



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Talento Humano y el Desempeño Docente en las
Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado
Arequipa - 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Ccapatinta Taco, María Isabel
Br. Luque Huarza, Edith

ASESOR:

Dr. Robles Ramirez, Leonardo Arturo

SECCIÓN

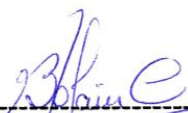
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

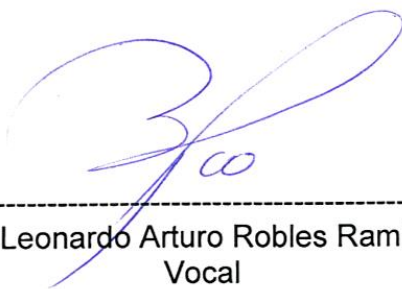
PÁGINA DEL JURADO



Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Presidente



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretario



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a César mi esposo y a mis queridos hijos Renato y Sergio, porque ellos son la razón de mi vida, me dieron su apoyo absoluto y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

María Isabel.

Dedico esta tesis a mi madre quien con su apoyo moral y su amor me ayudo a cumplir mi meta.

A mi hermano por demostrarme el cariño en el momento de culminar esta tesis.

Edith.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos los conocimientos para llegar a culminar nuestra visión de ser mejores profesionales en nuestro ámbito Educativo.

Seguidamente nuestro agradecimiento lo dedicamos a nuestros profesores y asesores por su entrega en darnos la enseñanza, y capacitación para poder llegar a la meta de este post-grado, sin su apoyo esto no hubiera sido posible. Para culminar agradecemos a nuestras compañeras(os) que siempre estuvieron a nuestro lado en las buenas y en las malas demostrando la unión entre todos mediante el apoyo.

Edith y María Isabel.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018”, con la finalidad de determinar si existe relación entre Talento Humano y Desempeño Docente en los docentes de las Instituciones Educativas de convenio de Cerro Colorado Arequipa- 2018, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION:	14
1.1. Realidad problemática:	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Justificación del estudio	47
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivos.....	49
II. METODO.....	50
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	51
2.3. Operacionalización de las variables.....	52
2.4. Población y muestra	54
2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.6. Métodos de análisis de datos.....	55
2.7. Aspectos éticos.....	56
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS	

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia correlacional

Anexo 2: Operacionalización de variables

Anexo 3: Matriz de instrumentos

Anexo 4: Instrumentos

Anexo 5: Confiabilidad Estadística

Anexo 6: Baremos

Anexo 7: Ficha Técnica

Anexo 8: Matriz de validación por criterio de expertos

Anexo 9: Bases de datos

Anexo10: Constancias

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable 1: Control Talento Humano	56
Tabla 2	Dimensión 2: Dimensión Interna	57
Tabla 3	Dimensión 1: Dimensión Externa	58
Tabla 4	Variable 2: Desempeño Docente.....	59
Tabla 5	Dimensión 1: Profesional.....	60
Tabla 6	Dimensión 2: Personal	61
Tabla 7	Dimensión 3: Social.....	62
Tabla 8	Pruebas de normalidad	63
Tabla 9	Comprobación de la hipótesis	64
Tabla 10	Talento Humano y su relación con la dimensión de Desempeño Profesional..	65
Tabla 11	Talento Humano y su relación con la dimensión de Desempeño Personal....	66
Tabla 12	Talento Humano y su relación con la dimensión de Desempeño Social.....	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1: Control Talento Humano	56
Figura 2 Dimensión 2: Dimensión Interna	57
Figura 3 Dimensión 1: Dimensión Externa	58
Figura 4 Variable 2: Desempeño Docente.....	59
Figura 5 Dimensión 1: Profesional	60
Figura 6 Dimensión 2: Personal	61
Figura 7 Dimensión 3: Social.....	62

RESUMEN

Nuestra presente tesis de investigación determinará la relación que existe entre el Talento Humano y el Desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado, Arequipa-2018. Por el cual pretendemos determinar el objetivo general: Determinar la relación entre el Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018.

La metodología utilizada es de tipo correlacional no experimental, transversal, método empírico y enfoque cuantitativo, la población está compuesta por 250 profesores de las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado, la información se dio mediante la investigación dada de la técnica observación y la encuesta con su respectivo instrumento de Likert, logrando procesar y analizar la información, recolectada en la variable talento humano obtuvimos la confiabilidad den 0,841; según el Alpha de Cronbach, en la variable desempeño docente se determinó una confiabilidad de 0,949, su validez se realizó a través del juicio de expertos, seguidamente se descargó los datos obtenidos al baremo por el programa de EXEL y IBM SPSS.

Finalmente, se realizó las tablas y figuras de cada dimensión para establecer la relación entre las variables, teniendo como resultado en la prueba de hipótesis la correlación de significancia bilateral de 0,000 menor al 0.05; aplicado por el estadígrafo de "r" de Spearman=0,762; estos resultados permiten aceptar la hipótesis de la investigación y negar la hipótesis nula.

Palabras clave: Talento, Talento Humano, Potencial Humano, Desempeño, Docente, Desempeño Docente.

ABSTRACT

Our present research thesis will determine the relationship that exists between Human Talent and Performance, of the teachers of the Educational Institutions of the Cerro Colorado Convention, Arequipa-2018. By which we intend to determine the general objective: Determine the relationship between the Human Talent and the Teaching Performance in Educational Institutions of the Cerro Colorado - Arequipa Agreement 2018.

The methodology used is non-experimental, cross-correlation, empirical method and quantitative approach, the population is composed of 250 teachers from the educational institutions of the Cerro Colorado Convention, the information was given through the research given by the observation technique and the survey with its respective Likert instrument, managing to process and analyze the information, collected in the Human Talent variable, we obtained the reliability of 0.841; according to Cronbach's Alpha, in the variable Teaching Performance, a reliability of 0.949 was determined, its validity was made through expert judgment, then the data obtained was downloaded to the scale by the program of EXEL and IBM SPSS.

Finally, the tables and figures of each dimension were made to establish the relationship between the variables, resulting in the hypothesis test the bilateral significance correlation of 0.000 less than 0.05; applied by Spearman's "r" statistic = 0.762; These results allow us to accept the hypothesis of the investigation and deny the null hypothesis.

Keywords: Talent, Human Talent, Human Potential, Performance, Teacher, Teaching Performance.

I. INTRODUCCION:

1.1. Realidad problemática:

A nivel universal se observa que el desarrollo del talento humano está en un avance progresivo ya que le dan el valor necesario al talento de la persona valorándolo como ser y no como objeto.

Actualmente se está viviendo en una competitividad de cambios radicales, a nivel de otros países. El desarrollo del talento humano forma un factor esencial para el logro de las ventajas de la productividad y el éxito de cada organización, existe internacionalmente la preocupación de dar a su personal capacitaciones, seminarios y conferencias para la integración efectiva y eficiente de su personal en su organización.

En las instituciones educativas a nivel internacional, se observa organizaciones con líderes que poseen gestión de talento humano, esto conlleva a dar una solución de igual manera un desafío desde un punto de vista técnico porque se cree lo siguiente: La persona es un ente importante para llegar al éxito o fracaso dentro de una organización educativa. Como ejemplo tenemos a Finlandia que imparte un nivel educativo desarrollado mediante adecuadas capacitaciones y actualizaciones a sus docentes en el Talento Humano, ellos realzan las potencialidades de cada uno desempeñándolos en la labor que ellos desean y se sienten satisfechos.

La UNESCO refiere que si no hubiera profesores empeñosos no habría transformación aceptable, por consiguiente la circunstancia en el ámbito del profesorado es uno de los inconvenientes que se examina de la educación. Los profesores son una de las causas más destacables del inconveniente pero además tienen la posibilidad de ser el comienzo del enorme cambio con tácticas funcionales para una enorme transformación.

En los países latinos, concerniente a los docentes los procesos dados por la mayor parte, forma resultados de estudios distintos, lo cual exhibe que el tema de los docentes se encuentra dentro de los aspectos más esenciales, de tal manera que las reformas educativas contienen increíbles efectos en el estudio del desempeño docente, también en la forma como se tramita la educación en los régimen de las instituciones y de las aulas y el aprendizaje.

En nuestro país el gobierno deja a un lado el tema del talento humano en el ámbito de la educación, siendo un aspecto influyente en el desempeño docente y mediante esto se ve en las evaluaciones a los alumnos que nos encontramos a nivel de otros países en un nivel bajo. Los docentes teóricamente tienen la información pero el inconveniente que afrontamos es la ausencia de habilidades, conocimientos y capacidades que no están al alcance de la competencia que se necesita para un óptimo desempeño docente, se examina la carencia de personal idóneo en su avance personal en algunas Instituciones Educativas. Se aprecia docentes con bajo interés de crear beneficios a su organización. La docencia peruana atraviesa por un serio problema de calidad educativa que imparte a sus estudiantes, el cual se plasma en su desempeño docente por medio de las evaluaciones que el Ministerio de Educación ofrece.

Consecuentemente, la sociedad de hoy exige que los docentes sean capaces de enfrentar los nuevos retos de la globalización de hoy y futuramente nos encontraremos generando construcciones de una sociedad mejor. Los informes que la sociedad requiere en los sistemas educativos es que solicita de un progreso didáctico bueno al magisterio a la par del avance social acompañándolos y anticipándolos, esto lo vemos en el Marco del Buen Desempeño Docente -2012.

Uno de los mayores problemas por los que atraviesa nuestra región, es el deficiente talento humano en los docentes, esto se ve en la falta de vocación a su servicio, que realizan los docentes dentro de las aulas.

Nombramos que la evaluación tiene un contexto donde desarrolla, orienta y forma el desempeño profesional, constituyéndose en un lineamiento muy importante para incrementar y lograr la excelencia didáctica, mejorando el sistema educativo.

En nuestro ámbito local de Cerro Colorado, las Instituciones Educativas de convenio-CIRCA: Cristo Rey, San José de Cottolengo, San Pio X y Señor de Huanca, encontramos la falta de capacitaciones sobre el desarrollo del Talento Humano en los docentes (carecen) relacionado al buen desempeño, aún más se evidencia conformismo, desgano por los años de servicio, desmotivación, perjudicando directamente la organización de su Institución Educativa y el aprendizaje de sus alumnos.

Por tal motivo destacamos que el talento humano es la piedra angular para que el desempeño de los docentes sean efectivos y se puedan lograr un triunfo de los objetivos de las Instituciones por esta razón es muy importante implementar un diseño de una estructura organizacional de gestión del talento humano, apoyados en los subsistemas de selección, capacitación y remuneración para lograr mejorar el desempeño de cada docente en su institución.

Si a los docentes no se les motiva o felicita por su arduo desempeño docente, existirá un desinterés en demostrar sus competencias en su centro de trabajo, debemos saber que el talento humano es un requisito para mejorar la competencia de su destreza y la habilidad en su porcentaje total de su área laboral, si esto se logra permitirá que la institución educativa se adapte a los cambios de manera eficaz, proporcionando motivación y pro actividad en los docentes de la institución, demostrando calidad de gestión del talento humano .

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Gutiérrez, Y (2011), en su tesis de magister "*inteligencias múltiples en el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas*. Universidad del Zulia, Scientiarum en Educación Mención Planificación Educativa. Maracaibo – Venezuela. El objetivo general fue investigar las inteligencias múltiples en el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá. El estudio se enmarcó de acuerdo a los enfoques de Gardner, Chiavenato, García, entre otros. Su tipo de investigación fue descriptiva - no experimental, transversal, y su modalidad fue de campo.

La población lo conformó 52 docentes de los colegios Nacionales Bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá, el instrumento utilizado fue un cuestionario de 70 preguntas, el mismo que se sometió a la validez, mediante el juicio de expertos. La confiabilidad se consiguió a través del coeficiente Alpha de Cron Bach= 0.99 para los docentes. Conclusión: Los docentes algunas veces entienden en forma fácil los problemas matemáticos, sienten agrado al resolver ejercicios matemáticos y calculan mentalmente cantidades con habilidad, sólo algunas veces manejan símbolos abstractos para representar objetos, conceptos y explicarlos, concibe que no son tomados en cuenta

para la formulación de sus objetivos estratégicos ni el proyecto pedagógico institucional. Por consiguiente, se aconseja fortalecer el desarrollo de las inteligencias múltiples para un buen nivel del desarrollo del talento humano en los docentes, aplicando lineamientos teórico-prácticos propuestos”.

Vasquez, M (2015) en su tesis doctoral *“La evaluación de la práctica docente en colegios públicos de primaria: La autoevaluación de la práctica docente”*, de la Universidad Complutense de Madrid; Tuvo como objetivo facilitar una visión actualizada de la evaluación de profesores de educación primaria en Madrid.

Tras la aprobación de la Ley orgánica de Mejora de la Calidad de la Educación (LOMCE) en 2013. Intenta estudiar las acciones que nacen en este campo y su ejecución, para así reducir los obstáculos. Optimizar la práctica docente, tomando la autoevaluación del docente como punto de partida, el estado actual de la evaluación de los docentes en nuestro sistema debe ser estudiado.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa dispone un Sistema Nacional de indicadores que sigue un enfoque técnico para la evaluación. Esto fue seguido por el Anual Planes de Mejora y los planes de mejora en la comunidad de Madrid; Planes de Evaluación de la función docente en Andalucía (2009) y al principio de Asturias (2011)...

Antecedentes Nacionales

Yda. Mendoza R. (2015), en su tesis de magister *“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014”*, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú; consideró como objetivo establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente. La investigación especificada obedece a un tipo básico con diseño no experimental correlacional, habiendo utilizado cuestionarios tipo Likert como instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra comprendida por 98 docentes. Luego de un análisis e interpretación de los resultados se llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014; habiendo obtenido un coeficiente de Spearman = ,737, con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$).

