucción.

Para el autor mencionado en el párrafo anterior, es donde el educador tiene cada uno de esos componentes de su identidad académica e individual. Del escolástico identificado con su información disciplinaria e instructiva, y además el académico al pensar en las cualidades y deficiencias de su trabajo en el aula.

La práctica pedagógica viene a ser las distintas actividades que el educador ejecuta para permitir el procedimiento de arreglo fundamental en el alumno, el instructor debe ejecutar actividades, por ejemplo, educar, impartir, mezclar encuentros, reflexionar desde lo cotidiano, procedimientos psicológicos y aún, la identificación con el grupo instructivo. La parte del educador no es sólo dar clase y dar datos hipotéticos, sino también desarrollar la demostración de dedicar el aprendizaje con todo el método instruccional requerido para el desarrollo de nuevas habilidades que reclasifican la verdad del suplente (Zaccagnini, 2008).

La práctica educativa requiere la utilización de la didáctica, el saber ser y el hacer para entrenar, requiere el acercamiento del suplente, sus cualidades, perspectivas, desarrollo y avance, para ello el educador debe tener habilidades identificadas con lucha determinación, iniciativa, cooperación entre otros. La práctica educativa requiere una disposición razonable, procesal y vital del educador, donde falta la información para la ejecución en el salón de clases y pone en juego todo su ser, hace que el instructor considere y reflexione sobre el regular y el método para interceder las ideas hipotéticas, cómo ponerlos en escena con la motivación detrás de la producción del nuevo aprendizaje que un alumno debe ganar. Dentro de las originales que unos pocos instructores tienen sobre la práctica académica, dicen que todos los ejercicios que están conectados en un camino básico y con el aprendizaje de hacerlo trabajan aplicando la ciencia para crear el desarrollo de la información en cualquier tren (Zaccagnini, 2008)

**Importancia:**

Según Avalos (2012), la práctica educativa es considerada como el eje que expresa cada acción curricular de preparación, hipótesis y práctica del instructor, en la que se relacionan una amplia gama de actividades, por ejemplo, organizar la clase, planificar materiales, hacer accesibles a los suplentes activos para descubrir que reaccionan ante circunstancias que surgen dentro y fuera del aula. Sin embargo, se observa además como una fase de breeding a través de pruebas, ya que con los encuentros que se obtienen a partir de las actividades completadas como educador, vamos a progresar en los límites que el instructor necesita mirar en su trabajo de expertos.

La práctica educativa debe ser adecuadamente arreglada, importante y pertinente para el procedimiento de preparación, debe permitir la mejora humana, consentir la socialización entre los pares, declarar el respeto, la

correspondencia, deben ser espacios benevolentes de desarrollo agregado, donde la persona que es correcto, no en general el instructor, con el objetivo de que implique un ambiente encantador para el alumno y no un espacio donde los alumnos, se alejen o vivan en una posición de falta de preocupación y prohibición, avanzando hacia la desilusión escolar (Zambrano, 2012).

### **Teoría de las relaciones humanas de Mayo (1940)**

La teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne. Fue un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría clásica pretendía desarrollar una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyeran las más importantes preocupaciones del administrador. Sus principios no siempre se aceptaron de manera sosegada, sobre todo en un país democrático como Estados Unidos, donde los trabajadores y sindicatos la describieron como un medio sofisticado de explotación laboral a favor de los recursos patronales.

A consecuencia de lo anterior nace la Teoría de las Relaciones Humanas, para contrarrestar a la deshumanización del trabajo.

Para Mayo (1940) las tres principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

**Necesidad de humanizar y democratizar la administración**, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica, la teoría de las relaciones humanas fue un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos.

**El desarrollo de las llamadas ciencias humanas**, en especial la psicología y la sociología, y sus primeros intentos de aplicarse a la organización industrial. Las ciencias humanas demostraron gradualmente lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

**Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin fueron esenciales para el humanismo en la administración.** Elton Mayo, considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin de manera más directa, contribuyeron a su concepción.

#### **Dimensiones:**

Para Zaccagnini (2008) la práctica pedagógica presenta las siguientes dimensiones:

**Características personales:** Son muy variadas, pero para poder entenderlas debemos de definir claramente que son las características personales. Lo primero que hacemos es entender que características son aspectos meramente distintivos, por lo que al separarse en personales estas variarían en cada individuo, así un individuo puede tener distintivos físicos y distintivos mentales que forman al individuo pleno en lo particular.

**Visión del futuro:** La Visión es la capacidad de ver más allá, en tiempo y espacio, y por encima de los demás, significa visualizar, ver con los ojos de la imaginación, en términos del resultado final que se pretende alcanzar.

**Mejora y desarrollo profesional:** Es el nivel de capacitación o actualización profesional de una persona, tiene que ver con los estudios posteriores a su titulación como profesional para el cual estudió.

**Comportamiento actual:** Se puede entender como la misión o el nivel en el que se desempeña en el cumplimiento de sus funciones.

### **1.3.2 Gestión del talento humano**

#### **Gestión**

Según la Real Academia Española (2014) el término gestión proviene del latín “gestio”. Esta palabra alude a la Administración de bienes para lograr los objetivos propuestos; en el que tal vez un par de personas coordinan las actividades de trabajo de otras personas para mejorar los resultados.

Romero (1998) considera que la administración de la conducta de una reunión social, que tiene recursos limitados, se reconoce como una organización, que debe ser utilizada para realizar destinos que deben tomarse en su razón autorizada.

#### **Talento:**

La Real Academia Española (2014) dice que la palabra talento proviene del latín “talentum” que significa “moneda de cuenta” o “unidad de peso”. Definiendo a toda persona inteligente o apta para cumplir cierta labor. Por lo tanto, una persona inteligente es aquella que comprende y es capaz de resolver problemas, por sus capacidades, aptitudes y encuentros para decidir. Además, la RAE caracteriza el término apto como la capacidad y capacidad de trabajar en una acción ofrecida para cumplir con la gran ejecución.

Para Michaels (2001), experto de McKinsey, la capacidad es el total de las capacidades de un hombre, sus bendiciones naturales, aptitudes, aprendizaje, antecedentes, percepción, su juicio, mentalidad, carácter, etc. También incorpora su capacidad de aprender y desarrollar

Una vez más, Bonet (2006) demuestra que la habilidad humana es el total de aprendizajes y aptitudes cuantificables, y también la mentalidad y el sentido del deber de hacerlos accesibles.

Jiménez, Hiller-Fry y Díaz (2008), advierten que el límite que los individuos ponen prácticamente hablando para conseguir resultados notables de manera constante en el tiempo, junto con el sentido del deber respecto a la realización de los mismos.

### **Gestión del talento Humano:**

Considerando lo establecido por Chiavenato (2002), la administración de la capacidad humana en las asociaciones es la capacidad que permite la cooperación convincente de los individuos para lograr objetivos autoritarios y singulares.

Grau (2016), nos dice que el talento humano tiene una cercana relación con la creatividad, la inteligencia, el conocimiento, la actitud, la mentalidad, todo lo que vamos conociendo de nosotros mismos a lo largo de la vida (autodescubrimiento), etc. Gestionar el talento, significa asumir conscientemente aquello en lo que uno sobresale y relacionar si es coherente con lo que nos gusta y determinar qué hacer con él.

Por su parte Fernanda Escutia (2017), dice que el talento humano busca resaltar a aquellas personas con un alto potencial (talento), dentro del lugar que desempeña. Esta gestión califica al profesor con habilidades como: “Una persona responsable que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores, en un puesto determinado”.

### **Programa de gestión de talento humano:**

#### **Programa:**

Chiavenato (2002) define a un programa como un conjunto de actividades que tiene un fin pedagógico o de formación o capacitación de una determinada cantidad de personas que laboran en una determinada organización.

El programa de gestión de talento humano es un programa innovador, con autoría del responsable de la investigación con los aportes teóricos expuestos en el presente estudio, que será aplicado de manera secuenciada con la finalidad de mejorar la práctica pedagógica en docentes.

Se tomó en cuenta los aportes de Michaels (2001) quien define las siguientes **dimensiones**:

***Planificación del trabajo:*** Tienen que ver con evitar la improvisación, es la planeación sistemática del trabajo a realizar, lo cual se ve plasmado en un documento de trabajo conocido como plan de trabajo.

***cultura organizacional:*** Viene a ser el nivel de conocimiento y práctica de la forma como una organización debe estar organizada con la finalidad de cumplir con los objetivos estratégicos organizacionales. Tiene que ver con el trabajo en equipo y procurando, en todo momento, mejorar el clima organizacional constantemente.

***evaluación de desempeño:*** Una estrategia básica y precisa para medir, evaluar e impactar los rasgos, prácticas y resultados identificados con el trabajo, y además el nivel de absentismo escolar, teniendo en cuenta el objetivo final de encontrar en qué medida el representante es rentable y en la posibilidad de que puede mejorar su ejecución futura.

**Teoría del comportamiento organizacional:**

Es un campo de concentrado que explora el efecto que las personas, las reuniones y las estructuras tienen sobre la conducta dentro de las asociaciones, con la motivación detrás de aplicar dicho aprendizaje para mejorar la adecuación de la asociación (Robbins, 1999).

Es la investigación y la utilización del aprendizaje identificado con la manera en que los individuos actúan dentro de las asociaciones. Es un dispositivo humano para beneficio de las personas y está relacionado en gran medida con la conducta de individuos en una amplia gama de asociaciones, por ejemplo, organizaciones empresariales, gobierno, escuelas y oficinas administrativas. Donde sea que haya una asociación, habrá una necesidad de comprender la conducta jerárquica (Davis y Newstrom, 1990).

Son las demostraciones y los estados de ánimo de los individuos en asociaciones. La conducta jerárquica es el conjunto de información obtenida de la investigación de tales actos y disposiciones. Sus fundamentos se encuentran en los controles de las sociologías, específicamente: psicología, humanismo, ciencias humanas, aspectos financieros y ciencia política (Gordon, 1996)

Se identifica con el examen que los individuos hacen en una asociación y cómo esa conducta influye en la ejecución de la última mencionada. Además, sobre la base de que el Comportamiento Organizacional tiene que ver particularmente con las circunstancias identificadas con las empresas, no debe sorprender la acentuación de la conducta en su asociación con empleos, trabajo, no comparecencia, turno de trabajo, eficiencia, ejecución humana y administración

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿En qué medida el programa de gestión del talento humano mejora la práctica pedagógica en la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación busca la utilidad para posteriores investigaciones de cómo incide la gestión del talento humano en la práctica pedagógica basada en competencias.

Asimismo, presenta una justificación práctica al permitir incidir en la gestión del talento humano dentro de la práctica pedagógica en un enfoque por competencias del sistema educativo actual.

Por último, permitió recoger y analizar datos para demostrar la importancia del tema; ya que, el aprendizaje supone la adquisición de talento. Y la práctica implica por supuesto el desarrollo del talento para enfrentar los desafíos del mundo globalizado.

#### **1.6. Hipótesis:**

El programa de gestión del talento humano mejora significativamente en la práctica pedagógica en la institución educativa del nivel secundaria San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017.

##### **Hipótesis Nula (Ho):**

El programa de gestión del talento humano mejora significativamente en la práctica pedagógica en la institución educativa del nivel secundaria San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017.

#### **1.7. Objetivos:**

##### **General:**

Determinar en qué medida el programa de gestión del talento humano mejora la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017.

##### **Específicos:**

Identificar el nivel de la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo, antes de la aplicación del experimento.

Diseñar y aplicar el programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo.

Identificar el nivel de la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo, después de la aplicación del experimento.

Analizar y comparar los resultados del programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo.

## II. MÉTODO

### 2.1. Método:

El método utilizado en el presente estudio es el Método hipotético deductivo que consiste en formular hipótesis, sobre el fenómeno existente y en base a la teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El enfoque es cuantitativo porque las variables se miden en forma numérica, según el análisis estadístico (Hernández et al., 2010).

### 2.2. Diseño de investigación

Según lo establecido por Hernández, y otros (2006), el diseño de investigación a aplicar en esta investigación es el Pre experimental con un solo grupo con pre y post test:

**G: O<sub>1</sub> - X - O<sub>2</sub>**

Donde:

G : Grupo experimental

O<sub>1</sub> : Es el pre test

X : Variable independiente.

O<sub>2</sub> : Es el post – test.

### 2.3. Variables, Operacionalización:

**Variable Independiente:** Programa de gestión del talento humano

**Variable Dependiente:** Práctica pedagógica:

**Operacionalización de variables:**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">Programa de gestión del talento humano</p>	<p>Agrupación de procesos y de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y potenciar el talento de los empleados de una organización (Grau, 2016).</p>	<p>Conjunto de procesos de recursos humanos a desarrollar con los docentes de la institución educativa "San Martín de Porres" de Pacasmayo, en base a las dimensiones planificación del trabajo, cultura organizacional y evaluación del desempeño, evaluadas mediante una guía de observación.</p>	<p>Planificación del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia.</li> <li>- Considera usar el tiempo de manera óptima.</li> <li>- Considera estrategias para mejorar su planificación</li> </ul>	<p>Nominal</p>
			<p>Cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantea estrategias para mejorar la organización.</li> <li>- Se organiza en función a los objetivos institucionales</li> </ul>	
			<p>Evaluación de desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana.</li> <li>- Considera acciones de reingeniería en su desempeño</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE Práctica pedagógica	Viene a ser variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos, 2002).	Acciones docentes de desempeño, evaluadas mediante una escala tipo Likert incluyendo sus dimensiones eficacia, trabajo en equipo, motivación, relaciones humanas y organización	Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores</li> <li>- Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos.</li> </ul>	Ordinal
			Visión del futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyección de estrategia y forma de trabajo</li> <li>- Estrategias de mejora</li> </ul>	
			Mejora y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación por la superación y <u>auto</u> perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica</li> <li>- Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.</li> </ul>	
			Comportamiento actual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados</li> <li>- Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.</li> </ul>	

#### 2.4. Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por 28 docentes del nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo, 2017.

**CUADRO N° 01**  
POBLACIÓN MUESTRAL

GRUPO	SEXO		TOTAL
	M	F	
Único	13	15	28

Fuente: CAP, institución educativa "San Martín de Porres" 2017.

#### Muestra:

La población muestral estuvo conformada por 28 docentes.

#### Muestreo

Por ser una población muestral no se utilizó ningún tipo de muestreo, por lo tanto no es muestra probabilística.

#### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

TECNICAS	INSTRUMENTOS	A QUIENES SE APLICARÁ	OBJETIVO
Observación Sistemática	Lista de Cotejos	Docentes del nivel secundaria de la institución educativa "San Martín de Porres" de Pacasmayo, 2017	Evaluar la aplicación del programa de gestión del talento humano
Encuesta	Escala para la práctica pedagógica	Docentes del nivel secundaria de la institución educativa "San Martín de Porres" de Pacasmayo, 2017	Evaluar la práctica pedagógica en docentes del nivel secundaria de la institución educativa "San Martín de Porres" de Pacasmayo, 2017

**Técnica:**

Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista (Hernández 2010).

**Instrumento:**

Es con qué se va a evaluar. Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Algunos instrumentos son: Lista de cotejos y escala para la práctica pedagógica, cuestionario, Escala de estimación, pruebas, portafolios, proyectos, monografías, entre otros (Hernández, 2010).

**Escala de valoración:**

Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una escala. Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación: Enunciar la competencia u objetivo a evaluar. Especificar las instrucciones del llenado del instrumento. Establecer la escala valorativa. Describir la escala (Hernández, 2010).

**Validación y Confiabilidad del Instrumento:****a. Validez:**

El instrumento Escala para la práctica pedagógica fue elaborado por la Dra. Lina Mercado Fermín de la Universidad Pedagógica Félix Varela de Cuba, adaptado por el investigador y validado a nivel de constructo basado en el contenido por 5 expertos.

## VALIDEZ DE AIKEN

VALIDEZ DE AIKEN RESPECTO A CADA CRITERIO	TOTAL: VALIDEZ DE AIKEN DE CADA CRITERIO	ÍNDICE O PROMEDIO GENERAL DE VALIDEZ DE AIKEN
Claridad	0.89	<b>0.90</b>
Coherencia	0.90	
Relevancia	0.92	
<b>TOTAL: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</b>	<b>088</b>	

### INTERPRETACIÓN:

El nivel de tendencia es fuerte calculándose que el promedio general de la Validez de Aiken es 0.90, por lo que se determina que el instrumento es válido

#### b. **Confiabilidad:**

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach cuyos resultados son los siguientes:

#### Escala para la práctica pedagógica

Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>.866</b>	<b>20</b>
<hr/>	
Es altamente confiable	
<hr/>	

### 2.5. **Métodos de análisis de datos:**

Los datos fueron procesados empleando los instrumentos indicados por medio de:

Los datos estadísticos fueron presentados en cuadros y tablas considerando datos logrados con los instrumentos usados, permitiendo considerar los niveles logrados para comprobar la influencia de la variable independiente ante la variable dependiente.

Para el procesamiento de los datos se usó medida de tendencia central (Media aritmética) y medidas de dispersión (Varianza, desviación estándar y coeficiente de variación).

Los datos fueron procesados usando el soporte del paquete estadístico SPSS 22 donde se presentó los resultados de acuerdo a las siguientes propuestas estadísticas:

Tablas de distribución de frecuencias.

Indicadores de tendencia central.

Indicadores de dispersión.

La información recogida fue analizada y contrastada con la hipótesis, la misma que fue aceptada (Prueba de hipótesis t de student) y por consiguiente permitió arribar a las conclusiones y sugerencias.

## 2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se preservó la identidad de cada uno de los participantes, además se tuvo en cuenta las consideraciones éticas referidas al consentimiento de la entidad, confidencialidad, libre participación y anonimato de la información.

**Consentimiento de la Institución:** Se solicitó a Institución Educativa "San Martín de Porres" de Pacasmayo, la autorización para la ejecución del estudio, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

**Confidencialidad:** La información recabada no fue divulgada ni publicada para ninguna otra finalidad que la estrictamente académica.

**Libre participación:** Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

**Anonimidad:** Las escalas se aplicaron de manera anónima, con el fin de proteger los derechos de los participantes, asegurando la privacidad del estudio.

### III. RESULTADOS:

#### 3.1. Descripción:

3.1.1. En cuanto al instrumento aplicado, escala para práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, observamos las siguientes características:

- Los resultados de la prueba normalidad, se realizó a partir de los datos para contrastar el ajuste de distribución de normalidad referidas a las variables NotasPre, NotasPost y Diferencia.

**TABLA N°02**

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
NOTASPRE	,319	28	,000	,807	28	,000
NOTASPOST	,239	28	,000	,826	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.1.2. **Resultados obtenidos en el PRE TEST para determinar el nivel de la calidad del servicio en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017.**

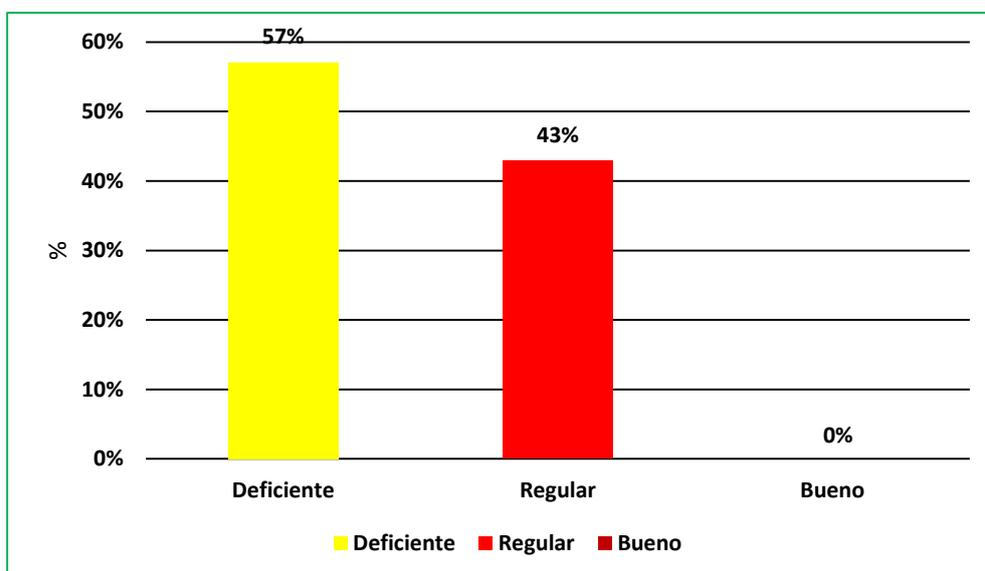
**Tabla 3:** Resultado pre test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Deficiente	16	57,1	57,1	57,1
Regular	12	42,9	42,9	100,0
Bueno	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Escala para la práctica pedagógica

**Descripción:**

Los datos de la tabla 3 muestran que en el pre test el 57,1% de los docentes de la institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo – 2017, lograron el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular, en tanto el nivel bueno no fue logrado por ningún participante (0%), determinándose que la práctica pedagógica en la institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, se ubica en los niveles deficiente y regular.



**Figura 1:** Resultado pre test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

**Tabla 4:** *Medidas estadísticas de los datos obtenidos en el pre test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017*

TOTAL		PRE- TEST
N	Válidos	28
	Perdidos	0
Media		32,57
Desv. estándar		6,03
Varianza		336,40
Mínimo		20,00
Máximo		40,00
Coeficiente Variación		18,51%

**Descripción:**

Los datos que corresponden a las medidas estadísticas del pre test muestran que la media es 32,57 que la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017, se ubica en un nivel medio - bajo.

La desviación estándar es de 6,03 y el coeficiente de variación equivale al 18,51%, quiere decir que existe una mayor dispersión de los datos, con respecto a la muestra, es decir que el grupo no es parejo en cuanto al nivel de la práctica pedagógica.