Almonte, D (2015), en su presente tesis de maestría "*Gestión del talento humano en relación al Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Corani – Carabaya, 2015*", de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Puno, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente, respondiendo así mismo a las necesidades y expectativas del trabajo educativo. La población de estudio lo conforman docentes de diferentes instituciones educativas del nivel primario, siendo un total de 66 profesores, siendo la muestra la misma. El tipo de investigación es no experimental descriptivo con un diseño correlacional, el método que se aplicó es la descriptiva y el nivel de investigación es cuantitativo. Los instrumentos que se aplicaron fueron: Variable comprensión gestión del talento humano es un cuestionario y para el buen desempeño la ficha documental. Para la comprobación de hipótesis se comprobó con el estadístico denominado Coeficiente de Correlación de Pearson, siendo su relación positiva moderada entre la gestión del talento con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, se observa una correlación con la prueba estadístico de la "r" de Pearson= 0.565. La tesis registro como conclusión: Que el buen desempeño docente está en proceso en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, se avisa que el 45.5% de la muestra de docentes de estudio se encuentra en proceso de realizar un buen desempeño docente, en cuanto a las capacidades formativas, sus emociones, su responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con los docentes, padres, directores, docentes y comunidad educativa en general.

Antecedentes Locales

Tinoco, R (2017) en su tesis de magister titulada: *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Su objetivo general fue Examinar las opiniones del docente de Interbank en el bienio 2013-2014 concerniente a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC). La investigación utilizada fue de la metodología cuantitativa y su técnica es el método de encuestas, el instrumento utilizado es el cuestionario semi-estructurado de 19 preguntas. Para dar validez al cuestionario se contó con el juicio de experto y se empleó el sistema SPSS para la correspondiente prueba piloto. De la investigación podemos decir que el desarrollo de la gestión del talento humano se encuentra trabajado de manera exitosa en la institución, se rescata la cultura

organizacional, los valores y la ventaja competitiva por permitir a los empleados ampliar nuevas habilidades y competencias. En el caso de los procesos de la gestión del talento humano se desprende que son percibidos por los docentes-empleados como no estandarizados, faltos de claridad e indefinidos. Los procesos claramente identificados y cumplidos por la UCIC para los empleados son la aplicación de personas y la evaluación de las TICs y de la era digital, poder normar e informar los procesos que ejecutan, con el fin de gestionar el talento en UCIC, capacitar a los docentes empleados como al personal encargado y crear planes de acción a corto, mediano y largo plazo. La tesis de investigación busca ser una base y un aporte en el tema de la gestión del talento humano en las Universidades Corporativas el cual no ha sido ahondado en nuestro país.

Nuñez, M (2017) en su tesis de magister titulada: *Motivación y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas de Camaná, Arequipa – 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en Instituciones educativas públicas de Camaná, Arequipa-2017. El método de investigación es de diseño correlacional, el tipo de investigación es no experimental, la población que forma parte del estudio se encuentra conformada por 124 docentes, la investigación fue llevada a cabo mediante una encuesta, siendo su instrumento el cuestionario. La variable motivación obtiene una confiabilidad de 0,810; según el Alpha de cronbach, y para la variable desempeño docente logra una confiabilidad de 0,849, su validez se realiza a través del juicio de expertos, el procesamiento de datos son realizados de acuerdo a los baremos en el programa SPSS. La investigación concluye que existe relación entre la variable motivación y la variable desempeño docente, aplicado con el estadígrafo r de Pearson ($r=0,831$) y su significancia bilateral obtenido es 0,000 menor al 0,05; estos resultados permiten aceptar la hipótesis de la investigación y negar la hipótesis nula.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Talento Humano

Acorde a las indagaciones de Rodríguez (2009:1), existe un componente que es usual en las organizaciones, sucede que todas ellas de una manera u otra hacen referencia al talento humano una de las causas decisivas en el proceso invadir que garantice la perduración y prosperidad de las organizaciones, algunas le brindan más grande concepto y otras menos, pero la verdad es que ésta se encuentra en todas. No obstante

es la inclinación que menos adeptos prácticos posee ya que su fruto no lo genera el propio talento, si no el efecto de su administración, es por esto que los directivos empresariales comprenden que es un inicio para el avance, pero no lo han concientizado lo primordial como para aplicarlo con triunfo.

Según Dessler (2001), sustenta que: El talento humano señala, a los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades experiencia que poseen las personas en una Organización que ahora demuestra más importancia que antes. Por ende una razón es el incremento de los empleos en el campo de servicio en una empresa. El talento humano está sustituyendo con velocidad a las maquinas como base para el éxito de casi toda las organizaciones.

Para Chiavenato (2004), expresa que la gestión del talento humano en las Instituciones es la función que permite la ayuda exacta en las personas para llegar a los objetivos y visiones organizacionales e individuales.

La Gestión del talento humano es el grupo de políticas y prácticas indispensables para guiar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas, incluyendo la selección, capacitación y evaluación entre otros (p.9).

Según Alles, el talento humano se segmenta en competencias que posee cada persona demostrando liderazgo, innovación, comunicación, dirección de equipo, adaptabilidad al cambio es así como la persona demuestra que tiene un alto desarrollo del talento humano de esta manera se puede desarrollar en forma individual a través de acciones dirigidas a dichas competencias como sus cualidades y lograr desempeñarse fácil en la función que se le asigna. Explica que, cuando se dice de manera positiva, que alguien tiene talento, se está diciendo que esa persona tiene un desempeño superior al estándar.

El talento humano se entiende a la mezcla de varios aspectos como: características, cualidades, habilidades, actitudes, destrezas, creatividad motivación y intereses vocacionales una persona, implicada con el saber demuestra (conocimiento), querer (compromiso) y poder (autoridad) en resumen el talento es hacerlo, quererlo y poderlo destacando el trabajo que se le asigne.

Dimensiones fundamentales: Interna y Externa.

A. Dimensión Interna

Para Rodríguez (2009), en el tema de dimensión interna de la gestión del talento humano plantea íntegramente la estructura del equipo en cuanto a: los conocimientos, las habilidades, sus motivaciones y actitudes que poseen las personas; lo cual presenta premisas que muestran el modo de gestionar el recurso humano en toda organización de una institución.

Conocimientos.

Se define como medio que se transforma en un tema colosal de mucho potencial para renovar el universo gracias a los adelantos de los acontecimientos tecnológicos nuevos en la información. Por consiguiente, dice Galicia (2010), forma parte de un elemento fundamental para la información de la economía por ende envuelve emplea equipos para su elaboración.

Según Quintana (2006), habla del conocimiento y lo establece como el grupo de experiencias en saberes y valores con una información de percepciones y/o ideas que categoricen una estructura mental en el individuo para diagnosticar y integrar novedosas opiniones de aprendizaje y saber en la vida de una persona.

Por consiguiente, pensar en las organizaciones dentro de un liderazgo del talento humano, tienen que tener en cuenta y recapacitar del valor de gestionar apropiadamente los conocimientos del trabajador, por lo tanto supone contribuir al conocimiento del personal que debe entrar en el lugar deseado; hablamos así de la distribución que dará a conocer a los nuevos trabajadores las estrategias y técnicas, uniendo la cultura y los procesos de la compañía también la tecnología, para alcanzar la meta de la organización y del personal en ella.

Las Estructuras mentales: Es la fijación en el cerebro de reacciones que configuran los conocimientos y las experiencias a lo largo de un aprendizaje, mediante actos y conductas, hábitos, rutinas que se agrupan por medio de un periodo en los humanos lo cual una parte es adquirida en la familia, en la escuela, en los colegios, en las universidades, en sus relaciones con los otros individuos y con las organizaciones, como ejemplo y muestra existen también los temores, saberes, comportamientos, protocolos

la estructura mental procede como filtro o como matriz por la que van pasando los datos de los nuevos conocimientos o experiencia

Características:

Las estructuras mentales de la persona se localizan y caracterizan en tres áreas de la conciencia, por el cual se denominan a las siguientes:

Área Inconsciente: El sitio en el que soñamos, donde se expresan nuestros más deseos y búsqueda de excitación y placer.

Área Pre-consciente: Es la zona situada entre el inconsciente y el consciente, y es apartado primordialmente por la crítica.

Área Consciente: Es el sector por donde razonamos habitualmente y discernimos cada impulso de uno mismo, no admitiendo a ser instintivos porque hay una agrupación que puede asombrarse u incomodarse por perjudicar las leyes sociales.

El entendimiento de las estructuras mentales posee procesos genéticos, procesos del pensamiento y procesos cognitivos logrando estos la facilidad de los avances de la metacognición, como aprender a aprender, estableciendo el conocimiento, ampliar capacidades y desarrollar los pensamientos y que permite a uno y varios acceder a conocer convertir estimar las estructuras mentales desde el punto de vista de la enseñanza aprendizaje.

Potencial Humano

Se define como el conjunto de cualidades o talentos, habilidades mediante el dominio innato que poseen todas las personas para elaborar y dar cumplimiento a diversos objetivos innovadores y extraordinarios que permitan avances en las diferentes áreas humanas desarrolladas en el transcurso de la vida de un individuo. Lo más resaltante del potencial humano va más allá de las cosas que percibimos a través de los sentidos, existe en cada persona competencias que le permiten realizarse y desempeñarse en sus actividades empresariales personales, profesionales permitiéndole manifestar resultados admirables.

¿Cómo desarrollar el potencial humano?

El potencial humano está en cada individuo, desarrollarlo es un proceso que requiere mayor madurez, no afrontar miedos se dirige equivocadamente, porque el poseer potencial humano significa afrontarlos y solucionar llevándolo a cabo con asesorías que se dictan en la siguiente presentación se puede usar gran parte del potencial humano:

Elegir una labor que realmente se disfrute:

Si la persona se siente en bienestar en una Organización demostrará, alegría al realizar su tarea esto le permitirá usar su potencial

Poner el caso que una persona que es feliz o se sienta cómoda y alegre en su trabajo Cuando algo no está del todo bien, hay una voz interna que manda una pequeña alarma, vale la pena escucharla, hacer los cambios y buscar algo que se disfrute totalmente.

Tener grandes sueños y asegurar su éxito empleando el poder de la imaginación:

Tener grandes sueños te esfuerza para llegar a lo alto, buscar la grandeza desarrollará tu potencial humano asegurando el éxito. Utilizar el poder de la imaginación o creatividad te ayuda a manifestarte en la realidad.

Tener la paciencia para que la creatividad de sus frutos.

La paciencia y perseverancia demuestra la creatividad en la persona apasionada en querer cumplir su sueño y aferrarse a él.

Habilidades.

Según Robbins y Coulter (2004:40), describe a la habilidad “Como la capacidad que posee un individuo para desempeñarse en varias labores de su trabajo”, por lo tanto, es importante que un individuo se actualice para que pueda llevar a cabo su labor y ser eficaz. Esencialmente, en el interior de estas habilidades se destaca: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, especificando, un individuo contribuye y aporta varias capacidades a su organización, por el cual es primordial conocer cómo se caracteriza la persona y así ser aceptados para trabajar en una organización; siendo sus habilidades las que influirán en el desempeño laboral; por lo tanto conforma un indicador de mucho valor en la dimensión interna del talento humano.

Teniendo en conocimiento que el talento humano indaga aumentar las habilidades intelectuales del personal que labora en una empresa, opina Acevedo (2010), él expresa que las habilidades intelectuales nombran las cualidades de la mente, relacionándolas directamente con la inteligencia y capacidad ; por lo consiguiente lo ve como un elemento principal del adelanto profesional que debe ser producida y mejorada, las

cuales poseen: criterio, tacto, habilidad que ayuda para expresarse, capacidad que detecta problemas una mentalidad constructiva y positiva, cultura general en su conocimiento también el propósito de capacitación permanente y así ser actualizado; constituyendo así un indicador de eficaz en la dimensión interna de la administración del talento humano.

Habilidades Intelectuales

Nombradas también habilidades mentales, se destacan por la importancia de ser capacidades básicas en el aprendizaje Activo, en éste se encuentra la comprensión de Información vital también la expresión verbal el juicio crítico, otro punto primordial la organización de información, Razonamiento Matemático y Solución de Problemas. Todos estos aspectos ayuda a realizar muchas tareas, las habilidades intelectuales básicas llegar a formar parte importante en el mundo del desempeño laboral porque ellas son el producto de la práctica cotidiana y el resultado de la eficacia y experiencia laboral de las personas.

Habilidades Físicas

Llamadas también capacidades físicas son las condiciones que muestra un cuerpo, generalmente asociadas al desarrollo de una cierta actividad o acción. Las habilidades físicas están establecidas por parte de la genética, también se puede lograr perfeccionar a través de un entrenamiento continuo.

Encontramos también una diferencia entre capacidades físicas condicionales y capacidades físicas coordinativas. Las capacidades condicionales tenemos a la velocidad, fuerza, resistencia y flexibilidad. Esto indica que las capacidades físicas condicionales se enlazan a la probabilidad de que si se realiza un movimiento en menor cantidad de tiempo posible, se puede vencer una resistencia gracias a la tensión que ofrece el movimiento, de mantener un esfuerzo en el tiempo o de alcanzar el máximo recorrido posible de una articulación y así destacando una capacidad física óptima

Motivaciones.

La motivación es un inconveniente para las organizaciones por ello buscan una satisfacción mediante una solución pertinente. Según Galicia (2010:31), el criterio de motivación personal “trata del impulso que empieza, orienta y sostiene la forma de

accionar, el comportamiento del personal, en relación a sus visiones y los objetivos de la empresa”.

En este pensar, los individuos son impresionados a los incentivos que se les promueve, por lo cual interviene en un papel primordial para un enérgico desempeño de las responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo. Para Robbins y Coulter (2004:155), la motivación es conceptuada como “los procesos que informan de la intensidad la dirección y sobre todo la persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta propósito deseado por la persona”.

Por ésta razón, las motivaciones pertenecen a uno de los indicadores punto muy destacado en la dimensión interna del gestión del talento humano, por esta razón se enfatizan en el deseo de las aspiraciones de la gente, para que estas puedan lograr sus metas, sosteniendo el accionar esperado en el trabajo y más que nada, exhibir buenas actitudes y reacciones en las labores que se programan.

Participación Activa.-

Es el proceso de planificación y participación de personas que se encuentran en una organización demostrando colaboración activamente con su acción personal en su desarrollo de sostenimiento en sus actividades, esta participación activa posee los siguientes aspectos:

- ✓ Facilita el desarrollo de un clima de confianza.
- ✓ Despierta el interés por el trabajo en grupo.
- ✓ Comparte los conocimientos que posee.
- ✓ Motiva y facilita la convivencia.

Los incentivos

Es el que ofrece alentar o estimular a los que laboran en una organización denotando una conducta cierta que por lo general, va dirigida directamente en forma indirecta a hallar los objetivos de: la más alta calidad y el aumento de la cantidad, escasez del costo y el crecido bienestar; de esta forma, se tiene la posibilidad de prestar incentivos

al aumento de la producción, con el aspecto de que no decaiga la calidad y el buen desempeño logrando destacarla con un premio, esto dará realce a tener éxito.

El incentivo es el estímulo que se da a un individuo, grupo o área de la economía con el objetivo de subir la producción y mejorar los desempeños. Es la parte incierta del salario o un reconocimiento que premia un resultado óptimo al exigible y determinado.

Actitudes.

Según Robbins y Coulter (2004:71), las actitudes “Es el juicio evaluativo favorable o desfavorable sobre elementos, personas o acontecimientos”. Por consiguiente, expresan el criterio de quien opina sobre algo, por esto, no se diría que es igual a valores, pero se tienen relación.

Para Chiavenato (2009:224-225), describe a las actitudes como “un estado mental de alarma ordenado por la vivencia, el cual ejerce una predominación específica en la respuesta de un individuo frente los elementos, en ocasiones y la sociedad que le rodea”.

Es por ello que la gente adopta actitudes, encaminados al trabajo en su organización, frente a sus colegas también lo demuestra, esperando una buena remuneración y así hablar de otros factores; dentro de las que se resalta el agrado de la tarea que realiza la participación activa en la organización y el compromiso de un prominente deber con la organización donde labora se es notable. De esta forma es así como influyen las actitudes en las organizaciones, siendo muy importantes porque se demuestran en la operación de su labor.

B. Dimensión Externa

Según Rodríguez (2009), en la dimensión externa hablamos de como la gestión del talento humano emprende puntos referentes a los componentes del contexto que incurren en la selección, desarrollo y permanencia del personal en las organizaciones, incluyendo el aspecto del clima laboral, la perspectiva de desarrollo profesional y las condiciones de trabajo, el reconocimiento y estimulación, tales temas destacan como indicadores descritos a continuación.

Clima laboral.

Es como se siente el empleador en una empresa como muestra sus características reflejado en sus actividades y logrando el estado de ánimo de sus colaboradores en su

organización demostrando productividad por eso un buen clima ayuda camina o logra metas y evitar conflictos y bajos rendimientos.

Según Galicia (2010:67), el clima laboral “hace mención a la forma en que guía y aprecia a su empleador, a la capacidad que tiene el personal de su empresa de participar y resolver situaciones que se presentan, como estrategias destinados a mantener la igualdad y la conciliación de la ambiente comunal, familiar y laboral, entre otros”.

Desde el punto de vista de Chiavenato (2009:120), El clima laboral es igual a clima organizacional, teniendo este como concepto: “Que es el ambiente interno reflejado entre los integrantes de una organización”. De ésta forma, el clima laboral muestra una influencia externa manifestada en una motivación de sus integrantes, lo cual se describe como la aptitud que los miembros demuestran en una empresa.

Requisitos para tener un buen clima:

- Condiciones físicas: Son las comodidades que debe tener el personal ejemplo, la iluminación, el sonido, ubicación del personal etc.
- Independencia: Darle al trabajador capacidad de poder decidir con autonomía en una tarea presentada.
- Organización: trabajar en equipo resolviendo situaciones que
- Liderazgo: Adaptarse a cada situación de cada persona siendo justo en el trato del personal
- Salario: Brindar un sueldo que mida la eficacia y resultados para fomentar un esfuerzo y crear un ambiente orientado al logro.
- Compromiso: Identificarse y involucrarse con la Institución donde labora.
- Relaciones: Buenos valores como respeto, colaboración, confianza y comunicación en el equipo.

Perspectiva de desarrollo profesional.

Sustenta Chiavenato (2004:556), que el desarrollo profesional es contextualizado, como “la formación del aprendizaje en la educación siendo propenso a desarrollarse y perfeccionarse para su crecimiento profesional en la determinada carrera en la empresa que labora para que sea más eficaz y beneficioso en su cargo”.

Por tal motivo, posee objetivos a mediano plazo, por cuanto demanda facilitar a la organización mediante su personal, darles conocimientos que focalicen lo requerido en el cargo actual, disponiéndolo para que ocupe funciones más complicadas, siendo así instituciones especializadas en desarrollo del personal, encargadas de impartirlo.

Por consiguiente, el personal debe concebir que dentro de la institución existen condiciones que les permitirán salir adelante y que las circunstancias que se presentan se muestren a su alcance y esto requiere de esfuerzo y dedicación. Entonces, se llega a la conclusión que hablar del desarrollo profesional es hacer mención a las oportunidades de crecimiento, y esto, se logra con una buena educación y docencia los mismos que nos tienen que ofrecer condiciones para nuestro desarrollo profesional

Condiciones de trabajo.

Es el entorno que permite al individuo desempeñarse mejor en el ambiente laboral y de esta manera satisfacer las necesidades de la institución, se debe motivar su trabajo mejorando el perímetro y las condiciones de trabajo

Según Donnelly y Ivancevich (2006), las situaciones de trabajo simbolizan el grupo de componentes que conectados entre sí proporcionan a la administración seguridad y fortaleza en el ambiente laboral. Esto incluye como norma una organización también planificación y aplicación asimismo evaluación y acción en mejoras de un futuro.

De acuerdo a Robbins y Coulter (2004:85), expresan “los trabajadores muestran interés por el ambiente laboral requieren bienestar comodidad servicios acorde a su labor como por ejemplo instancias limpias , modernas equipos y herramientas adecuadas para poder tener un buen desempeño en su trabajo y ser eficaz”.

Reconocimiento.

Para Chiavenato (2009:30), “Las personas aguardan a que valoren su desenvolvimiento”. Con esta valoración y reconocimiento a través de salarios justos, prestaciones e incentivos las personas se van a sentir satisfechas con su labor que realizan así mismo, todo esto se manifestara en el producto final es decir un buen trabajo

Para Robbins y Coulter (2004:85), En la estimulación, “algunas personas anhelan tener una oportunidad en un trabajo para demostrar su destrezas y capacidades, desean variedad de tareas y libertad para desenvolverse, y con esta experiencia se estimulan intelectualmente.

Según los investigadores de la motivación el reconocimiento otorgado por las instituciones, crean condiciones únicas que permiten guiar a los empleados al obtener buenos rendimientos, por lo tanto a mejores recompensas adecuadas y equitativas se tendrá buenos resultados.

Recompensa.

Es el resultado satisfactorio que uno percibe por el trabajo realizado. Además, Méndez (2006) expresa la dimensión recompensa a la que especifica exactamente como resultados (p.47): “La organización define: sistemas de control que generan en los empleados una buena ejecución de la tarea asignada, y de esta manera se logra plasmar los objetivos y metas trazadas. Tal situación los promueve a laborar con mucha responsabilidad con el fin de lograr frutos, personales que la institución le determinara por un buen rendimiento laboral.

Desempeño Docente

Actualmente es importante y de esencial consideración el estudio del desempeño de los docentes, para direccionar y monitorear el proceso en que los alumnos van construyendo sus desempeños, competencias, capacidades, habilidades y fines, y de esta forma poder lograr estándares de calidad tanto en el aspecto individual como social.

El desempeño del docente es el conjunto de acciones que efectúa a lo largo del avance de su trabajo pedagógico, y ellos se determinan en el proceso del desempeño de sus funciones principales y en sus resultados, el mismo que contribuirá en la formación académica y al bienestar propio de los estudiantes.

Definición de Desempeño

Chiavenato, I.(2010) precisa el desempeño como las conductas vistas en los trabajadores que son significativas. De hecho asegura que el que ejerce un óptimo desempeño tendrá la fortaleza más relevante en su formación.

Según Dolan, S y otros. (2003) explica que el desempeño está bajo la influencia en parte importante por las perspectivas del docente sobre su labor, sus actitudes hacia los resultados y su deseo de armonía. Por consiguiente, el desempeño se relaciona con las competencias, capacidades, habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del docente, en busca de fortalecer los objetivos y propósitos que quiere alcanzar la institución.

La calidad del presente enfoque nos ofrece a comprender que el desempeño del docente obra junto con las reacciones, actitudes o aptitudes que ellos posean en función a los objetivos que se planteen lograr, los cuales están seguidos por políticas, reglas, misión y visión de la institución.

En tanto que la competencia es un guía general de conductas, el desempeño es un grupo de acciones concretas que nos dan un índice del producto de un sujeto en su quehacer laboral.

Montenegro asevera; “El desempeño docente se concibe como el cumplimiento de sus funciones; este se establece por distintos causantes que se encuentran asociados al propio docente, al estudiante y al contexto donde se desenvuelve. Asimismo el desempeño se despliega en diferentes campos: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción juiciosa”.

El desempeño docente está puntualizado por una red de relaciones e interrelaciones. En un intento por sintetizar esa diversidad Montenegro Ignacio nos dice: “Podrían apreciarse tres tipos de factores: Los afiliados al mismo docente, al estudiante y al contexto. Apunta también: “Entre los causantes asociados al maestro está su formación competente, su estado de salud y el grado de motivación o responsabilidad con su tarea. La formación profesional proporciona el saber para aproximarse e iniciar el trabajo con claridad, planear en forma precisa, realizar organizadamente con una evaluación permanente. A más calidad educativa, mejores perspectivas de desempeño, De igual modo, mientras mejores sean sus condiciones de salud física y mental, superiores serán las opciones para realizar sus funciones. La salud y el bienestar general obedecen a las condiciones de vida de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

El desempeño se evalúa para tener mejor calidad educativa en la Institución, ya que es un componente primordial para las entidades, el mismo que nos va a favorecer en implementar estrategias y perfeccionar la efectividad. La evaluación es una importante herramienta para optimizar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de acción.

Factores que influyen en el Desempeño Docente

Una ventaja indispensable que se debe ver en las instituciones del ámbito educativo es que tienen que poseer la aptitud de apertura de espacios y oportunidades para que pueden subir el nivel de desempeño docente de todos los integrantes que lo conforman. Para conseguirlo es importante indicar cada uno de los elementos que determinan directa o de manera indirecta el nivel de desempeño docente; estas tienen la posibilidad de ser una escasa o nula formación pre profesional o la desigual participación en programas de capacitación permanente; la escasa identificación con su escuela, la poca motivación o razón de emprendimiento profesional, una deficiente interrelación entre docentes, estudiantes, apoderados, o con los establecimientos cercanos; una política formativa ajena a los intereses de los actores educativos; todo ello resulta sustancial comprender para lograr reflexionar y ver qué acciones tienen la posibilidad de contribuir a mejorar los niveles de desempeño en la institución.

Formación inicial y capacitación docente

Un maestro inicia su formación desde que manifiesta que su vocación es el servicio educativo y emprende su preparación pedagógica al momento de entrar a una universidad o a un centro de formación docente y este proceso se extiende en lo que dure cada semestre académico. Un maestro con vocación no solo busca finalizar una carrera sino que asume un deber profesional y social con su entorno teniendo claro que más adelante desea desempeñarse eficazmente intentando siempre de ir destacándose en relación a sus habilidades y capacidades cognitivas y técnicas para un mejor desenvolvimiento y logre estar acorde con los nuevos paradigmas investigadores y tecnológicos.

Hoy en día, los distintos modelos pedagógicos que se solían dictar en los institutos y las universidades están atravesando una enorme crisis ya que se cuestiona la raíz de sus conocimientos paradigmáticos y enseñanzas de otras épocas, y porque además se

da un firme proceso de generación de nuevas preparaciones multidisciplinarios que los países eligen con la enseñanza de formación docente inicial. (Oliva, 2010).

Tal circunstancia, precisa que hay que realizar una intensa reflexión y un análisis minucioso de los contenidos y la forma en que se vienen formando a los futuros docentes, en particular aquellos aspectos que se refieren con la programación, la metodología empleada, los materiales usados y las técnicas tomadas en cuenta por los docentes que tienen la labor de formar a los futuros docentes. Estos puntos son trascendentales ya que lo que ellos enseñan a los futuros profesionales en la educación, después, ellos enseñaran en sus aulas lo aprendido en sus universidades. Del mismo modo, es complicado creer que un docente que ha sido formado por un programa curricular clásico o tradicional, más adelante llegue a ser un competente innovador.

Hoy en día el compromiso de la formación de los profesionales en educación incurre en las universidades y demás instituciones del ámbito superior, sin embargo, este suceso debería de darse más coordinadamente bajo responsabilidad del gobierno, quien debe asumir una política generalizable sobre este aspecto. (Villani, 2009).