3.1.3. **Resultados obtenidos en el POST TEST para determinar el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017.**

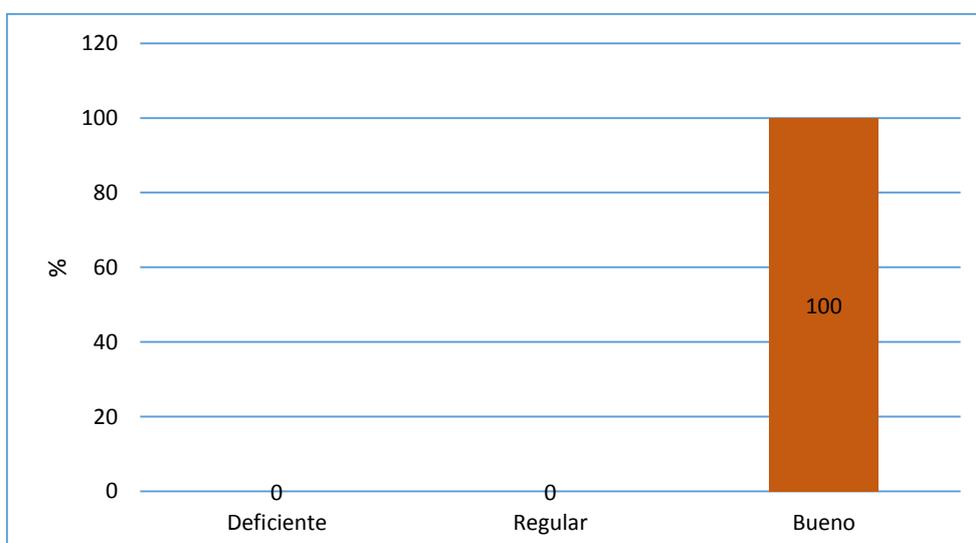
**Tabla 5:** Resultado post test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>Deficiente</b>	0	0	0	0
<b>Regular</b>	0	0	0	0
<b>Bueno</b>	28	100	100	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

FUENTE: Escala para la práctica pedagógica

**Descripción:**

Los datos de la tabla 5 muestran que en el post test el 100% de los docentes participantes de la institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, lograron el nivel bueno en cuanto a la práctica pedagógica, en tanto ningún (0%) participante logró los niveles regular y deficiente, determinándose que la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, se ubica en el nivel bueno (100%).



**Figura 2:** Resultado post test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

**Tabla 4:** Medidas estadísticas de los datos obtenidos en el post test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

TOTAL		PRE- TEST
N	Válidos	28
	Perdidos	0
Media		58,82
Desv. estándar		1,16
Varianza		1,34
Mínimo		57,00
Máximo		60,00
Coeficiente Variación		1,97%

**Descripción:**

Los datos concernientes a las medidas estadísticas del post test muestran que la media es de 58,82 esto indica un nivel bueno en la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, teniendo en cuenta que el dato mínimo es 57 y el máximo es 60.

La desviación estándar es de 1,16 y el coeficiente de variación equivale al 1,97%, esto quiere decir que la dispersión de los datos es mínima, por lo cual fue un grupo homogéneo respecto a la práctica pedagógica.

3.1.1. **Comparación de resultados del pre y post test sobre el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017.**

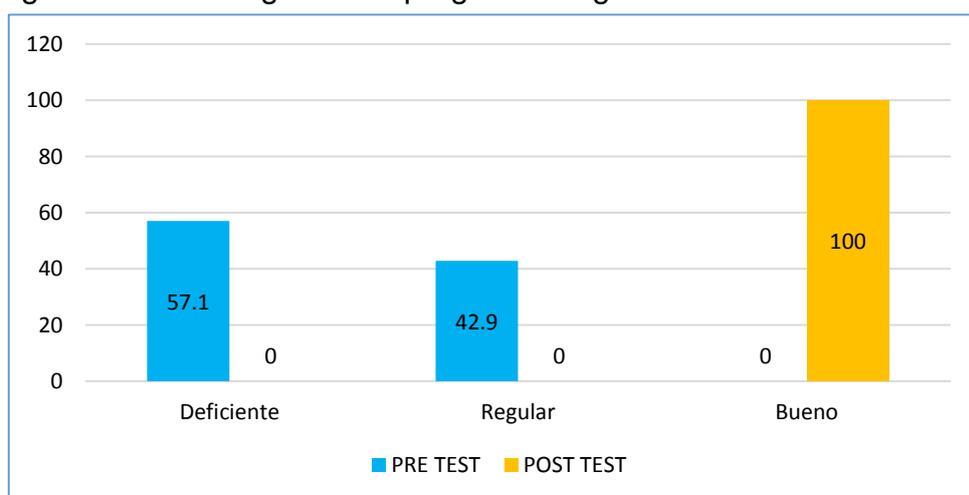
**TABLA 5:** *Comparación de resultados del pre y post test, para determinar el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo*

NIVELES	PRE TEST		POST TEST	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Deficiente</b>	16	57,1	0	0
<b>Regular</b>	12	42,9	0	0
<b>Bueno</b>	0	0	28	100
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

FUENTE: Escala para la calidad del servicio

**Descripción:**

Los datos de la tabla 5 indican la comparación de los resultados del pre y post test para identificar el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, se observa que en el pre test el 57,1% de los participantes logró el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular mientras que en el post test el 100% logró el nivel bueno. Esto indica que la práctica pedagógica en la Institución en mención, mejoró significativamente gracias al programa de gestión del talento humano.



**Figura 3:** *Comparación de resultados del pre y post test, para determinar el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017*

**TABLA 6:** Comparación de resultados del pre y post test, por dimensiones, de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

DIMENSIONES	NIVEL	PRE-TEST		POST –TEST	
		Nº	%	Nº	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	16	57,1	00	00
	Regular	12	42,9	3	10,7
	Bueno	00	00	25	89,3
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	15	53,6	00	00
	Regular	13	46,4	3	10,7
	Bueno	00	00	25	89,3
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Participación en la gestión de la escuela	Deficiente	16	57,1	00	00
	Regular	12	42,9	00	00
	Bueno	00	00	28	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Deficiente	15	53,6	00	00
	Regular	13	46,4	00	00
	Bueno	00	00	28	100,0
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

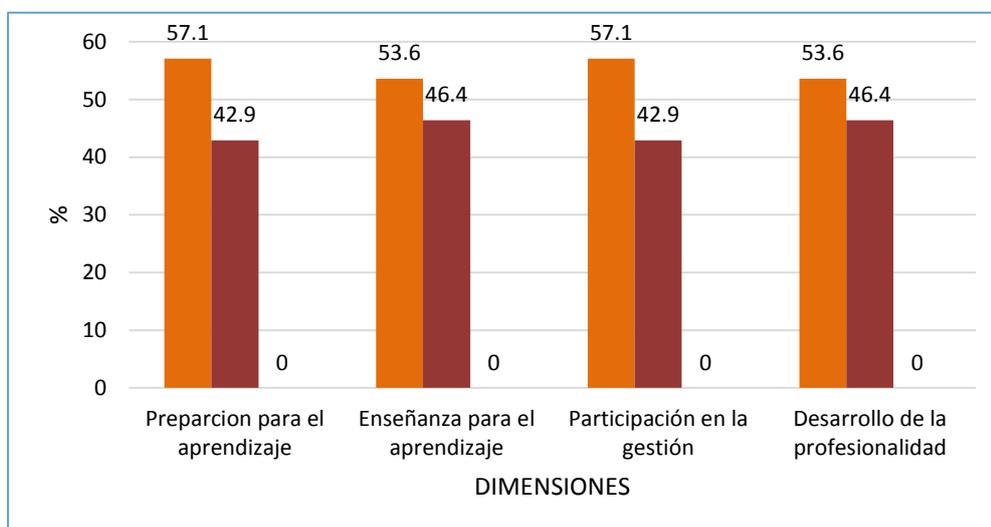
Según la Tabla 6 en el pre-test en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 57,1% de los docentes logró el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular; después de aplicar el programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo; el 10,7% logró el nivel regular y el 89,3% logró el nivel bueno.

En el pre-test en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 53,6% de los docentes logró el nivel deficiente y el 46,4% logró el nivel regular; después de aplicar el programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo; el 10,7% logró el nivel regular y el 89,3% logró el nivel bueno.

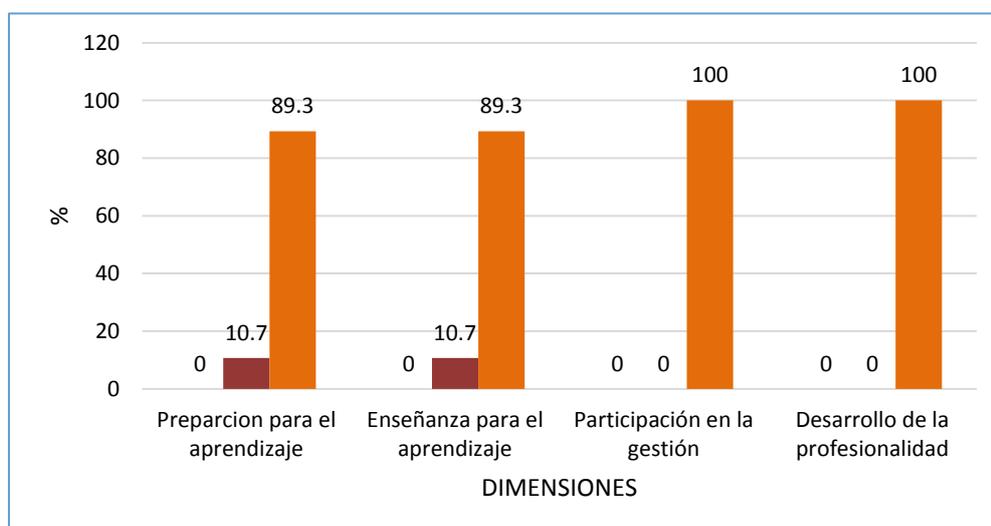
En el pre-test en la dimensión participación en la gestión de la escuela el 57,1% de los docentes logró el nivel deficiente y el 42,9% logró el

nivel regular; después de aplicar el programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo; el 100% logró el nivel bueno.

En el pre-test en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 53,6% de los docentes logró el nivel deficiente y el 46,4% logró el nivel regular; después de aplicar el programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo; el 100% logró el nivel bueno.