En la construcción y avance del ser humano, la primordial riqueza de una nación, aparte del hecho mismo de la formación de novedosas teorías y conocimientos en funcionalidad a los distintos estudios de investigación, los centros de estudios superiores representan un papel indispensable, debido a que estas conforman el centro primordial del desarrollo de la ciencia, la tecnología, la humanidad, la economía, la sociedad y la cultura de toda una nación.

No existe algún aspecto del estudio científico como es el aspecto educativo con mayor calidad en su formación inicial en relación al desarrollo humano; la misma que resulta valiosa para un correcto o incorrecto desempeño del docente y constituye de esta forma un elemento importante para el progreso que se suscitaría en el tiempo a través de los distintos espacios de capacitación de los docentes.

Motivación

Para ser docente es importante que el sujeto este intrínsecamente motivado. Esa motivación hará que el docente sienta agrado por hacer su trabajo. Esta satisfacción proviene de varios factores, como el agrado por terminar el trabajo, el sentimiento de culminar una tarea.

Evidentemente el docente también requiere la motivación extrínseca. Como lo es el sueldo, prestaciones, seguridad en el trabajo y condiciones laborales.

Varios directores de escuelas y técnicos de Instituciones Educativas cometen el error de suponer que el desempeño de un docente depende directamente con su motivación.

No obstante, hay otros componentes que intervienen como son las capacidades y habilidades de una persona así como el grado de apoyo organizacional que intervienen en su desempeño.

Un docente escasamente motivado y con habilidades excepcionales puede ser capaz de superar a otro docente más motivado y con menos habilidades.

Del mismo modo, el desempeño de un docente depende principalmente de lo que llamamos “apoyo organizacional y docente”

Al hablar de motivación estamos refiriéndonos al incentivo, que viene a ser aquel comportamiento humano promovido, dirigido hacia el alcance de metas trazadas. El ser humano, debido a su naturaleza, desea que de su trabajo laboral obtenga no solo aquella felicidad al cubrir con ello sus necesidades primordiales, sino otras satisfacciones de índole personal y social. Un claro ejemplo de ello vendría a ser el hecho de mantener siempre la iniciativa, la buena relación entre compañeros de trabajo, el sentimiento de apoyo, el saberse útil para determinadas áreas, el poder laborar en mejores condiciones de salud, de seguridad entre otras. (Caballero, 2003).

En función de la anterior definición se puede determinar que todos los seres humanos nos comportamos en todo momento impulsado o motivados por alguna razón o simplemente por tratar de cubrir algunas carencias o metas personales. A pesar de que un gran porcentaje de personas laboran por el hecho de adquirir un poco más de dinero, de reconocimiento, por relacionarse con los demás, por lograr una mejor condición social y, por sentir que son eficaces y eficientes y que otros puedan sentirse orgullosos del trabajo que desempeñan; es entonces que una buena motivación ayuda al alcance satisfactorio de las tareas y en general de la bien común, generando una sensación de valoración propia en uno mismo y ante la vista de las demás personas.

Según Galtés (2013), para tener la vocación de docencia necesita de las siguientes motivaciones:

- Escasa rutina en el centro de trabajo.
- Tener cerca la oportunidad de interacción humana diferente.

- Constituir una tarea llena de exigencia y que este en persistente cambio.
- Tener preparaciones diversas para transmitirlos a los más jóvenes.
- Ser autónomo al instante de elegir las diferentes actividades pedagógicas.
- Estar identificado con la tarea docente.

Como observamos, hay muchas razones por las cuales tenemos la posibilidad de sentirnos motivados a llevar la labor docente, una de ellas que consideramos resaltante es la identificación con la carrera docente, que es la forma como los docentes se reconocen con la profesión que desempeñan y como se identifican hacia los demás: Estudiantes, padres, colegas, en fin con todos los integrantes de la comunidad educativa. Esta identificación es primordial porque es el reconocimiento de nuestra identidad como docente que va relacionado de manera directa con los saberes que él tiene de su profesión y las prácticas pedagógicas que desempeña dentro del salón y la Institución Educativa. Tal es así que hay variadas situaciones que resultan ser motivantes para los docentes en su labor pedagógica; además hay otras causas que impulsan a un gran número de docentes quieran abandonar esta hermosa profesión y deseen solo sostener aquellas tareas que es aparentemente más sencillo o en las que se emplee menos energía y a la vez resulten más productivo para su avance personal y familiar.

Para Galtés (2013), varios docentes se sienten frustrados y ansían abandonar la carrera docente porque:

- Frecuentemente se va cargando más y más trabajo al docente (aumento de exigencias, horas extras en el hogar, de papeleo, reuniones en horarios extras, etc.).
- La insatisfacción con relación a los contenidos y la forma como el estado implementa las distintas reformas educativas.
- La alta indisciplina de parte de los estudiantes para con sus docentes y compañeros, ocasionando que el docente tomé más tiempo para disciplinar que para enseñar.
- La ausencia de un perfil autónomo y a la vez de un cierto nivel de condescendencia.
- Ausencia casi total de parte de los directivos en su acompañamiento continuo y la rigidez con que ellos proceden sobre los maestros.

- La poca revalorización de la tarea docente en la que se ve deteriorada su imagen ante la sociedad.

Contextos como las antes nombradas han causado desacreditar la profesión docente, ya que años pasados cuando una individuo se dedicaba a ser docente, gozaba de gran reputación, el docente era respetado y glorificado por la sociedad, todos se dirigían frente a un docente con profundo respeto, con amabilidad con cordialidad, tenía el respeto no solo de sus estudiantes, sino de toda la sociedad en su conjunto, sin embargo, lamentablemente hoy en día, un docente representa simplemente un trabajador del estado que labora más por necesidad que por vocación, es decir por la falta de dinero debe aguantar ambientes laborales desfavorables donde abusan de sus derechos y muchos de ellos son tratados muy mal.

Relación profesor estudiante

Para Cámere (2009) considera que la relación de maestro a estudiante tiene un carácter bipolar, es decir, en una interacción de dos seres humanos con edades diferentes y con desarrollo emocional distinto (madurez) basado en el toma y te doy, va y viene. En este sentido, frente a las provocaciones de indisciplina, la irritabilidad, las conductas y actitudes fuera de lo normal, las motivaciones fuera del foco educativo por parte los estudiantes, el maestro tiene que responder ante ello cargado de toda la paciencia, la prudencia y de forma ecuánime de acuerdo a su juicio y carácter adaptativo alcanzado con el pasar del tiempo y durante su preparación profesional. (p.112).

Como sabemos, ninguna de las dos partes se eligen, es decir ni el maestro elige a sus estudiantes, mucho menos ellos eligen a su maestro; esta relación que existe entre profesor y alumno va generándose en función a la distribución del horario, los cursos a cargo del maestro, quien iniciado el año académico se empieza la interacción entre maestro – alumno y comienzan a establecerse relaciones; tal vez al comienzo lo único que una al docente con sus alumnos es el interés que tiene éste por enseñar y lograr en ellos el aprendizaje esperado en cada curso. No obstante, es trabajo del maestro el indicar cuando se dará comienzo a las clases, que juegos emplearemos, cuál será la secuencia de trabajo, entre otras; las cuales a través del tiempo y debido a como se vayan dando las relaciones diarias entre docente y estudiantes, estos lazos pueden hacerse cada vez más fuertes o quizás cada vez más débiles, todo dependiendo del camino que emprendan las situaciones.

Para Ajanel (2012) el docente tiene que edificar con su buen ánimo un contexto apropiado para que en el salón de clases se respire la sensación de tranquilidad, de paz y amistad; sin llegar al extremo de perder el rumbo de lo planificado ni dejar que los estudiantes tomen el aula por la indisciplina. El maestro debe dejar claro cuáles son las normas a cumplir, las amonestaciones que puede adquirir aquellos que las incumplan, y éstas deben ser dadas de forma precisa y efectiva para que el ambiente del salón de clase vaya funcionando de forma ordenada ya sea dentro del aula, o fuera de ella. (p.127)

El docente muy aparte de querer edificar un contexto y clima adecuado en su aula, tiene que estar atento también a la mantención de la buena disciplina de sus alumnos, y si se suscitara hechos de indisciplina dentro del salón de clases, debe exigir, de parte del maestro, una acción inmediata, dado que estos comportamientos inadecuados obstaculizan el normal y buen desarrollo de las clases. En tal sentido, si se desea tener un ambiente acogedor y a la vez con cierto grado de exigencia dentro del salón de clases, es necesario la exposición de normas claras y entendibles para los estudiantes, las cuales deben tener cuenta y ponerlas en práctica durante todo el desarrollo de la clase, además de esto debe existir sanciones que se les pueda imponer por alguna indisciplina y así ellos no lo vuelvan a cometer. Todo estudiante espera que su maestro sancione a quienes se portan indisciplinados y cumpla con las normas y castigos acordados al comienzo de la clase; se debe evitar que por debilidad emocional o por simple lastima no se ejecute las normas ante alumnos con mal comportamiento dado que esto ocasionaría un desprestigio moral ante sus estudiantes de parte del maestro.

Ante esto, concluimos que: “La relación docente – estudiante que se genera, no es fácil desde la entrada. Al inicio esta relación se fundamenta en una incipiente apreciación de ambas partes, y estas apreciaciones se van delimitando, precisando y consolidando con el pasar de los días de clase. El trabajo del maestro abarca más responsabilidades y cada vez se va ampliando más, ya que tiene que enseñar, estimular, corregir, formar y reorientar aquellas malas acciones. En la medida en que un maestro se muestra íntegro, tiene fuertes conocimientos de su área de enseñanza, tiene un trato cálido y a la vez es exigente a través de su ejemplo mismo, alcanza no solo la afectividad, sino también llega a alcanzar a que sus estudiantes lo admiren. Cuando un docente se gana un buen prestigio ante sus estudiantes, hace que estos se comporten con mayor responsabilidad, tengan actitudes adecuadas basadas en el respeto y sobre todo, muestran más interés en el aprendizaje del área que desarrolla. (Cámere, 2009).

Relación familia escuela

El seno familiar y el colegio resultan ser los dos ámbitos más relevantes en el proceso de crecimiento y desarrollo de toda persona. Estos dos contextos deberían ser complementarias, por lo que poseen gran influencia sobre el estudiante; en tal sentido, se busca que las interacciones entre estos dos ámbitos sean cada vez más fluidas, una se complemente con la otra, exista un trato cordial entre familia y escuela, y alcancen el objetivo principal que es el lograr un total desarrollo integral del alumno.

El desarrollo educativo de los estudiantes es una labor coordinada entre los tutores o padres de familia y los maestros, quienes unen esfuerzos para lograr que sus estudiantes se formen integralmente. Este trabajo coordinado debe desarrollarse de forma conjunta; donde el maestro involucre activamente a los padres de familia facilitándole la información que este requiera y así contribuyan al desarrollo académico de sus hijos, además de unirlos más a la institución educativa delegándolo responsabilidades. (Dadugarden.com, 2009).

Teniendo en cuenta este enfoque, la interacción entre las familias y la escuela debe darse dentro de un clima de respeto mutuo y un alto grado de confiabilidad, basado en actitudes activas y participativas tanto de apoderados como de los docentes; los cuales constituyen un equipo cooperativo y teniendo claro sus responsabilidades, ambos se complementaran en el desarrollo de las actividades que conllevan a la educación de los estudiantes que tienen bajo su tutela.

Los docentes además de cumplir sus obligaciones en formar buenos estudiantes tienen que hacer partícipes al apoderado en el desarrollo cognitivo de sus menores hijos ayudando en casa con la revisión de las lecciones del maestro, el cumplimiento de las tareas, reforzando algunos contenidos no tan claros o en los que tengan dificultad y requieran de más práctica para poder entenderlo, según la capacidad y el grado del nivel de formación que hayan tenido los padres, de igual forma se les debe permitir mostrar sus opiniones acerca de la manera en que se organiza y funciona la escuela en la que estudian sus hijos, con el objetivo de que no solo sean meros espectadores sino sean conscientes de que forman parte del proceso informativo y formativo de la escuela, y que su ayuda es fundamental para alcanzar los objetivos.

Organización institucional

Al referirnos a la organización de la institución educativa como un elemento importante en el marco del buen desempeño docente, estamos hablando de todos los actores que conforman una comunidad institucional. Esto implica que cada miembro de la escuela debe conocer que tiene que cumplir ciertas normas, ciertos procedimientos, que todo lleva un control requerido para su normal atención. Todos estos aspectos tienen influencia directa en el trabajo diario del docente y el nivel de su desempeño en aula.

Según Pérez (1998) El colegio, al igual que todas las instituciones sociales, tiene sus propias características académicas y culturales que la hacen distinta de las demás. La cultura institucional son aquellos comportamientos y conductas que promueve el colegio como establecimiento de la sociedad. Hechos como una costumbre, una tradición, un ritual u otras manifestaciones culturales estimulan en la conservación y reproducción de dichos comportamientos; y a la vez estos resultan ser condicionantes del modo de vida que se desarrolla en la escuela y en sus alrededores; es ahí donde la escuela cobra relevancia al tratar de mantener vigente dichas manifestaciones y los valores morales que con ella prevalecen, fortaleciendo los lazos sociales de los diversos grupos que conforman las escuelas. (p.131).

En tal sentido, hay muchas y diversas realidades que se gestan al interno de muchas organizaciones y que tienen injerencia de alguna manera en el buen desempeño de los maestros; fundamentalmente en las interacciones que se dan entre los integrantes de una institución, la eficiencia con que estas interacciones se comunican, el grado de nivel jerárquico que se practica y otros que de una u otra forma influyen en el modo de vida que la escuela asume y que inmiscuye a sus integrantes en general.