**Figura 3:** Comparación de resultados del pre test, por dimensiones, de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017



**Figura 3:** Comparación de resultados del post test, por dimensiones, de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, 2017

### 3.1.2. Prueba estadística t de Student

**TABLA 7**

*Estadísticas de muestras relacionadas*

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	NotasPre	58,8214	28	1,15642	,21854
	NotasPost	32,5714	28	6,03342	1,14021

**TABLA 8**

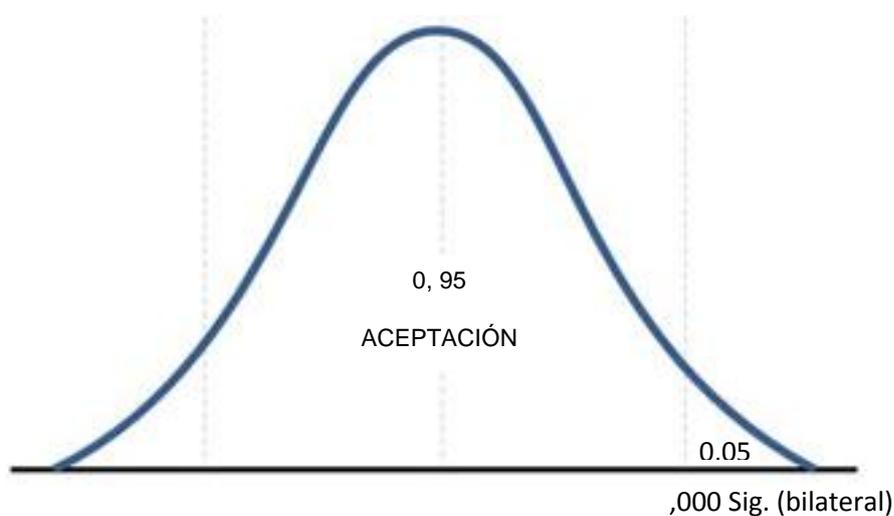
*Correlaciones de muestras relacionadas*

		N	Correlación	Sig.
Par 1	NotasPre & NotasPost	28	,100	,612

**TABLA 9**

*Prueba de muestras relacionadas*

		Diferencias relacionadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	NotasPre - NotasPost	26,25000	6,02848	1,13928	23,91240	28,58760	23,041	27	,000



**TABLA 10***Prueba de muestras relacionadas por dimensiones*

	DIFERENCIAS RELACIONADAS					t	Gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PAEPost – PAEPre	26,25000	6,02848	1,13928	23,91240	28,58760	23,041	27	,000
Par 2 EAEPPost – EAEPPre	27,22000	7,05558	1,14528	24,78550	29,65380	23,041	27	,000
Par 3 PGEPost – PGEPre	25,24440	5,00008	1,12028	22,25840	27,50000	23,041	27	,000
Par 4 DPIDPost – DPIDPre	26,28880	6,12488	1,00228	23,80020	28,25760	23,041	27	,000

La Tabla 9, incluye en la primera mitad, tres estadísticos referidos a las diferencias entre cada par de puntuaciones: la media, la desviación típica y el error típico de la media. La siguiente columna contiene el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias: se puede estimar, con una confianza del 95%, que las verdaderas diferencias entre las medias del Escala Post y Escala Pre se encuentra 23,91240 y 28,58760. La segunda mitad de la tabla informa sobre el valor del estadístico t, sus grados de libertad (gl) y el nivel crítico bilateral (Sig. bilateral). El nivel crítico es muy pequeño (0,000), por lo que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

En la Tabla N° 10 se observa, la prueba para muestras relacionadas, por dimensiones de la variable dependiente, se muestra la coherencia con la tabla 09, por lo que concluimos que la Escala Post medio es significativamente mayor que la Escala Pre medio en cada una de las dimensiones.

### III. DISCUSIÓN

En la presente discusión se analiza y argumenta la influencia del programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa del nivel secundaria "San Martín de Porres" de Pacasmayo - 2017, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: Determinar en qué medida el programa de gestión del talento humano mejora la práctica pedagógica de la institución educativa del nivel secundaria "San Martín de Porres" de Pacasmayo - 2017. Los resultados indican que el pre test el 57,1% de los docentes lograron el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular, en tanto el nivel bueno no fue logrado por ningún participante (0%), determinándose que la práctica pedagógica en la institución educativa "San Martín de Porres" de la ciudad de Pacasmayo se ubicaba en los niveles deficiente y regular. Por su parte en el post test el 100% de los docentes participantes lograron el nivel bueno en cuanto a la práctica pedagógica, y ningún (0%) participante logró los niveles regular y deficiente, determinándose que la calidad del servicio en la Institución educativa "San Martín de Porres" de la ciudad de Pacasmayo, se ubica en el nivel bueno (100%).

Por ello Grau (2016) explica que el programa de gestión del talento humano es Conjunto de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización, y en correspondencia la práctica pedagógica viene a ser las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos, 2002).

Entonces es importante considerar lo establecido por Pérez (2012) en Satipo, realizó un estudio cuyo objeto fue determinar en qué medida el Talento Humano influye en el trabajo. Afirma que en las fuentes utilizadas se pudo observar que el adiestramiento de personal es vital para las empresas, en especial para las organizaciones que brindan diferentes servicios a la comunidad, ya que el

mismo es esencial para el buen desenvolvimiento del recurso humano y por ende la calidad que se le puede ofrecer los clientes en la prestación de servicios. Así mismo, es indudable los beneficios que obtienen las empresas, con sus recursos humanos bien capacitados y con formación permanente, no sólo porque van a estar seguros de que atenderán las necesidades de sus clientes a plenitud, sino que adicionalmente mejoran la calidad de vida de estas personas, lo cual trae como consecuencia que trabajen con satisfacción, con mística y con alta implicación.

En cuanto al objetivo: Identificar el nivel de la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo, antes de la aplicación del experimento, la media es 32,57 significa que la práctica pedagógica se ubicó en un nivel medio - bajo. La desviación estándar fue de 6,03 y el coeficiente de variación equivale al 18,51%, quiere decir que existe una mayor dispersión de los datos, con respecto a la muestra, es decir que el grupo no es parejo en cuanto al nivel de la práctica pedagógica.

Analizando el siguiente objetivo: Diseñar y aplicar el programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo; el diseño del programa, a juzgar por los resultados, fue adecuado para mejorar la práctica pedagógica en la institución mencionada, coincidiendo con Chiavenato (2002) quien sostiene que la administración de la capacidad humana en las asociaciones es la capacidad que permite la cooperación convincente de los individuos para lograr objetivos autoritarios y singulares.

De igual manera después de la aplicación del programa de gestión del talento humano el 100% de los docentes participantes lograron el nivel bueno en cuanto a la práctica pedagógica, en tanto ningún (0%) participante logró los niveles regular y deficiente, determinándose que la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo, se ubica en el nivel bueno (100%).

En relación al objetivo: Identificar el nivel de la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo,

después de la aplicación del experimento, la media fue de 58,82 esto indica un nivel bueno en la práctica pedagógica, teniendo en cuenta que el dato mínimo es 57 y el máximo es 60. La desviación estándar fue de 1,16 y el coeficiente de variación equivale al 1,97%, esto quiere decir que la dispersión de los datos es mínima, por lo cual fue un grupo homogéneo.

Por último en cuanto al objetivo: Analizar y comparar los resultados del programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo: Se observa que en el pre test el 57,1% de los participantes logró el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular mientras que en el post test el 100% logró el nivel bueno. Esto indica que la práctica pedagógica en la Institución en mención, mejoró significativamente gracias al programa de gestión del talento humano

#### IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El programa de gestión del talento humano mejoró significativamente la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo.
- 4.2. Antes de la aplicación del programa de gestión del talento humano, el 57,1% de los docentes lograron el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular, en tanto el nivel bueno no fue logrado por ningún participante (0%), determinándose que la práctica pedagógica en la institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo se ubicaba en los niveles deficiente y regular.
- 4.3. El programa de gestión del talento humano consideró estrategias importantes y orientadas a mejorar la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo.
- 4.4. La aplicación del programa de gestión del talento humano mejoró la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo pues en el pre test la media fue de 32,57 significó que la práctica pedagógica se ubicó en un nivel medio – bajo, en tanto que en el post test la media aumentó a 58,82 esto indica un nivel bueno en la práctica pedagógica, teniendo en cuenta que el dato mínimo es 57 y el máximo es 60.
- 4.5. Después de la aplicación del programa de gestión del talento humano, el 100% de los docentes participantes de la institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, lograron el nivel bueno en cuanto a la práctica pedagógica, en tanto ningún (0%) participante logró los niveles regular y deficiente, determinándose que la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, se ubica en el nivel bueno (100%).

4.6. La comparación de los resultados del pre y post test para identificar el nivel de la práctica pedagógica en la Institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, muestra que en el pre test el 57,1% de los participantes logró el nivel deficiente y el 42,9% logró el nivel regular mientras que en el post test el 100% logró el nivel bueno. Esto indica que la práctica pedagógica en la Institución en mención, mejoró significativamente gracias al programa de gestión del talento humano

## **V. RECOMENDACIONES**

- 5.1. Se recomienda al director de la institución educativa “San Martín de Porres” de la ciudad de Pacasmayo, promover la aplicación del programa de gestión del talento humano, con la finalidad optimizar la práctica pedagógica de manera sistemática.
- 5.2. A los docentes se recomienda, revisar y considerar las estrategias contempladas en el programa de gestión del talento humano, con la finalidad seguir optimizando genuinamente su práctica pedagógica.
- 5.3. A los investigadores adecuar el programa y los instrumentos para mejorar la práctica pedagógica en otros niveles educativos (Inicial y secundaria).

## VI. REFERENCIAS

- Aguirre, G., Vidal, E. (2013). Perspectivas de alteridad en el aula. Revista virtual Universidad Católica del norte, 38, 5-15. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/issue/view/33/showToc>
- Amaro, H. Cárdenas, G. y Altuve, Y. (2008), Determinación del desempeño docente desde la perspectiva estudiantil y profesoral, Venezuela. Dirección de Investigación y posgrado.
- Alonso C. y Gallego D. (2002) Ley de calidad. Tecnologías de la información y comunicación. Revista de educación MECD.
- AIMufti, I. Amagi, I. Carneiro, R. Chung, F. Gorham, W. Komhauser, A. et al. (1996) La educación encierra un tesoro. España. Grupo Santillana de Ediciones.
- Ávalos, B. (2002). Profesores para Chile, Historia de un Proyecto. Ministerio de Educación. Chile. Pág. 109.
- Balbino, A. Quesada. (Septiembre 2011). Aproximaciones al concepto de alteridad en lévinas. Propedéutica de una ética como filosofía primera. Investigaciones fenomenológicas. Fenomenología y política. Serie monográfica 3, 393-407.
- Cabrera, J. (2003). Discurso Docente en el aula. Estudio pedagógico (Valdivia) Recuperado de [Http://www.scielo.cl/scielo.php?scrip=sci\\_arttext&pid=S0718-0752003000100001&lng=es&ting=es.104067/S0718-0705200300010001](Http://www.scielo.cl/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S0718-0752003000100001&lng=es&ting=es.104067/S0718-0705200300010001)
- Cegarra, J. (2012). Los métodos de la Investigación científica y tecnológica. Madrid, España
- Chevallard, Y. (2000). La transposición didáctica. Del saber sabio al saber enseñando. Buenos Aires: Aique.

- Díaz, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico, Caracas, Venezuela, revista de educación Laurus. 12(extraordinario). 88-103
- Díaz, M. (1990). De la práctica pedagógica al texto pedagógico. Revista Pedagogía y saberes. 1. 14-27.
- Díaz, O. (2009). Elementos pedagógicos, Síntesis de las principales corrientes pedagógicas. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2009/12/corrientespedagogicascapitulouno.226.pdf>
- Fayad, J. (2012). De la práctica docente a la práctica pedagógica. Revista Ciencias Humanas. 9. 131-141.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Lledo, P. (2011). Gestión del Talento Humano. Buenos Aires: Aique.
- Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos. Impreso en Colombia.
- Milkovich George y Boudrewn John W. (1994); Gestión del talento humano. España. Grupo Santillana de Ediciones.
- Universidad Privada “Antenor Orrego”, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración (2016). Tesis. Aplicación de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del grupo educativo las américas S.R.L de la ciudad de Trujillo - 2016.
- Ugel Pacasmayo (2016). *PEL – Pacasmayo al 2021. Proyecto educativo local* Pacasmayo, La Libertad, Perú.

# **ANEXOS**

# ESCALA PARA MEDIR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Instrucciones: Estimado participante le solicitamos que marque con una equis (X), la respuesta que corresponda a la realidad.

1 = Deficiente    2 = Regular    3 = Bueno

DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>			
1. ¿Mi proceder actual me conduce a obtener los resultados deseados?			
2. ¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?			
3. ¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayudo a resolverlos?			
4. ¿Me acerca o aleja de mis alumnos mi comportamiento dentro y fuera del aula?			
5. ¿Permite mi estrategia de enseñanza- aprendizaje el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de los alumnos?			
<b>VISION DEL FUTURO</b>			
6. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser mi verdadero desempeño profesional?			
7. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser el desempeño de los alumnos?			
8. ¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de los estudiantes?			
9. ¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes?			
10. ¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de los estudiantes?			
<b>MEJORA Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>			
11. ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad?			
12. ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?			
13. ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica?			
14. ¿Poseo un plan de mejora profesional?			
15. ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?			
<b>COMPORTAMIENTO ACTUAL</b>			
16. ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos?			
17. ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos?			
18. ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?			
19. ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa?			
20. ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?			

## FICHA TÉCNICA

### 1. NOMBRE

ESCALA PARA MEDIR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

### 2. ELABORACIÓN

El instrumento fue elaborado por la Mg. Lina Marcano Fermín y adaptado por el investigador.

### 3. USUARIOS

Trabajadores de la institución educativa San Martín de Porres<sup>o</sup> de Pacasmayo.

### 4. TIEMPO DE APLICACIÓN

No hay tiempo límite, puede ser aproximadamente 45 minutos.

### 5. MODO DE APLICACIÓN

Tipo prueba escrita o de ensayo.

### 6. NORMAS INTERPRETATIVAS:

Para ubicar los puntajes obtenidos en las dimensiones: Características personales, visión del futuro, mejora y desarrollo profesional y comportamiento actual. Se utilizará la siguiente escala:

<b>DIMENSIÓN</b> Características personales	
<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN</b> Visión del futuro	
<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN</b> Mejora y desarrollo profesional	
<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>DIMENSIÓN</b> Comportamiento actual	
<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
13 - 15	Bueno
9 - 12	Regular
5 - 8	Deficiente
<b>TOTAL VARIABLE</b>	
<b>ESCALA</b>	<b>NIVEL</b>
48 - 60	Bueno
34 - 47	Regular
20 - 33	Deficiente

# PROGRAMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## I. DATOS GENERALES

**Nombre del programa** : “Programa de gestión del talento humano”

**Participantes** : 28 docentes del nivel secundaria de la institución educativa “San Martín de Porres” de Pacasmayo.

**Duración** :

### **Objetivo General:**

Diseñar, aplicar y evaluar el programa de gestión de talento humano mediante la aplicación de estrategias de coaching pedagógico (Docente coach) modelo Grow y Posiciones perceptivas

### **Objetivos específicos:**

- Aplicar el Modelo Grow en el desarrollo de las características personales
- Ejecutar la técnica las posiciones perceptivas como estrategia de trabajo para desarrollar estrategias de mejora en la visión y el desarrollo personal de los participantes
- Ejecutar la técnica El profesor-coach para mejorar el comportamiento actual de los participantes

## VII. JUSTIFICACIÓN:

Para el análisis y fundamentación de la práctica pedagógica se plantean las dimensiones del programa de gestión del talento humano, como la planificación del trabajo, la cultura organizacional y la evaluación de desempeño, que se articulan a partir del eje conductor Planeación – Evaluación del presente proyecto de investigación.

## II. BASE TEÓRICA:

Este programa se sustenta en la teoría del comportamiento organizacional, a la cual hace referencia Chiavenato (2002), quien afirma que la administración de la capacidad humana en las asociaciones es la capacidad que permite la cooperación convincente de los individuos para lograr objetivos autoritarios y singulares.

Grau (2016), nos dice que el talento humano tiene una cercana relación con la creatividad, la inteligencia, el conocimiento, la actitud, la mentalidad, todo lo que vamos conociendo de nosotros mismos a lo largo de la vida (autodescubrimiento), etc. Gestionar el talento, significa asumir conscientemente aquello en lo que uno sobresale y relacionar si es coherente con lo que nos gusta y determinar qué hacer con él.

### **Programa de gestión de talento humano:**

Es un programa innovador, con autoría del responsable de la investigación con los aportes teóricos de la teoría del comportamiento organizacional, a la que hace referencia Chiavenato (2002), cuyas **dimensiones** son Planificación del trabajo, cultura organizacional y evaluación de desempeño

### **El profesor-coach**

Numerosos educadores a partir de ahora trabajan de esta manera y no lo saben. A decir verdad, el mentor que presenta aptitudes, por ejemplo, simpatía, honestidad y entusiasmo, y también una disposición, en general, para adoptar metodologías imaginativas que avancen en nuevos enfoques de trabajo, regularmente ante el peligro de la retroalimentación de sus pares o de los guardianes ellos mismos, no mentores. En cualquier caso, la utilización de la instrucción en el contexto instructivo requiere, con respecto al educador, las características de un pionero (Whitmore, 2003).

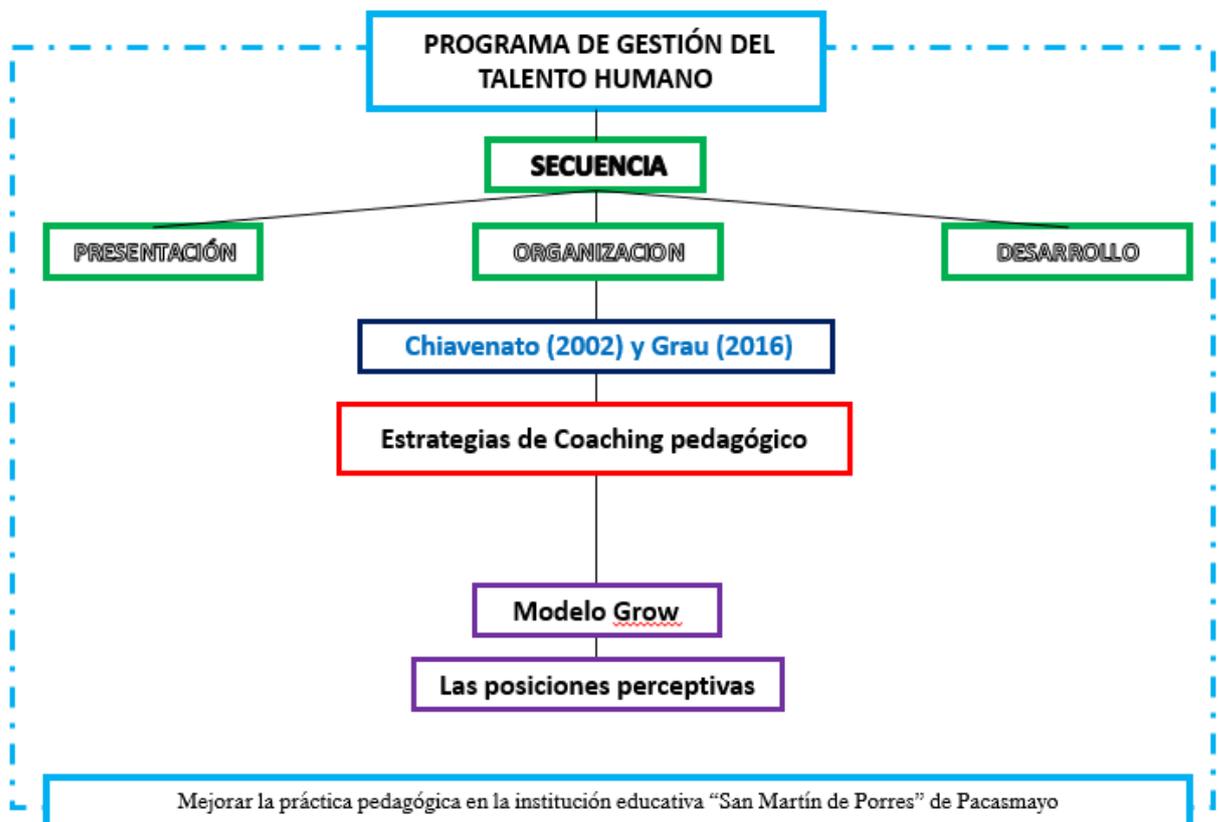
### **Modelo Grow.**

Como Whitmore (2003) aclaró, la pantalla Grow es una técnica que se produce en cuatro fases: la primera es construir el (objetivo) de la sesión, tanto a largo como aquí y ahora; La segunda etapa es mirar la verdad (realidad) para investigar la circunstancia actual de los suplentes; La tercera etapa comprende considerar

opciones y sistemas de actividad electiva; por fin, la última etapa es descubrir qué se hará, cuándo y quién lo hará (qué, cuándo, quién).

Las posiciones perceptivas.

Una de las aptitudes que un experto debe tener con la capacidad de ver la realidad desde puntos de vista alternativos (Bayón, 2010). De manera similar, el educador no solo debe conocer sus propias deficiencias y cualidades, sus cualidades, convicciones y los objetivos que debe alcanzar, sino también ver el mundo desde el punto de vista de los estudiantes (Whitmore, 2003).



### **III. MÉTODO:**

El método que se empleó fue de participación activa, las estrategias participativas es un trabajo que considera a los participantes como activos en la elaboración del conocimiento y no como pasivos o receptores; de esta forma incentiva la actividad a todos los participantes.

### **IV. EVALUACIÓN:**

Las sesiones fueron evaluadas utilizando lista de cotejos.

### **V. DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES**

El programa consideró 12 sesiones aplicadas en un mes, destinando tres sesiones por semana (lunes, miércoles y viernes) ejecutando 4 sesiones para la planificación del trabajo, 4 sesiones para la cultura organizacional y 4 sesiones para la evaluación del desempeño.

Las sesiones se desarrollaron siguiendo el siguiente esquema:

Presentación

Organización y

Desarrollo.