En tal sentido, Pérez (1998) considera que el colegio no puede asumir tareas objetivas precisas lejos de la realidad en la que se desenvuelve y sin tener en cuenta los contenidos, las tareas y el nivel de relación que sus integrantes poseen. El colegio debe brindar un carácter ofensivo, es decir, buscar permanentemente un contante cambio de experiencias dejando de lado lo rutinario y entrando en el campo de la complejidad y la innovación basado en valores como la democracia y el compañerismo. (p. 132).

Esto quiere decir que, al hablar de organización escolar estamos refiriéndonos a un contexto donde las relaciones son distintas entre sus varios miembros, ya que son

diversas personas con aspiraciones e intereses distintas, y a pesar de que tiene objetivos diversos están obligados a asumir trabajos y responsabilidades complementándose unos a otros y al final establezcan objetivos institucionales comunes, en la que participen todos los actores educativos, desde los más altos directivos hasta el personal más bajo jerárquicamente, creando un ambiente de labor adecuado, democrático, favorable, colaborativo; en tal sentido, es necesario estudiar los diversos factores que hacen de una institución una organización eficiente.

Características del Desempeño Docente

Ningún docente nace siendo eficaz, sino que este se forma y se desarrolla con esfuerzo, dedicación y pundonor.

Todo maestro debería presentar estas características, las cuales permitirán que su trabajo diario resulte ser más eficiente. (Universia, 2012).

- Tener un pensamiento abierto: todo buen docente debe caracterizarse por seguir aprendiendo y ser adaptativo a cualquier circunstancia. Con cada día de trabajo, el docente se enfrenta a nuevos retos que tiene que ir superando, ante ello, debe tener la capacidad de medicar y adaptar el manejo a las adversidades, mucho más cuando un docente está iniciando su labor magisterial.
- Ser paciente y flexible: todo maestro sabe que cuando se está dictando una clase o se está enseñando un tema preciso siempre surgen las interrupciones; por lo tanto, todo buen docente debe saber manejar sus emociones y llenarse de paciencia, ya que esto no solo le beneficiará en su mantención moderada de los niveles de estrés, sino que esto permitirá seguir teniendo el control de la situación si dejar que los estudiantes generen nuevas polémicas.
- Ser dedicado: la carrea docente tiene buenos beneficios, uno de ellos es quizás, el hecho de gozar de más de dos meses de vacaciones; no obstante, esta labor pedagógica conlleva a una dedicación exclusiva. Ante ello, siempre es recomendable aprovechar el tiempo dado que siempre hay nuevas posibilidades de aprendizaje y es mejor que durante estos días de descanso se pueda asistir a capacitaciones o reforzamientos.

- Tener una actitud positiva: Se refiere a que un docente no se debe dejar llevar por el derrotismo y el conformismo, así los problemas e inconvenientes que se le presenten sean difíciles. Recuerda que eres un ejemplo para tus estudiantes.
- Tener nuevas expectativas de llegar más lejos: esto implica que lo que logré ayer, ya no cuenta, ahora debo buscar nuevos horizontes. Este comportamiento debe ser transferido como punto de motivación para los estudiantes y buscar que cada día se esfuercen más y más por aprender.

El deseo de inculcar lo que uno ha aprendido, o el querer llevar a cabo lo programado académicamente, basado en conocimientos científicos, tecnológicos y humanístico no nos hace mejores maestros, sino más bien, todo docente debería tener la disposición y preparación de asumir nuevos retos y saber cómo actuar frente a cada uno de los inconvenientes que a diario se suscitan en el salón de clases, debido a la constante interrelación con los estudiantes, con los apoderados, entre maestros de la misma institución, con los directores y demás autoridades; pero en especial, un maestro debe sentirse satisfecho cuando ve que sus estudiantes se están formando para ser buenos ciudadanos, buenos varones y mujeres y que en un futuro no muy lejano serán ellos los que conduzcan el futuro de nuestra nación.

En función a nuestra propia experiencia y trabajo en diversos colegios, para llegar a ser un buen docente no solo es suficiente el hecho de tener dicha vocación desde pequeños, sino que además se debe tener ciertas actitudes y aptitudes necesarias para llevar a cabo un buen desarrollo de los aprendizajes; estas características son: tener mente abierta, ser flexible, ser muy paciente, ser dedicado entre otras más. Todas ellas son importantes y requeribles para ser buen maestro; y a pesar de que puede que muchos de los docentes, en un principio carecían de alguna de estas cualidades, estas se pueden ir aprendiendo y puliendo a través de contacto diario con los niños en el salón de clases. En la actualidad, muchos investigadores del ámbito internacional buscan definir los métodos sobre lo cual debería esclarecerse que es o a que se debería llamar buen desempeño docente; ya que de aquí es de donde parte todo el proceso de revalorización de la carrera magisterial. Al respecto, se están implementando diversas políticas educativas, todas con un solo objetivo, mejorar el nivel de desempeño magisterial.

El Marco de Buen Desempeño Docente se refiere a todo un conjunto de acciones deliberadas previamente, acerca de cómo llevar a cabo una enseñanza de calidad para todos los niños y niñas, buscando principalmente que estos alcancen óptimos aprendizajes, a lo largo de toda su educación básica; del mismo modo, busca concientizar a los docentes para que se superen profesionalmente y de este modo garanticen los buenos aprendizajes de todos los educandos del país. Es un tema de suma relevancia, ya que el aprendizaje de los estudiantes y la manera en como enseñan nuestros maestros resultan ser aspectos de carácter público dado que la educación es en sí el eslabón de superación de toda sociedad civilizada. (Ministerio de Educación P. Marco de Buen Desempeño Docente, 2012).

La profesión docente no es menos que ninguna otra, por tanto la construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es básicamente un acto que persigue la auto conciencia acerca de la importancia de la educación y como este incide directamente sobre nuestra sociedad, cultura y conlleva al éxito igualitario de nuestra nación.

Desafíos del Desempeño Docente

Las constantes capacitaciones y los estudios posteriores que se puedan llevar por parte de los maestros, aunándose a lo que pudieron haber aprendido en su formación profesional inicial, recalarán en su trabajo y la calidad que este refleje. No obstante, en muchos países de la región, incluido el nuestro, aun se aprecian altas deficiencias en este aspecto ocasionando una bajo desempeño de los maestros:

- ✓ Aún subsisten muchos modelos educativos de formación docente de épocas pasadas y que se siguen practicando hoy en día en las diversas universidades e institutos.
- ✓ Una escasa calidad en cuanto a buenos maestros formadores de nuevos maestros.
- ✓ Una separación continúa entre los niveles de educación inicial, primaria y posteriormente secundaria.
- ✓ Ninguna intensión de querer coordinar entre instituciones responsables de la formación de los futuros maestros.
- ✓ Capacitaciones dictadas por cumplir el cronograma sin calar de forma permanente y significativa en los docentes, y con ninguna incidencia sobre la formación al inicio de la carrera.

- ✓ Diversas actualizaciones entendidas más como un negocio donde se ofrece más de lo que realmente se necesita aprender.
- ✓ Se llevan a cabo capacitación docente a solo un maestro por institución dejando el trabajo bajo un solo responsable.
- ✓ Capacitaciones con fines diversos, pero muy alejados de la esencia que es mejorar la práctica laboral en clase. Es decir, estudiar para ascender de cargo, para probar un estudio entre otros.
- ✓ Escaso trabajo colegiado donde exista alguien con conocimientos superiores para acompañar, monitorear y evaluar constructivamente la labor docente al interno de una institución educativa.
- ✓ Poca satisfacción acerca de los conocimientos a enseñar y cuan pertinentes son en la formación profesional.
- ✓ Baja aplicabilidad de los adelantos tecnológicos en la formación de los maestros, ocasionando que sean analfabetos en las TICs.
- ✓ Carencia de fiscalizadores que se preocupen por la calidad de la educación que reciben aquellos que más adelante enseñaran a nuestros niños. (Robalino, 2007).

ROL DEL DOCENTE INNOVADOR

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,118), señalan que hoy en día, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad y esta debe ser constante. Que los estudiantes, comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que le da el maestro, es decir, como los motivamos para aprender, como les presentamos los contenidos, de qué manera los organizamos. Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que queremos realizar con ellos, ya que la entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida y a la vez son procesos independientes. Por consiguiente, es de vital importancia que asumamos un nuevo rol, el mismo que implicaría diferentes funciones a realizar:

- a. Se debe planificar actividades en función a las necesidades e intereses de los estudiantes.
- b. Facilitar un clima de respeto y paz.
- c. Crear canales a las diversas formas de comunicación con los niños y niñas.
- d. Crear y facilitar condiciones donde los estudiantes aprendan a aprender.

- e. Valorar y motivar los logros de cada estudiante.
- f. Conocer características, necesidades, intereses, estilos y ritmos de aprendizaje de nuestros alumnos que se encuentran a nuestro cargo.
- g. Motivar a que sigan investigando, ejerciendo así la creatividad e innovación.
- h. Crear acciones de actividad mental
- i. Guiar el aprendizaje en forma constante y construir a partir de ellos nuevos aprendizajes.
- j. Tener en cuenta opiniones, sugerencias y propuestas de los estudiantes.

El docente tiene una gran responsabilidad, pues tiene a su cargo ciudadanos que en un futuro estará a cargo de nuestra patria, él como pieza fundamental desarrollará competencias, capacidades y una ardua investigación y dedicación para con su labor.

El docente logrará que el alumno comprenda lo que se les enseña, usará para ello diferentes estrategias motivadoras, asimismo buscará técnicas que permitan organizar el plan de clase. El docente tendrá presente que la enseñanza solo se puede llevar a cabo mediante un aprendizaje vivencial.

La enseñanza es lograr que los estudiantes aprendan de acuerdo a sus ritmos y estilos de aprendizaje propios de cada uno, más no significa que deben cumplir con una programación o las horas exigidas en clase. Por lo tanto el docente cumple una serie de funciones con el único objetivo de alcanzar verdaderos aprendizajes, permanentes y significativos que le sirvan en su vida diaria.

ROL DEL DOCENTE CONTEMPORÁNEO

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006,124), señalan que los roles del docente contemporáneo representa su verdadera acción o desempeño dentro de una escuela u organismo al que pertenecen teniendo en cuenta funciones, con el fin único de llevar a cabo su labor pedagógica en forma eficiente y pertinente. A ello, todo buen maestro debe ejecutar en su institución educativa las siguientes dimensiones: Profesional, Personal y Social (p. 124).

A. Dimensión profesional

Esta dimensión es el más importante puesto que comprende los requisitos necesarios que el docente debe tener en cuanto a su formación investigadora, así como amplios conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas que ayuden a que el estudiante logre aprendizajes significativos. Dentro de esta dimensión encontramos los siguientes indicadores:

- Nivel o dominio de la materia.
- Uso del orden y disciplina en clase.
- Intervención de los alumnos.
- Comunicación verbal, clara y fluida.
- Angustia por el rendimiento del alumno.
- Impulsar la participación activa en clase.
- Planificación de la clase.
- Aplicación de estrategias para el aprendizaje.
- Motivación en clase.
- Uso de materiales educativos.

B. Dimensión personal

Esta dimensión se relaciona con el cumplimiento de las responsabilidades laborales, normativas, así como su capacitación y el desarrollo como una persona íntegra el cual debe ser un modelo a seguir para sus estudiantes, un amigo, alguien que les escuche y les ayude a desarrollarse. Para esto, el docente debe presentar los siguientes indicadores:

- Aptitud pedagógica.
- Placer en el trabajo.
- Procedimiento con imparcialidad y justicia.
- Practica de valores.
- Cumplimiento de las horas de clase.
- Asistencia y puntualidad en el trabajo.
- Innovación profesional.
- Trato y /o Comunicación con el alumno.
- Vocación de servicio docente que desempeña.

Un maestro inicia su formación desde que descubre que su vocación es el servicio educativo y emprende su preparación pedagógica al momento de ingresar a una

universidad o a un instituto de formación docente y este proceso se alarga en lo que dure cada semestre académico. Un maestro con vocación no solo busca terminar una carrera sino que asume un compromiso profesional y social con su entorno teniendo claro que en el futuro desea desempeñarse eficazmente tratando siempre de ir superándose en cuanto a sus capacidades y habilidades cognitivas y técnicas para un mejor desenvolvimiento y pueda estar acorde con los nuevos paradigmas científicos y tecnológicos.

C. Dimensión social

En esta dimensión juega un papel muy importante la relación Docente – Docente pero no únicamente al desarrollar un tema dentro del aula sino además de la labor que un docente realiza en el exterior y que apunta principalmente al desarrollo de la conducta de los estudiantes. Hay que tener en cuenta las relaciones que puedan existir entre los actores de la institución educativa, la familia, el contexto comunal y las organizaciones sociales.

Los indicadores que debe desarrollar el docente frente a sus estudiantes son las siguientes:

- Participación e investigación en las actividades.
- Responsabilidad en el mejoramiento institucional.
- Identificado con la I.E que labora.
- Buen trato a los alumnos en el aprendizaje.
- Orientación, consejo y ayuda al alumno.
- Fomento de las expresiones culturales.
- Promoción de un ambiente de amor y respeto en el aula.
- Práctica de valores.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la Relación entre Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel del Talento Humano de los docentes de las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018?
- ¿Cuál es el nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018?

- ¿Cuál es la Relación que existe entre el talento Humano y la Dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018?.
- ¿Cuál es la Relación que existe entre el talento Humano y la Dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativa de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018?.
- ¿Cuál es la Relación que existe entre el talento Humano y la Dimensión de Desempeño Social en las Instituciones Educativa de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018?.