### **VI. OBSERVACIÓN:**

Las estrategias de este programa se basan en las técnicas del coaching pedagógico, dentro de las cuales se escogieron el modelo Grow y las posiciones perceptivas, por cuanto son las más pertinentes para mejorar la práctica pedagógica de los docentes.

## **SESIÓN N° 01: Valoramos y compartimos nuestros intereses y preferencias**

### Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Valorar y compartir intereses y preferencias

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Valoramos y compartimos nuestros intereses y preferencias	<b>Presentación</b> Se ubica a los participantes en círculo. El responsable, mencionará el procedimiento a seguir Se menciona cuál es la <b>meta</b> u objetivo de la sesión	5	La voz
	<b>Organización</b> - Los participantes se agruparán en pares y tomarán posición de acuerdo a la estructura del escenario. - Analizan su <b>realidad</b> sobre el compartir intereses y preferencias en el trabajo	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Los participante deciden <b>que se va a hacer, cuando y quién lo hará</b> , en la sesión considerando el propósito de la misma - Los participantes se desplazan libremente por el aula. - Al toque de una palmada se quedan en sus respectivos sitios. - Al toque de dos palmadas se unen con el compañero más cercano. - Se saludan y dialogan tratando de conocerse más realizándose diversas preguntas: (¿Cómo estás? ¿Cuáles son tus intereses respecto a tu profesión?, ¿Dónde vives?, ¿Cuáles son tus preferencias en el trabajo?, etc.). - El responsable lanza la pelota y el participante que la reciba presenta ante los demás el compañero que le tocó. - Luego el participante que fue presentado lanza la pelota y a su vez, el que la recibe presenta a su compañero de la derecha. - El juego continúa de acuerdo al lanzamiento de la pelota de trapo. - Luego la responsable propone un dialogo sobre la importancia de conocer sus intereses y preferencias para lograr sus metas profesionales considerando sus capacidades pedagógicas y analizando las <b>opciones que tienen.</b>	30	La voz Pelota Papelotes

### LISTA DE COTEJOS

**a. Objetivo:**

- Ejecutar la técnica “modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Valorar y compartir intereses y preferencias

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

### Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Planificar con pertinencia el trabajo

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Planificamos con pertinencia nuestro trabajo	<b>Presentación</b> - El responsable, mencionará el procedimiento a seguir sobre el tema y la técnica elegida - Se menciona cuál es la <b>meta</b> u objetivo de la sesión	5	La voz
	<b>Organización</b> - Los participantes se agruparán procurando formar un ambiente propicio. - Analizan su <b>realidad</b> sobre la planificación para el trabajo	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Los participante deciden <b>qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará, en la sesión considerando el propósito de la misma:</b> Elegir el tema. Planificación del trabajo técnico pedagógico Seleccionar a los expositores. Establecer un orden y coordinar el desarrollo de la exposición. El coordinador o moderador: · Se sentará en medio y los expositores a su derecha e izquierda. · Abrirá la sesión, mencionará el tema que se tratará, explicará el procedimiento y hará la presentación de los expositores. · Cederá la palabra a cada uno de los expositores en forma sucesiva, sin que exceda de 10 minutos, de manera que vayan alternando los diferentes puntos de vista sobre el tema. · Elaborará una síntesis de las ideas principales. · Invitará al auditorio a formular preguntas a los miembros de la mesa; éstas serán claras y breves y deberán limitarse al tema expuesto; así podrán participar otras personas. · Al término de la sesión de preguntas y respuestas, pedirá la intervención de cada uno de los expositores para que presenten sus conclusiones. · Finalmente, hará el resumen de la mesa redonda y expondrá las conclusiones a las que se llegaron. El coordinador deberá ser imparcial en sus intervenciones; asimismo, evitará que se generen discusiones o problemas entre el auditorio y los expositores. El plan de discusión · La organización de mesas redondas debe contar con un plan de discusión apropiado para el tema elegido por los participantes. · <u>Sugerencias para elaborar es plan de discusión:</u> - Conocer o estudiar previamente el tema que se discutirá. - Exponer las razones por las cuales se propone la discusión del tema. - Ser objetivo. - Elegir a los participantes y al moderador.	30	La voz Equipo de sonido Papelotes Plumones

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cada participante deberá exponer su punto de vista, fundamentándolo con argumentos sólidos. De ahí la importancia de investigar ampliamente el tema de la exposición.</li><li>- Se acordará el orden y la duración de las intervenciones analizando las <b>opciones</b> que tienen.</li></ul>		
--	---	--	--

## LISTA DE COTEJOS

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Planificar con pertinencia el trabajo

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

**SESIÓN N° 03: Conocemos nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo**

### Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Conocer nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Conocemos nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo	<b>Presentación</b> - El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida - Se menciona cuál es la <b>meta</b> u objetivo de la sesión	5	La voz
	<b>Organización</b> - Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala. - Analizan su <b>realidad</b> sobre las estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Los participante deciden <b>qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará</b> , en la sesión considerando el propósito de la misma: Elegir el tema. Planificación del trabajo técnico pedagógico Seleccionar a los expositores. Establecer un orden y coordinar el desarrollo de la exposición. El coordinador o moderador: - Se elige 03 voluntarios para exponer sus puntos de vista sobre la planificación curricular - Los 03 voluntarios ocuparán el sitio de los expositores y expondrán sus opiniones sobre el tema a tratar (La Planificación Curricular) - Los demás participantes (sala) efectuarán sus preguntas mediante la técnica “lluvia de ideas” mediante la entrega y el recojo de fichas - Los expositores responderán a las interrogantes planteadas - El responsable reforzará el tema: Programación a Largo Plazo (Anual) y a Corto Plazo (Unidades Didácticas) - Se rescatan los valores que tengan incidencia en el tema de la planificación curricular en equipo - Se comprometen a practicarlos considerando las <b>opciones</b> que tienen	30	La voz Fichas léxicas Plumones Papelotes

### LISTA DE COTEJOS

#### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Conocer nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

#### SESIÓN N° 04: Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre la planificación en el trabajo

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	<b>Presentación</b> - El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida - Se menciona cuál es la <b>meta</b> u objetivo de la sesión	5	La voz
	<b>Organización</b> - Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala. - Analizan su <b>realidad</b> sobre autoevaluar la planificación en el trabajo	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Los participante deciden <b>qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará</b> , en la sesión considerando el propósito de la misma - Se promueve la reflexión en base a la siguiente premisa: ¿De qué manera planificamos nuestro trabajo? ¿Cómo es nuestro trabajo? - En equipos de trabajo reflexionan sobre lo indicado - Cada coordinador expone sus reflexiones - Se promueve la reflexión grupal - Se comprometen a mejorar su planificación para el trabajo, considerando las <b>opciones</b> que poseen	30	La voz Papelotes Plumones

## LISTA DE COTEJOS

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Reflexionar sobre la planificación en el trabajo

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

### SESIÓN N° 05: Investigamos sobre cultura organizacional

#### Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Investigar sobre cultura organizacional

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Investigamos sobre cultura organizacional	<b>Presentación</b> - Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir - Se menciona cuál es la <b>meta</b> u objetivo de la sesión	5	La voz
	<b>Organización</b> - Se les explicará el procedimiento a seguir y el tema (Cultura organizacional). - Analizan su <b>realidad</b> sobre el nivel de su cultura organizacional	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Los participantes deciden <b>qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará</b> , en la sesión considerando el propósito de la misma - Identificación, selección y planteamiento del problema. - Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución. - Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas, consecuencias y valores involucrados). - Planteamiento de suposiciones (de acuerdo a la lógica, la experiencia, el sentido común), cuando no hay evidencias suficientes y lo permita el responsable. - Toma de decisión y formulación de las recomendaciones. - Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría). - Planteamiento de la forma de llevar a cabo la decisión, considerando las <b>opciones que poseen</b>	30	La voz Papelotes Plumones

## LISTA DE COTEJOS

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Investigar sobre cultura organizacional

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

### SESIÓN N° 06: Investigamos sobre estrategias de Gestión Institucional

#### Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Investigar sobre estrategias de Gestión Institucional

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Investigamos sobre estrategias de Gestión Institucional	<b>Presentación</b> - Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir - Se menciona cuál es la <b>meta</b> u objetivo de la sesión	5	La voz
	<b>Organización</b> - Se les explicará el procedimiento a seguir y el tema (Estrategias de Gestión Institucional). - Analizan su <b>realidad</b> sobre las estrategias de Gestión Institucional	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Los participante deciden <b>qué se va a hacer, cuando y quién lo hará</b> , en la sesión considerando el propósito de la misma - Identificación, selección y planteamiento del problema. - Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución. - Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas, consecuencias y valores involucrados). - Planteamiento de suposiciones (de acuerdo a la lógica, la experiencia, el sentido común), cuando no hay evidencias suficientes y lo permita el responsable. - Toma de decisión y formulación de las recomendaciones. - Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría). - Planteamiento de la forma de llevar a cabo la decisión, considerando las <b>opciones</b> que poseen	30	La voz Papelotes Plumones Equipo de sonido

## LISTA DE COTEJOS

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.

- Investigar sobre estrategias de Gestión Institucional

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

**SESIÓN N° 07: Establecemos nuevas estrategias para optimizar nuestras habilidades sociales**

**Objetivo de la sesión:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Establecer nuevas estrategias para optimizar habilidades sociales

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Establecemos nuevas estrategias para optimizar nuestras habilidades sociales	<b>Presentación</b> Se ubica a los participantes en círculo. El responsable, mencionará el procedimiento a seguir	5	La voz
	<b>Organización</b> Los participantes se agruparán en pares y tomarán posición de acuerdo a la estructura del escenario (Mesa, especialista y plenario).	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El coordinador inicia la mesa redonda en la cual presenta el tema a estudiar</li> <li>- Hace una breve introducción del tema que se va a tratar.</li> <li>- Explica el desarrollo de la mesa redonda.</li> <li>- Presenta a los expositores (Coordinadores de equipos).</li> <li>- Explica el orden de intervención de los expositores.</li> <li>- Comunica al auditorio que, una vez concluida las intervenciones de cada expositor, pueden formular preguntas.</li> <li>- Luego sede la palabra al primer expositor.</li> <li>- Cada expositor interviene para presentar su punto de vista acerca del tema elegido presentando razones y argumentos que apoyan sus afirmaciones.</li> <li>- El coordinador expone las conclusiones a las cuales se ha llegado</li> </ul>	30	La voz Plumones Papelotes Equipo de sonido

## LISTA DE COTEJOS

### a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Establecer nuevas estrategias para optimizar habilidades sociales

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

**SESIÓN N° 08: Reflexionamos el nivel de cultura organizacional en la institución**

**Objetivo de la sesión:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre el nivel de cultura organizacional en la institución

<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	<b>Presentación</b> El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida	5	La voz
	<b>Organización</b> Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala.	10	La voz
	<b>Desarrollo</b> - Se promueve la reflexión en base a la siguiente premisa: ¿De qué manera estamos organizados? ¿Cuál es el nivel de nuestra cultura organizacional? - En equipos de trabajo reflexionan sobre lo indicado - Cada coordinador expone sus reflexiones - Se promueve la reflexión grupal - Se comprometen a mejorar su planificación para el trabajo	30	La voz Plumones Papelotes Equipo de sonido