1.5 Justificación del estudio

El presente estudio de investigación se enfocará en determinar la relación del talento humano y el desempeño docente, debido a que no se desarrolla con la debida importancia el talento humano de acuerdo a las competencias que posee cada persona, llegando a hacer una falta de talento humano y por ende un problema, es que se observó un deficiente desempeño docente en las Instituciones Educativas de Convenio de CIRCA del Distrito de Cerro Colorado. Está investigación pretende contribuir en dar la importancia a las dos variables talento humano y desempeño docente, tratando de dar a conocer que se debe invertir en capacitar y desarrollar los talentos, en retenerlos ,conociendo cada uno sus perfiles, habilidades blandas y duras que un docente debe saber y poseer, para que la educación crezca hacia una mejor enseñanza, siendo la finalidad de llegar a tener un óptimo desempeño docente en un 90%, para incrementar la educación en los niños y así logren un aprendizaje significativo , evidenciando un trabajo en equipo y esté distribuido de acuerdo a sus potencialidades, habilidades y destrezas, obteniendo así de cada docente el mayor potencial que pueda ser reflejado en sus actividades laborales y asumiendo sus funciones diarias, haciéndolas más eficientes.

Esta investigación cuenta con el apoyo de los directivos de las Instituciones Educativas de convenio de **CIRCA** del distrito de Cerro Colorado, teniendo la disposición para proporcionar la información y autorización para aplicación de los instrumentos de cada variable siendo relevante y necesaria para cumplir los objetivos.

Principalmente el resultado de este estudio destacará al talento humano como un elemento significativo en una organización, direccionará en llegar a tener profesionales satisfechos con su labor que desempeña gracias a su capacitación, permitirá ser remunerados y

conmemorados por su mérito, esfuerzo etc, lo cual se utilizará las diferentes herramientas de acorde a la tecnología permitiéndose tener un buen desempeño docente.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

- **Hi.** Existe relación directa y significativa entre Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado _Arequipa 2018.
- **Ho.** No existe relación directa y significativa entre Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.

Hipótesis Específicas

- **Hi:** Existe relación entre Talento Humano y la dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado -Arequipa 2018
- **Ho:** No existe relación entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018
- **Hi:** Existe relación entre Talento Humano y la dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018
- **Ho:** No existe relación entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.
- **Hi:** Existe relación entre Talento Humano y la Dimensión Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018
- **Ho:** No existe relación entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.

1.7 Objetivos

Determinar la relación entre del Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018.

Objetivos específicos:

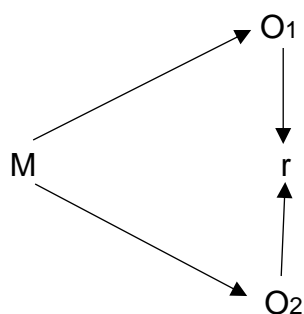
- a) Determinar el nivel del Talento Humano en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018.
- b) Determinar el nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018.

- c) Determinar la relación que existe entre talento humano y la dimensión de desempeño Profesional en las instituciones educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018.
- d) Determinar la relación que existe entre talento humano y la dimensión de desempeño personal en las instituciones educativas de Cerro Colorado Arequipa - 2018.
- e) Determinar la relación que existe entre talento humano y la dimensión de desempeño social en las instituciones educativas de Cerro Colorado Arequipa- 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Para (Kerlinger & Lee,2002),”El diseño de tipo correlacional es aquel que no manipula ninguna variable, es por esto que se mide y posteriormente se compara para observar la relación que existe entre ellos” (p.247).



Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Observación de la variable 1: Talento Humano

O2: Observación de la variable 2: Desempeño Docente

R: relación entre dichas variables de estudio

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Talento Humano

Acorde a las indagaciones de Rodríguez (2009:1), existe un componente que es usual en las organizaciones, sucede que todas ellas de una manera u otra hacen referencia al talento humano una de las causas decisivas en el proceso invadir que garantice la perduración y prosperidad de las organizaciones, algunas le brindan más grande concepto y otras menos, pero la verdad es que ésta se encuentra en todas. No obstante es la inclinación que menos adeptos prácticos posee ya que su fruto no lo genera el propio talento, si no el efecto de su administración, es por esto que los directivos empresariales comprenden que es un inicio para el avance, pero no lo han concientizado lo primordial como para aplicarlo con triunfo

Variable 2: Desempeño Docente

La actuación eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una Institución u organismo de la comunidad educativa, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo - 2006).

2.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
TALENTO HUMANO	Según refiere Rodríguez (2009), la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es lograr la máxima creación de importancia para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a establecer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro	La variable de Talento Humano será operacionable a través de un cuestionario, donde se tomó la muestra poblacional de estudio, esto determinará la relación de talento humano y desempeño docente. Para su medición se llevará a cabo una serie de preguntas de 20 ítems. y está conformada de 2 dimensiones: dimensión interna y	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Interna 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidades • Motivaciones • Actitudes 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Externa 	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral • Perspectiva del desarrollo profesional • Condiciones del trabajo 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala medición
Desempeño docente	La actuación eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una Institución u organismo de la Comunidad Educativa, teniendo en cuenta las funciones que debe de asumir con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo - 2006).	La variable Desempeño Docente será operacionable por medio de una ficha de Observación, tomando la muestra poblacional del estudio, esto determinara la relación de Talento Humano y Desempeño Docente. Para su medición se utilizará preguntas de 27 ítems y está conformada de 3 dimensiones: Dimensión Profesional, Dimensional Personal y Dimensión Social.	Dimensión Profesional	Nivel o dominio de la materia. Uso del orden y disciplina en clase. Impulsar la participación activa en clase. Angustia por el rendimiento del alumno Planificación de la clase. Motivación en clase. Uso de materiales educativos Aplicación estrategias para el aprendizaje. Evaluación justa y adecuada.	<ul style="list-style-type: none"> Ordinal
			Dimensión Personal	Aptitud pedagógica. Placer en el trabajo. Procedimiento con imparcialidad y justicia. Practica de valores. Cumplimiento de las horas de clase. Asistencia y puntualidad en el trabajo. Innovación profesional. Trato y/o comunicación con el alumno. Vocación de servicio docente que desempeña	
			Dimensión Social	Participación e investigación en las actividades. Responsabilidad en el mejoramiento institucional. Identificado con la I.E que labora. Comunicación y participación en aula. Buen trato a los alumnos en el aprendizaje. Orientación, guía y ayuda al alumno. Fomento de las expresiones culturales. Promoción de un ambiente de respeto en el aula. Actitud proactiva con docentes y dicentes.	

2.4 Población y muestra

Población

Según Levin (1997) define que la “población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, en tanto la población está dada por el conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo.

La población objetivo de nuestro proyecto de investigación está conformada por 250 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de las instituciones de convenio del distrito de Cerro Colorado, provincia de Arequipa. Cada institución tiene diferente población de docentes tal como se observa en el siguiente cuadro:

Población

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
01	Cristo Rey	60
02	San José de Cottolengo	50
03	San Pio X	100
04	Señor de Huanca	40
	Total	250

Fuente: Directorio de Instituciones Educativas 2018

Muestra

Según Kinnear et al, (1993) “El muestreo no probabilístico es la selección de los elementos basados parcialmente en el criterio del investigador”.

El muestreo que presentaremos es de tipo no probabilístico-aleatorio simple

Nuestra muestra de estudio reunió un total de 150 docentes de las instituciones educativas de convenio de Cerro Colorado: Cristo Rey, San José de Cottolengo y Señor de Huanca

Muestra

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
01	Cristo Rey	60
02	San José de Cottolengo	50
03	Señor de Huanca	40
	Total	150

Fuente: Directorio de Instituciones Educativas 2018.

2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la variable Talento Humano se realizó la técnica de la encuesta y en la variable Desempeño Docente se utilizó la Técnica de la Observación.

Instrumento

El instrumento es el cuestionario estructurado el mismo que medirá las dos variables del estudio. Para la variable 1 Talento Humano el cuestionario consta de 20 ítems que medirá las dos dimensiones interna y externa con sus respectivos indicadores. Sus opciones de respuesta son: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para la variable 2 Desempeño Docente la Ficha de Observación consta de 27 ítems el mismo que medirá las tres dimensiones: Institucional, personal y social con sus respectivos indicadores. Sus opciones de respuesta son: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para que los instrumentos de la presente investigación tengan validez se contó con la opinión de expertos, aplicados a tres docentes especialistas con grado de magister o doctor y así validar los cuestionarios y la ficha respectiva.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, estos serán refrendados por el Alpha de cronbach con el auxilio del software SSPS, se aplicó una encuesta piloto a 14 docentes de las instituciones Cristo Rey, San José de Cottolengo, San Pio X Y Señor de Huanca, de lo cual se obtuvo los siguientes resultados: En la variable de talento humano 0,727 que indica un alto grado de confiabilidad para este instrumento y la variable de desempeño docente de 0,737 siendo aceptable el grado de confiabilidad.

2.6 Métodos de análisis de datos.

Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) dice que el "Análisis de los datos es un proceso de examinar, limpiar y convertir datos con el objetivo de destacar información valiosa, lo que propone conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene variadas facetas y enfoques, que comprende numerosas

técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para analizar los resultados de la estadística de la investigación desarrollada se estudió los datos, revisando cada uno de los cuestionarios a fin de verificar la integridad de sus respuestas. Luego se codificó las respuestas del cuestionario en orden continuado de cada una. Se empleó el programa SPSS, el mismo que detalla la estadística descriptiva, el programa nos permitió recoger los datos en tablas y gráficos estadísticos.

Para la aprobación de los instrumentos se utilizó la técnica de juicio de expertos en las variables y métodos científicos trabajados, quienes determinaron que la redacción y el contenido de los instrumentos son válidos.

Con la finalidad de efectuar la prueba de hipótesis se utilizó la estadística coeficiente de Pearson, que permite verificar el grado de relación que existe entre las 2 variables.

2.7 Aspectos éticos.

La presente investigación se aplicó en cuatro instituciones de convenio- CIRCA de la ciudad de Arequipa, en la que se respetará la decisión y participación de los encuestados que se someterán a la investigación, estas no pueden ser maniobradas, ni experimentadas.

Los participantes serán conocedores del porque se llevará a cabo la investigación y la finalidad de la información de cada uno de los instrumentos aplicados, del mismo modo se conservará el anonimato y la plena opinión de los encuestados de su colaboración.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Resultados de **variable 1: Talento Humano**

Tabla 1

Variable 1: Control Talento Humano		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	87	58.0
REGULAR	60	40.0
DEFICIENTE	3	2.0
TOTAL	150	100.0

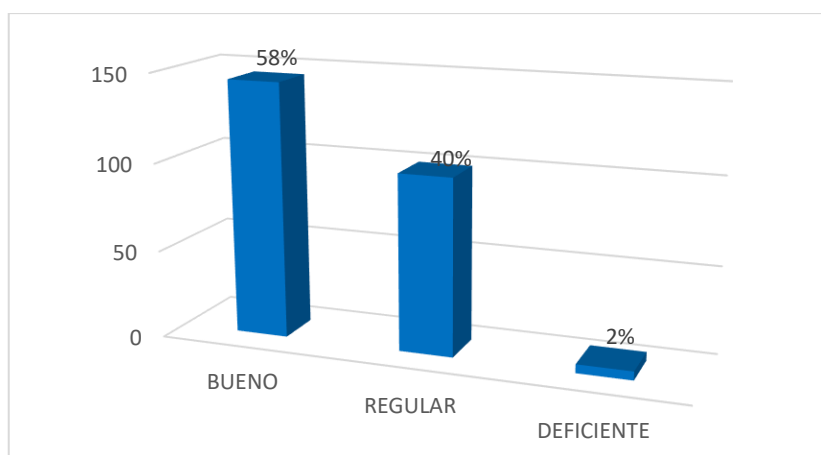
Fuente base de Datos

INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 1 con respecto la variable Talento Humano; nos muestra que el 58.0% se encuentran en un nivel bueno demostrando en su competencia un comportamiento exitoso, seguidamente el 40% se ubican en un nivel regular; finalmente encontramos el 2% en un nivel deficiente de su talento de los docentes. Estos resultados nos hace concluir que en las Instituciones Educativas existe un positivo nivel del Talento Humano.

Figura 1

Variable 1: Control Talento Humano



Fuente Tabla 1

Tabla 2

Dimensión 2: Dimensión Interna		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	90	60.0
REGULAR	57	38.0
DEFICIENTE	3	2.0
TOTAL	150	100.0

Fuente base de Datos

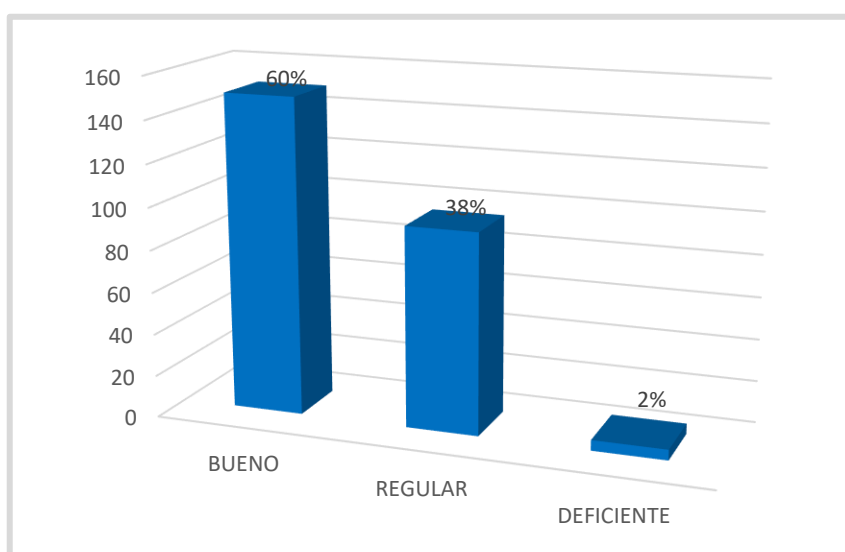
INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura 2 con respecto a la dimensión interna de la variable talento humano; nos muestra que el 60.0% se encuentran en un nivel bueno demostrando sus conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes y por el contrario en el nivel deficiente se encuentran el 2% de los docentes.

Estos resultados nos hacen concluir que las instituciones educativas poseen competencias y habilidades para brindar calidad educativa.

Figura 2

Dimensión 2 : Dimensión Interna



Fuente Tabla 2

Tabla 3

Dimensión 1: Dimensión Externa		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	102	68.0
REGULAR	48	32.0
DEFICIENTE	0	0.0
TOTAL	150	100

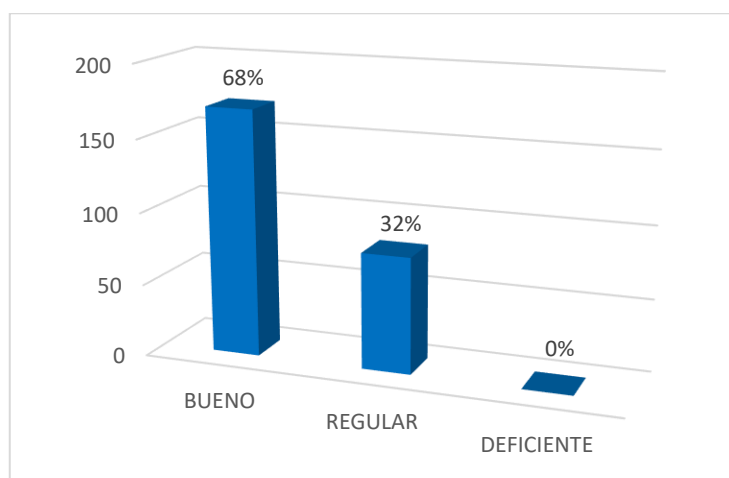
Fuente base de Datos

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 3 con respecto a la Dimensión Externa de la Variable Talento Humano; nos muestra que el 68.0% se encuentran en un nivel bueno demostrando que ofrece un buen clima laboral, perspectiva de su desarrollo profesional, posee una buena condición de trabajo, conjuntamente el reconocimiento muy grato para el docente. Seguidamente el 32% se ubican en un nivel regular. Finalmente hay un 0% de nivel bajo, de acuerdo a la investigación realizada sobre los docentes que laboran en Instituciones Educativas de CIRCA.

Figura 3

Dimensión 1: Dimensión Externa



Fuente Tabla 3

Resultados de variable 2: **Desempeño Docente**

Tabla 4

Variable 2: Desempeño Docente		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	114	76.0
REGULAR	36	24.0
DEFICIENTE	0	0.0
TOTAL	150	100.0

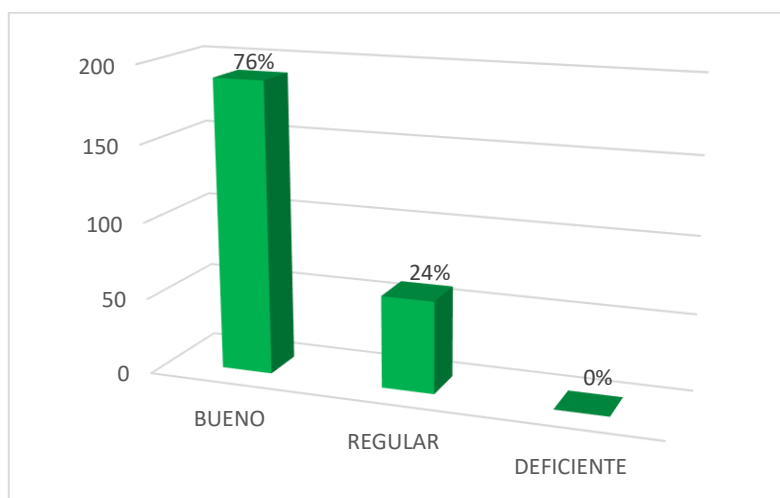
Fuente base de Datos

INTERPRETACIÓN

En la Tabla y figura 4 sobre la variable desempeño docente; nos muestra que 114 docentes que representan el 76.0% se encuentran en un buen nivel de desarrollo de capacidades de desempeño docente, por el contrario 36 trabajadores que representan el 24% se encuentran en un nivel regular. Estos resultados nos hacen concluir que en las Instituciones Educativas existe un positivo nivel del desempeño docente.

Figura 4

Variable 2: Desempeño Docente



Fuente Tabla 4

Tabla 5

Dimensión 1: Profesional		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	117	78.0
REGULAR	33	22.0
DEFICIENTE	0	0.0
TOTAL	150	100.0

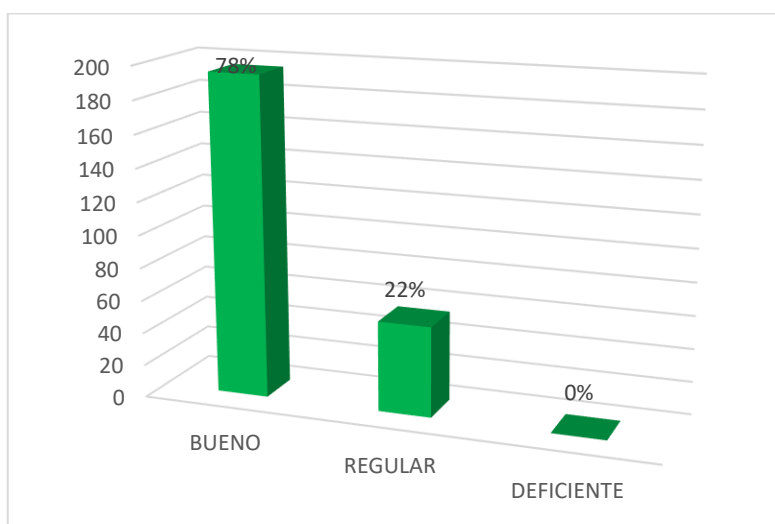
Fuente base de Datos

INTERPRETACIÓN

En la Tabla y figura 5 sobre la variable desempeño docente en su dimensión profesional nos muestra que 117 docentes que representan el 78% se encuentran en un buen nivel de desarrollo profesional, por el contrario 33 docentes que representan el 22% se encuentran en un nivel regular. Estos resultados nos hace concluir que en las Instituciones Educativas existe una positiva formación investigadora que ayudan al alumno a mejorar sus aprendizajes.

Figura 5

Dimensión 1: Profesional



FuenteTabla 5

Tabla 6

Dimensión 2: Personal		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	135	90.0
REGULAR	15	10.0
DEFICIENTE	0	0.0
TOTAL	150	100.0

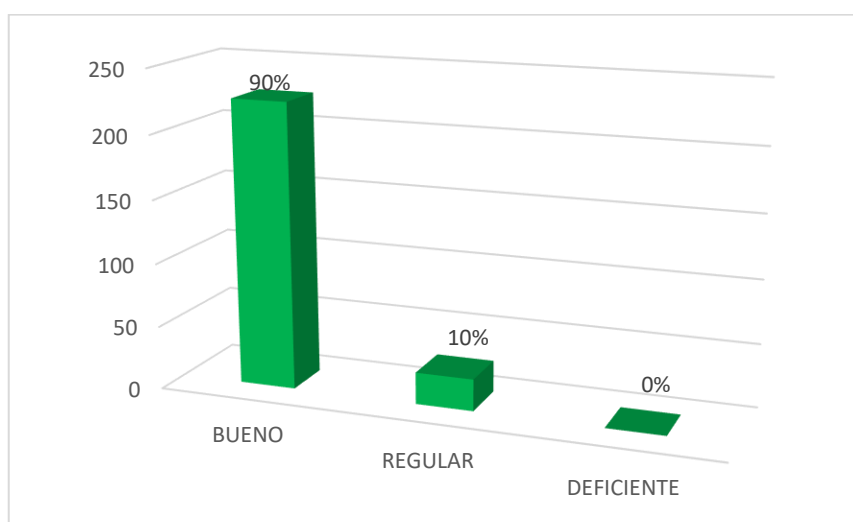
Fuente base de Datos

INTERPRETACIÓN

En la Tabla y figura 6 sobre la variable desempeño docente en su dimensión personal nos muestra que 135 docentes que representan el 90% se encuentran en un buen nivel de desarrollo personal, por el contrario 15 docentes que representan el 10% se encuentran en un nivel regular. Estos resultados nos hacen concluir que en las Instituciones Educativas existe gran responsabilidad en capacitarse y desarrollarse como persona.

Figura 6

Dimensión 2: Personal



FuenteTabla 6

Tabla 7

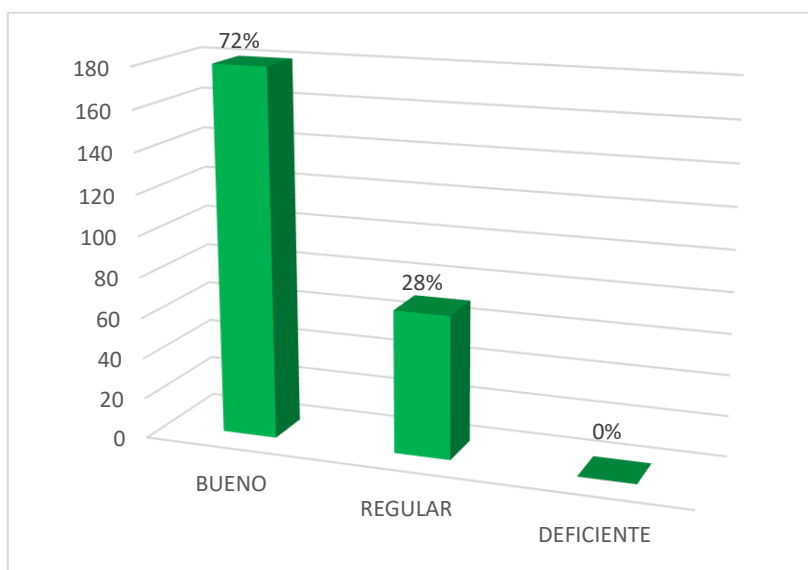
Dimensión 3: Social		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	108	72.0
REGULAR	42	28.0
DEFICIENTE	0	0.0
TOTAL	150	100.0

Fuente base de Datos

INTERPRETACIÓN

La Tabla y figura 7 sobre la variable desempeño docente en su dimensión social nos muestra que 108 docentes que representan el 72% se encuentran en un buen nivel de desarrollo social, por el contrario 42 docentes que representan el 28% se encuentran en un nivel regular. Estos resultados nos hacen concluir que en las Instituciones Educativas existe una importante relación entre docente y docente.

Figura 7
Dimensión 3: Social



Fuente: Tabla 7

Tabla 8**PRUEBAS DE NORMALIDAD**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ControlTalento	,104	150	,000	,950	150	,000
V1D1	,108	150	,000	,954	150	,000
V1D2	,099	150	,001	,945	150	,000
ControlDesempeño	,101	150	,001	,940	150	,000
V2D1	,117	150	,000	,957	150	,000
V2D2	,077	150	,030	,950	150	,000
V2D3	,192	150	,000	,915	150	,000

Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente :Base de datos

En la Tabla 8 se observa que la prueba de normalidad del Control Talento Humano y el control Desempeño Docente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov dando como resultado ($n > 50$); por lo cual demostraron los puntajes una distribución no normal; por ende se utilizó a Spearman para demostrar la relación de las variables, siendo su grado de significatividad menor de 0,05.

Tabla 9

Comprobación de la hipótesis

Correlaciones				
			Control Talento	Control Desempeño
Rho de Spearman	Control Talento	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Control Desempeño	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Rho de Spearman = 0,762 Distribución no normal				

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla nos muestra la correlación existente entre la variable talento humano y desempeño docente que se realizó a través de la prueba Rho de Spearman, siendo su coeficiente de correlación de 0,762; existiendo una relación positiva fuerte, puesto que es menor a 0,05 con un valor de significancia de 0,000; el mismo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Para ello se tuvo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.453), siendo la siguiente:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil : -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna : -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 10

Talento Humano y su relación con la dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado -Arequipa 2018.

Correlaciones			TOTALT	V2 Dimensión 1
Rho de Spearman	TOTALT	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	DesempeñoD1	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de Datos .

Interpretación:

En la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,766 (correlación positiva fuerte), con nivel de significancia de 0,000, siendo menor al 5%, lo cual nos afirma que el Talento Humano se relaciona en forma significativa con la dimensión de Desempeño Profesional en las I.E. de convenio de Cerro Colorado-2018.

Tabla 11

Talento Humano y su relación con la dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado -Arequipa 2018.

Correlaciones

			TOTALT	DesempeñoD2
Rho de Spearman	TOTALT	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	DesempeñoD2	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de Datos

En la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,730 (correlación positiva media), con nivel de significancia de 0,000, siendo menor al 5%, lo cual nos afirma que el Talento Humano se relaciona en forma significativa con la dimensión de Desempeño Personal en las I.E. de convenio de Cerro Colorado-2018.

Tabla 12

Talento Humano y su relación con la dimensión de Desempeño Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado -Arequipa 2018.

Correlaciones

			TOTALT	DesempeñoD3
Rho de Spearman	TOTALT	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	DesempeñoD3	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos.