**LISTA DE COTEJOS****a. Objetivo:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre el nivel de cultura organizacional en la institución

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

**SESIÓN N° 09: Sinceramos y evaluamos el desempeño de nuestras habilidades pedagógicas**

**Objetivo de la sesión:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Sincerar y evaluar el desempeño de las habilidades pedagógicas

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Sinceramos y evaluamos el desempeño de nuestras habilidades pedagógicas	<p><b>Presentación</b></p> <p>El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida</p>	5	La voz
	<p><b>Organización</b></p> <p>Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir.</p>	10	La voz
	<p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación, selección y planteamiento del problema.</li> <li>- Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución.</li> <li>- Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas, consecuencias y valores involucrados).</li> <li>- Planteamiento de suposiciones (de acuerdo a la lógica, la experiencia, el sentido común), cuando no hay evidencias suficientes y lo permita el responsable.</li> <li>- Toma de decisión y formulación de las recomendaciones.</li> <li>- Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría).</li> <li>- Planteamiento de la forma de llevar a cabo la decisión.</li> <li>- Planteamiento de acuerdos y compromisos.</li> </ul>	30	La voz Plumones Papelotes Equipo de sonido

**LISTA DE COTEJOS**

**a. Objetivo:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Sincerar y evaluar el desempeño de las habilidades pedagógicas

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

**SESIÓN N° 10: Conocemos las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño**

**Objetivo de la sesión:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Conocemos las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño	<p><b>Presentación</b></p> <p>El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida</p>	5	La voz
	<p><b>Organización</b></p> <p>Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir.</p>	10	La voz
	<p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elegido el tema o cuestión que se desea tratar, el organizador selecciona a los expositores.</li> <li>- Se realiza una reunión previa con los miembros del simposio, para intercambiar ideas, calcular el tiempo de cada expositor, etc.</li> <li>- El coordinador inicia el acto, expone claramente el tema que se a de tratar, así como los aspectos en que se a dividido, explica brevemente el procedimiento por seguir.</li> <li>- Se hace la presentación de los expositores al auditorio.</li> <li>- Se cede la palabra al primer expositor, de acuerdo con el orden establecido en la reunión de preparación.</li> <li>- Una vez terminada cada exposición el coordinador cede la palabra sucesivamente a los restantes miembros del simposio.</li> <li>- Se hace una remembranza de los temas expuestos por cada uno de los expositores.</li> <li>- Se arriba a conclusiones generales sobre evaluación del desempeño.</li> <li>- Formulan compromisos de aplicación de estrategias para mejorar su desempeño</li> </ul>	30	La voz Plumones Papelotes Equipo de sonido

**LISTA DE COTEJOS**

**a. Objetivo:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

**SESIÓN N° 11: Conocemos más sobre técnicas, instrumentos y rúbricas para la evaluación del desempeño**

**Objetivo de la sesión:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer más sobre técnicas, instrumentos y rúbricas para la evaluación del desempeño

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	<p><b>Presentación</b></p> <p>El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida</p>	5	La voz
	<p><b>Organización</b></p> <p>Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir.</p>	10	La voz
	<p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elegido el tema o cuestión que se desea tratar, el organizador selecciona a los expositores.</li> <li>- Se realiza una reunión previa con los miembros del simposio, para intercambiar ideas, calcular el tiempo de cada expositor, etc.</li> <li>- El coordinador inicia el acto, expone claramente el tema que se a de tratar, así como los aspectos en que se a dividido, explica brevemente el procedimiento por seguir.</li> <li>- Se hace la presentación de los expositores al auditorio.</li> <li>- Se cede la palabra al primer expositor, de acuerdo con el orden establecido en la reunión de preparación.</li> <li>- Una vez terminada cada exposición el coordinador cede la palabra sucesivamente a los restantes miembros del simposio.</li> <li>- Se hace una remembranza de los temas expuestos por cada uno de los expositores.</li> <li>- Se arriba a conclusiones generales sobre técnicas y rúbricas para la evaluación del desempeño.</li> <li>- Formulan compromisos de aplicación de estrategias para mejorar en las evaluaciones de desempeño</li> </ul>	30	La voz Plumones Papelotes Equipo de sonido

**LISTA DE COTEJOS**

**a. Objetivo:**

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer más sobre técnicas, instrumentos y rúbricas para la evaluación del desempeño

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

## SESIÓN N° 12: Reflexionamos sobre los resultados de las evaluaciones de nuestro desempeño

### Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre los resultados de las evaluaciones de desempeño

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	<p><b>Presentación</b></p> <p>El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida</p>	5	La voz
	<p><b>Organización</b></p> <p>Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala.</p>	10	La voz
	<p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se promueve la reflexión en base a la siguiente premisa: ¿Qué es una evaluación de desempeño? ¿Cuál es el resultado de nuestra evaluación de desempeño?</li> <li>- En equipos de trabajo reflexionan sobre lo indicado</li> <li>- Cada coordinador expone sus reflexiones</li> <li>- Se promueve la reflexión grupal</li> <li>- Se comprometen a mejorar su nivel en las evaluaciones de desempeño</li> </ul>	30	<p>La voz</p> <p>Plumones</p> <p>Papelotes</p> <p>Equipo de sonido</p>

### LISTA DE COTEJOS

#### b. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre los resultados de las evaluaciones de desempeño

N°	ESTUDIANTES	ITEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

## NORMALIDAD

### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
NOTASPRE	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
NOTASPOST	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%

#### Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
NOTASPRE	Media	32,5714	1,14021	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	30,2319	
		Límite superior	34,9109	
	Media recortada al 5%	32,8571		
	Mediana	32,0000		
	Varianza	36,402		
	Desviación estándar	6,03342		
	Mínimo	20,00		
	Máximo	40,00		
	Rango	20,00		
	Rango intercuartil	6,00		
	Asimetría	-1,028	,441	
	Curtosis	,671	,858	
	NOTASPOST	Media	58,8214	,21854
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	58,3730	
		Límite superior	59,2698	
Media recortada al 5%		58,8571		
Mediana		59,0000		
Varianza		1,337		
Desviación estándar		1,15842		
Mínimo		57,00		
Máximo		60,00		
Rango		3,00		
Rango intercuartil		2,00		
Asimetría		-,400	,441	
Curtosis		-1,321	,858	

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
NOTASPRE	,319	28	,000	,807	28	,000
NOTASPOST	,239	28	,000	,826	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
¿En qué medida el programa de gestión del talento humano mejora la práctica pedagógica en la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017?	<b>General</b> Determinar en qué medida el programa de gestión del talento humano mejora la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017.	Ho: El programa de gestión del talento humano mejora significativamente en la práctica pedagógica en la institución educativa del nivel secundaria San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017.	Pre experimental con pre y post test	Programa de Gestión del talento Humano	Planificación del trabajo	Coherencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia.</li> <li>Considera usar el tiempo de manera óptima.</li> <li>Considera estrategias para mejorar su planificación</li> </ul>	Guía de Observación  (1) = Si (2) = No
					Cultura organizacional	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantea estrategias para mejorar la organización.</li> <li>Se organiza en función a los objetivos institucionales</li> </ul>	
					Evaluación de desempeño	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana.</li> <li>Considera acciones de reingeniería en su desempeño</li> </ul>	
	<b>Específicos</b> Identificar el nivel de la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo, antes de la aplicación del experimento.	Hi: El programa de gestión del talento humano no mejora significativamente en la práctica pedagógica en la institución educativa del nivel secundaria San Martín de Porres de Pacasmayo - 2017		Práctica docente	Características personales	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Mi proceder actual me conduce a obtener los resultados deseados?</li> <li>¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?</li> <li>¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayudo a resolverlos?</li> <li>¿Me acerca o aleja de mis alumnos mi comportamiento dentro y fuera del aula?</li> <li>¿Permite mi estrategia de enseñanza-aprendizaje el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de los alumnos?</li> </ul>	Escala para la cultura organizacional  1. Deficiente  21 Regular  3.  Bueno
						Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnicos pedagógicos		
					Visión del futuro	Proyección de estrategia y forma de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser mi verdadero desempeño profesional?</li> </ul>	

Problema	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
	de Pacasmayo, después de la aplicación del experimento.  Analizar y comparar los resultados del programa de gestión del talento humano para mejorar la práctica pedagógica en el nivel secundaria de la institución educativa San Martín de Porres de Pacasmayo.					Estrategias de mejora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser el desempeño de los alumnos?</li> <li>• ¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de los estudiantes?</li> <li>• ¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes?</li> <li>• ¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de los estudiantes?</li> </ul>	
					Mejora y desarrollo profesional	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica  Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad?</li> <li>• ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?</li> <li>• ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica?</li> <li>• ¿Poseo un plan de mejora profesional?</li> <li>• ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?</li> </ul>	
					Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados  Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos?</li> <li>• ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos?</li> <li>• ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?</li> <li>• ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa?</li> <li>• ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?</li> </ul>	

## VALIDEZ DE AIKEN

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	1	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	2	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	3	2	2	3	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	5	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
VISIÓN DEL FUTURO	6	2	3	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	7	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	2	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	2	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
MEJORA Y DESARROLLO PROFESIONAL	11	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	12	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
COMPORTAMIENTO ACTUAL	16	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	17	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	18	2	2	2	3	3	12	0.80	Aceptable validéz
	19	2	3	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	20	2	2	3	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>13</b>	<b>0.89</b>	<b>Aceptable validéz</b>

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	1	2	2	3	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	2	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	4	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz

	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
VISIÓN DEL FUTURO	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	9	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	10	3	2	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
MEJORA Y DESARROLLO PROFESIONAL	11	3	3	2	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	13	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
	14	3	2	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	15	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
COMPORTAMIENTO ACTUAL	16	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
	17	2	3	3	3	3	14	0.93	Fuerte validéz
	18	2	2	2	3	3	12	0.80	Aceptable validéz
	19	2	2	2	3	3	12	0.80	Aceptable validéz
	20	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz
<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>14</b>	<b>0.90</b>	<b>Fuerte validéz</b>

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	1	2	2	2	3	3	12	0.80	Aceptable validéz
	2	2	2	3	2	3	12	0.80	Aceptable validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	5	2	2	3	3	3	13	0.87	Aceptable validéz
VISIÓN DEL FUTURO	6	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
	7	2	3	3	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	2	2	3	2	3	12	0.80	Aceptable validéz
	10	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validéz
MEJORA Y DESARROLLO PROFESIONAL	11	3	3	2	2	3	13	0.87	Aceptable validéz
	12	2	2	3	2	3	12	0.80	Aceptable validéz
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validéz

	15	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
COMPORTAMIENTO ACTUAL	16	2	3	3	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	17	3	3	2	3	2	13	0.87	Aceptable validéz
	18	3	2	2	2	3	12	0.80	Aceptable validéz
	19	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validéz
	20	2	3	2	3	2	12	0.80	Aceptable validéz
	<b>Total: Validéz del instrumento ó índice general</b>							<b>13</b>	<b>0.88</b>

## CONSTANCIAS



El director de la Institución Educativa “San Martín de Porres” del C. P. San Martín de Porres – San José, Pacasmayo - La Libertad, expide la siguiente:

### AUTORIZACIÓN

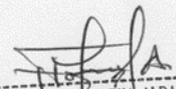
Visto la solicitud presentada por el docente: **Grados Mendoza, Carlos Alberto** maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, al docente:

**Grados Mendoza, Carlos Alberto**

Aplicar el proyecto de tesis titulado: “Programa de gestión del talento en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo -2017”, del C.P. San Martín de Porres en la institución que gestiono.

San Martín de Porres, octubre de 2017

   
N.º. GABRIEL HORNA ALBARRÁN  
DIRECTOR



El director de la Institución Educativa “San Martín de Porres” del C.P. San Martín de Porres – San José - Pacasmayo - La Libertad, expide la siguiente:

## CONSTANCIA

Que el docente: Grados Mendoza, **Carlos Alberto**, maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, aplicó su Proyecto de Tesis titulado: “**Programa de gestión del talento en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo – 2017**”, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud del interesado, para los fines pertinentes.

San Martín de Porres, diciembre de 2017.



Nº. GABRIEL HORNA ALBARRÁN  
DIRECTOR

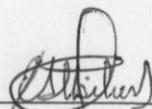
## MATRIZ DE VALIDACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LA PRACTICA PEDAGÓGICA

**TÍTULO DE LA TESIS:** Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres.  
**Pacasmayo - 2017**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>PRACTICA PEDAGÓGICA</b> Viene a ser las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos,	Características personales	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores	1. ¿Mi proceder actual me conduce a obtener los resultados deseados? 2. ¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?				✓		✓		✓		✓		
		Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos.	3. ¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayudo a resolverlos? 4. ¿Me acerca o aleja de mis alumnos mi comportamiento dentro y fuera del aula? 5. ¿Permite mi estrategia de enseñanza- aprendizaje el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de los alumnos?				✓		✓		✓		✓		
	Visión del futuro	Proyección de estrategia y forma de trabajo	6. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser mi verdadero desempeño profesional? 7. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser el desempeño de los alumnos?				✓		✓		✓		✓		
		Estrategias de mejora	8. ¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de los estudiantes? 9. ¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes? 10. ¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de los estudiantes?				✓		✓		✓		✓		

Mejora y desarrollo profesional	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica	11. ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad? 12. ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?				✓		✓		✓		✓	
	Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.	13. ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica? 14. ¿Poseo un plan de mejora profesional? 15. ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?				✓		✓		✓		✓	
Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados	16. ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos? 17. ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos? 18. ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?				✓		✓		✓		✓	
	Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.	19. ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa? 20. ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?				✓		✓		✓		✓	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19257264

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

**OBJETIVO:**

Identificar el nivel de la práctica pedagógica

**DIRIGIDO A:**

Docentes de educación secundaria.

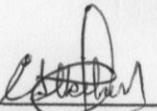
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Albitres Mendoza, Enrique Aranís

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**VALORACIÓN:**

~~ADECUADO~~

INADECUADO

  
FIRMA DEL EVALUADOR



	Mejora y desarrollo profesional	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica	11. ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad?				✓		✓		✓		✓	
		Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.	12. ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?				✓		✓		✓		✓	
	Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados	13. ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica?				✓		✓		✓		✓	
			14. ¿Poseo un plan de mejora profesional?				✓		✓		✓		✓	
		Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.	15. ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?				✓		✓		✓		✓	
			16. ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos?				✓		✓		✓		✓	
			17. ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos?				✓		✓		✓		✓	
			18. ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?				✓		✓		✓		✓	
			19. ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa?				✓		✓		✓		✓	
			20. ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?				✓		✓		✓		✓	

*Ana Rodríguez B*

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 40058187

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

**OBJETIVO:**

Identificar el nivel de la práctica pedagógica

**DIRIGIDO A:**

Docentes de educación secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Ana María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

<del>ADECUADO</del>	INADECUADO
---------------------	------------

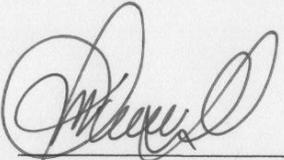
Ana Vásquez B  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LA PRACTICA PEDAGÓGICA**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres. Pacasmayo - 2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.	
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p align="center"><b>PRACTICA PEDAGÓGICA</b></p> <p>Viene a ser las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos, 2000).</p>	Características personales	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores	1. ¿Mi proceder actual me conduce a obtener los resultados deseados? 2. ¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?				X		X		X		X			
		Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos.	3. ¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayudo a resolverlos? 4. ¿Me acerca o aleja de mis alumnos mi comportamiento dentro y fuera del aula? 5. ¿Permite mi estrategia de enseñanza- aprendizaje el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de los alumnos?				X		X		X		X			
	Visión del futuro	Proyección de estrategia y forma de trabajo	6. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser mi verdadero desempeño profesional? 7. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser el desempeño de los alumnos?				X		X		X		X			
		Estrategias de mejora	8. ¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de los estudiantes? 9. ¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes? 10. ¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de los estudiantes?				X		X		X		X			

Mejora y desarrollo profesional	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica	11. ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad? 12. ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?					X		X			X		X	
	Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.	13. ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica? 14. ¿Poseo un plan de mejora profesional? 15. ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?					X		X			X		X	
Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados	16. ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos? 17. ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos? 18. ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?					X		X			X		X	
	Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.	19. ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa? 20. ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?					X		X			X		X	

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 19322793

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

**OBJETIVO:**

Identificar el nivel de la práctica pedagógica

**DIRIGIDO A:**

Docentes de educación secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Correa Quiroz Marco Antonio*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Maestro en Administración de la Educación*

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LA PRACTICA PEDAGÓGICA**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres.  
**Pacasmayo - 2017**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.	
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">                     Viene a ser las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos, PRACTICA PEDAGÓGICA                 </p>	Características personales	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores	1. ¿Mi proceder actual me conduce a obtener los resultados deseados? 2. ¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?				✓		✓		✓		✓			
		Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos.	3. ¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayudo a resolverlos? 4. ¿Me acerca o aleja de mis alumnos mi comportamiento dentro y fuera del aula? 5. ¿Permite mi estrategia de enseñanza- aprendizaje el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de los alumnos?				✓		✓		✓		✓			
	Visión del futuro	Proyección de estrategia y forma de trabajo	6. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser mi verdadero desempeño profesional? 7. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser el desempeño de los alumnos?				✓		✓		✓		✓			
		Estrategias de mejora	8. ¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de los estudiantes? 9. ¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes? 10. ¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de los estudiantes?				✓		✓		✓		✓			

Mejora y desarrollo profesional	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica	11. ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad? 12. ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?				✓		✓		✓		✓		
	Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.	13. ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica? 14. ¿Poseo un plan de mejora profesional? 15. ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?				✓		✓		✓		✓		
Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados	16. ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos? 17. ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos? 18. ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.	19. ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa? 20. ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?				✓		✓		✓		✓		

*[Firma manuscrita]*  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19187094

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

**OBJETIVO:**

Identificar el nivel de la práctica pedagógica

**DIRIGIDO A:**

**Docentes de educación secundaria.**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

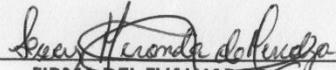
Miranda de Mendoza, Lucila Socorro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Psicología Educativa.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
---	--

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LA PRACTICA PEDAGÓGICA**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Programa de gestión del talento humano en la práctica pedagógica de la institución educativa San Martín de Porres.  
**Pacasmayo - 2017**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE ESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDAC.	
				Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Viene a ser las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos, PRACTICA PEDAGÓGICA)	Características personales	Responsabilidad y observancia de los reglamentos de trabajo y acatamiento de las orientaciones de los superiores	1. ¿Mi proceder actual me conduce a obtener los resultados deseados? 2. ¿Acato las orientaciones de los directivos con buen ánimo?				✓		✓		✓		✓			
		Conducta ajustada a la ética profesional, a la moral y principios técnico pedagógicos.	3. ¿Mi proceder ante los conflictos o problemas de mis alumnos ayudo a resolverlos? 4. ¿Me acerca o aleja de mis alumnos mi comportamiento dentro y fuera del aula? 5. ¿Permite mi estrategia de enseñanza- aprendizaje el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, la argumentación, la valoración y el autoconocimiento en el desempeño de los alumnos?				✓		✓		✓		✓			
	Visión del futuro	Proyección de estrategia y forma de trabajo	6. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser mi verdadero desempeño profesional? 7. ¿Es pertinente la imagen que tengo de lo que debería ser el desempeño de los alumnos?				✓		✓		✓		✓			
		Estrategias de mejora	8. ¿Me interesa capacitarme para adquirir estrategias más adecuadas para el desempeño competente de los estudiantes? 9. ¿Poseo estrategias, a aplicar, para atender las necesidades de mis estudiantes? 10. ¿Debo actualizarme para atender al desarrollo integral de los estudiantes?				✓		✓		✓		✓			

Mejora y desarrollo profesional	Motivación por la superación y auto perfeccionamiento continuo a partir de la investigación de su propia practica	11. ¿Las posibilidades que poseo permiten realmente lograr mi desempeño profesional de calidad? 12. ¿Las alternativas que asumo me permiten lograr lo deseado?					✓		✓		✓		✓			
	Introducción de cambios y mejoras en el desempeño.	13. ¿Pienso efectuar cambios en mi práctica pedagógica? 14. ¿Poseo un plan de mejora profesional? 15. ¿Tengo la intención de seguir con estudios de perfeccionamiento docente?					✓		✓		✓		✓			
Comportamiento actual	Acciones para el desarrollo del trabajo pedagógico con buenos resultados	16. ¿Mi desempeño actual es pertinente a las expectativas de mis alumnos? 17. ¿He podido afrontar los problemas que han obstaculizado mi desempeño y el de mis alumnos? 18. ¿Las alternativas que estoy utilizando mejoran los niveles de aprendizaje y calidad en el desempeño de los estudiantes?					✓		✓		✓		✓			
	Nivel de satisfacción por la labor que desempeña.	19. ¿Dedico el tiempo pertinente para la profundización teórica y para la investigación de mi práctica educativa? 20. ¿Me siento satisfecho con mis resultados y con los de mis alumnos?					✓		✓		✓		✓			



*[Handwritten Signature]*

Mg. GABRIEL HORNA ALBARRÁN  
DIRECTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19247672

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

**OBJETIVO:**

Identificar el nivel de la práctica pedagógica

**DIRIGIDO A:**

Docentes de educación secundaria.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** HORNA ALBARRAN PATRICIO GABRIEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicopedagogía

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

  
Mg. GABRIEL HORNA ALBARRAN  
DIRECTOR  
FIRMA DEL EVALUADOR