En la tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,724 (correlación positiva media), con nivel de significancia de 0,000, siendo menor al 5%, lo cual nos afirma que el Talento Humano se relaciona en forma significativa con la dimensión de Desempeño Personal en las I.E. de convenio de Cerro Colorado-2018.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los resultados hallados en nuestra investigación se estableció que existe una relación entre talento humano y el desempeño docente en las Instituciones

Educativas de convenio del distrito de Cerro Colorado - Arequipa. La relación que hemos obtenido es positiva fuerte, en la primera conclusión se determinó que la correlación es significativa donde se observa el valor alcanzado a través de la prueba r de Spearman = 0,762, con una significancia de $0,00 < 0,05$; siendo ello menor al 5%, que rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa, los resultados manifiestan que sí el talento humano mejora, el desempeño docente también cambiará y viceversa, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación. Esto nos hace referencia que los docentes de convenio de CIRCA presentan un desempeño óptimo y también denotan talento humano por el resultado que hemos obtenido; destacamos que dichas instituciones educativas tienen un ideario que permite conocer el trabajo del docente; el mismo, que requiere ser un docente con desempeños óptimos, captando docentes con valores y potencialidades desarrolladas como competencias de él, exigiéndose un compromiso con su Institución. Resultado similar encontramos en Yda. Mendoza R (2015), quién concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas; habiendo obtenido un coeficiente de Spearman = 0,737; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$). Donde se llegó a determinar que el autor de esta tesis tiene semejanzas con los resultados obtenidos en nuestra investigación. Estos resultados guardan también relación con lo que sostiene Rodríguez (2009), haciendo referencia al talento humano como una causa decisiva en el proceso que garantiza la perduración y prosperidad de las organizaciones.

Respecto a la segunda conclusión se determinó que existe una relación entre el Talento Humano y la dimensión del Desempeño Profesional, cuando se aplicó el instrumento en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado -Arequipa 2018, demostrando una correlación positiva fuerte con una sig. de 0.000 y un valor obtenido mediante la R de Spearman = 0,766, siendo esto menor al 5% ($p < 0,05$), no aceptándose la hipótesis nula y sí aceptando la hipótesis alternativa. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Almonte, D (2015), quien llegó a la conclusión de que su relación es positiva moderada, entre la gestión del talento con el buen desempeño docente, donde se observa que existió una correlación con la prueba estadística de la " r " de Pearson = 0.565; asimismo, la tesis registró como conclusión

que el buen desempeño docente está en proceso en las instituciones educativas, avizorando que el 45.5% de la muestra de estudio se encuentra en proceso de realizar un buen desempeño docente en cuanto a las capacidades formativas, sus emociones, su responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con los dicentes, padres, directores, docentes y comunidad educativa en general. Para Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2016, 118) señalan que hoy en día la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad y esto debe ser constante.

En la tercera conclusión nos demuestra que sí existe una relación significativa entre Talento Humano y la dimensión de desempeño personal en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018, ya que el valor obtenido nos indica una correlación positiva media, siendo el coeficiente de R de Spearman = 0,730 con nivel de significancia $p=0.000$ y menor al 5% ($p<0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Esto nos detalla que el talento humano se relaciona con el desempeño personal, porque el docente al enseñar con un potencial y capacidad que el posee demuestra el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, así como su capacitación y el desarrollo como una persona íntegra. Similar a este resultado encontramos a Tinoco, R (2017), que en su investigación demostró que el desarrollo de la gestión del talento humano se encuentra trabajado de manera exitosa en la institución, destacando la cultura organizacional, los valores y la ventaja competitiva por permitir a los empleados ampliar nuevas habilidades y competencias, indicando que el proceso de la gestión del talento humano desprende que los docentes-empleados como no estandarizados se encuentran faltos de claridad e indefinidos. Los procesos claramente identificados y cumplidos por la UCIC para los empleados son la aplicación de personas y la evaluación de las TICs y de la era digital poder normar e informar los procesos que ejecutan, con el fin de gestionar el talento en UCIC, capacitar a los docentes empleados como al personal encargado y crear planes de acción a corto, mediano y largo plazo. También encontramos a Alles.M (2012), Chiavenato. I (2010), Valdez (2003), ellos expresan que el talento humano es la competencia que genera un comportamiento exitoso, y que el desempeño docente es parte de las perspectivas de enseñar, lo cual vincula las habilidades, capacidades

y conocimientos que apoyan las acciones del docente en busca de fortalecer los objetivos de la organización para que esta sea óptima .

Podemos observar en la cuarta conclusión que existe una relación significativa entre Talento Humano y la Dimensión Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018, demostrando una correlación positiva media y una sig. de 0.000 con un valor obtenido mediante la R de Spearman =0,724; siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), no aceptándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto nos expresa que la relación que existe entre las dos variables son importantes en el ámbito educativo, donde describe como el docente participa en el exterior compartiendo con su comunidad educativa y sintiéndose identificado en su ámbito profesional .A esto concuerda Núñez, M (2017) en su investigación que la relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas es fundamental e importante, mostrándonos así que en su variable motivación obtiene una confiabilidad de 0,810; según el Alpha de cronbach, y para la variable desempeño docente logra una confiabilidad de 0,849;su validez concluye que existe relación entre la variable motivación y la variable desempeño docente aplicado con el estadígrafo r de Pearson ($r=0,831$) y su significancia bilateral de 0,000 menor al 0,05; estos resultados permiten aceptar la hipótesis de la investigación y negar la hipótesis nula. Así se observó cuanto valor tiene la motivación en un docente si encuentra su talento y lo desarrolla.

En definitiva, se demuestra que estas investigaciones son de gran aporte a la comunidad educativa donde contribuirán a futuras investigaciones y nuevos métodos abordando el desarrollo del talento humano como aspecto influyente en el desempeño docente, para mejorar la educación de nuestro país.

V. CONCLUSIONES:

PRIMERA: Se determinó que la correlación entre las variables de estudio, permite aceptar la hipótesis de investigación, afirmando entonces que existe una relación significativa entre el talento humano y el desempeño docente en las instituciones de convenio de Cerro Colorado Arequipa – 2018, donde se observa el valor alcanzado a través de la prueba r de Spearman= 0,762 (existiendo una correlación positiva fuerte), con una significancia de $0,00 < 0,05$, siendo ello menor al 5% ,que rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa.

SEGUNDA: Se determino que en la variable talento humano, 87 docentes obtuvieron un nivel bueno, demostrando en su competencia un potencial en el desarrollo de sus competencias, habilidades, etc; lo cual equivale al 58% de los encuestados correspondiente a las instituciones educativas de convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.

TERCERA: Se determino que en la variable desempeño docente, 114 docentes obtuvieron un nivel bueno, demostrando dominio para lograr aprendizajes significativos, lo que equivale al 76 % de los encuestados correspondiente a las instituciones educativas de convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.

CUARTA: Existe relación entre Talento Humano y la dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado -Arequipa 2018, al demostrar una sig. Valor de 0.000 con un valor obtenido mediante la R de Spearman =0,766, siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), no aceptándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

QUINTA: Existe una relación significativa entre Talento Humano y la dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018, ya que el valor obtenido mediante el coeficiente de R de Spearman = 0,730 con nivel de significancia

$p=0.000$ siendo esto menor al 5% ($p<0.05$) por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

SEXTA: Existe una relación significativa entre Talento Humano y la Dimensión Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018, al demostrar una sig. Valor de 0.000 con un valor obtenido mediante la R de Spearman =0,724; siendo esto menor al 5% ($p<0.05$), no aceptándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA: Sugerimos a la Viceministra de Gestión Pedagógica, que mediante PERUEDUCA brinde cursos gratuitos de cómo desarrollar las competencias del talento humano, logrando descubrir sus potencialidades de un docente, para desempeñarse eficazmente en el área que domine y se desenvuelva satisfactoriamente, alcanzando sobresalir con sus capacidades que posee y enseñando con vocación a los alumnos.
- SEGUNDA: Al Gerente Regional de Educación Arequipa le proponemos que al iniciar el año escolar diseñe redes abiertas del talento humano, permitiendo a las Instituciones Educativas organizarse mediante equipos de docentes exitosos para compartir con otros docentes y lograr desempeños óptimos en nuestra región.
- TERCERA: A los especialistas de la UGEL Norte, se les plantea que inviertan en capacitaciones constantes sobre el tema del desarrollo de sus talentos, fomentando y promoviendo su potencial humano, de cada docente, destacando a los que se desempeñan mejor, con incentivos extras y reconocimientos mediante resoluciones, etc.
- CUARTA: Sugerimos a la presidenta ejecutiva de las Instituciones Educativas de convenio de CIRCA, que vea la importancia de retener a su personal que posee talento humano, el mismo que demostrará un desempeño óptimo, haciendo conocer sus planes y visiones para luego formar equipos que rompan esquemas, con una fuerte orientación a los resultados.
- QUINTA: Se recomienda motivar e incentivar a los docentes del distrito de Cerro Colorado que poseen un buen desempeño a que realicen artículos y lo difundan a la comunidad educativa de nuestro país, logrando estándares de calidad con niveles académicos altos y superando las pruebas PISA a nivel mundial.

REFERENCIAS

- Alles, M (1999) Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. 1ra Edición pág. 24, 25-54.
- Aranguren, E (2008) Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano. Revista y Calidad 13,14 y 18.
- Arratia, A (2010) “Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile. Influencias y percepciones desde lo evaluado” (Tesis de maestría).
- Bravo, C (2006). Seminario de Didáctica General. Lima: San Marcos. Pag. 118, 124. (B. Publica de Lima) 371.102 S.
- Caballero, A (2003) Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Caraveo, M (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional (pág. 83, 84,86).
- Cuesta, A (1976) Gestión del Talento Humano y del conocimiento. 2da edición., Pag.163.
- Chiavenato, I (2002) Gestión del Talento Humano.
- Díaz. (2006) Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el espacio europeo de Educación Superior. Alianza Editorial, Madrid.
- Fierro, C (1999) Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación- acción. México: Paidós.
- Giraldo, P (2016) La gestión Educativa y el mejoramiento continuo en Instituciones para el trabajo y desarrollo humano.

Manzi, J. (2006) La evaluación del desempeño profesional docente en Chile, <http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval-docente-Jorge-Manzi.pdf>.

Ministerio de Educación, P. (2012). Marco de buen desempeño docente-Lima.

Montenegro, I (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá: magisterio. Pag.10, 21 (B. de educación San Marcos) LB 1707M6.

RINCON, J. (2005). Tesis de Maestría: "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005". Lima: "UNMSM". Pág. 85 (B.C. de San Marcos). ED 1442.

Rodríguez, (2000) Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Stegmann, T. (2004). Antecedentes básicos de la evaluación de desempeño docente. Santiago (Chile): Corporación Educacional Cerro Navia, Fundación Sepec. Referencia electrónica, recuperado el 23 de abril del 2012, de [http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/bases-psicologicas del MBE. Pdf](http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/bases-psicologicas_del_MBE.Pdf).

Torres, J (2008). Gestipolis. Recuperado el 04 de diciembre del 2013, de <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/gestión-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>.

Vaillant, D (2008) Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina.

Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas

Valdés, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.

ANEXOS

ANEXO N° 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA CORRELACIONAL

TITULO: Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018”

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la Relación entre Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado _Arequipa 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre del Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado _Arequipa 2018</p>	<p>Hi. Existe relación directa y significativa entre Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado _Arequipa 2018 Ho. No existe relación directa y significativa entre Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Talento Humano</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Externa • Dimensión Interna <p>Autor: Rodríguez</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Profesional • Dimensión Personal 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p> <p>Población</p> <p>250 docentes</p> <p>Muestra</p> <p>Por conveniencia a juicio del investigador. 150 docentes</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta. Observación.</p>
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel del Talento Humano de los docentes de las Instituciones Educativas</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar el nivel del Talento Humano en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado _Arequipa 2018</p>			

<p>de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018? ¿Cuál es el nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado - Arequipa 2018?</p> <p>-----</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa-2018?</p> <p>-----</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el Talento Humano y la Dimensión Personal en las Instituciones Educativas</p>	<p>Identificar el nivel de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa -2018.</p> <p>-----</p> <p>Determinar la relación que existe entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa-2018</p> <p>-----</p> <p>Determinar la relación que existe entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones</p>	<p>-----</p> <p>Hi: Existe relación entre Talento Humano y la dimensión de desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe relación entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Profesional en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018</p> <p>-----</p> <p>Hi: Existe relación entre Talento Humano y la dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativas de Convenio de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión social. <p>Autor: BRAVO Cesar, ALMINAGORTA Diógenes, CAJAVILCA Juan y CORNEJO Alfonso. (2006)</p>	<p><u>Instrumento</u> Cuestionario Ficha de Observación</p>
--	--	--	---	--

<p>de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa-2018?</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el Talento Humano y la Dimensión Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa-2018?.</p>	<p>Educativas de Cerro Colorado Arequipa-2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre Talento Humano y la Dimensión Social en las Instituciones Educativas de Cerro Colorado Arequipa-2018.</p>	<p>Cerro Colorado-Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe relación entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Personal en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.</p> <p>Hi: Existe relación entre Talento Humano y la Dimensión Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018</p> <p>Ho: No existe relación entre Talento Humano y la Dimensión de Desempeño Social en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado-Arequipa 2018.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo N° 2: Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	La actuación eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una institución u organismo de dirección a educar, teniendo en cuenta las funciones que debe de tener con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente.	Desempeño Docente será variable de Talento Humano será operacionable de observación, cuestionario, donde se tomó la muestra poblacional del estudio, esto determinará la relación de Talento Humano y Desempeño Docente. Para su medición se utilizará preguntas de 27 ítems y está conformada de 3 dimensiones, conformada de 2 dimensiones: Dimensional Personal y Dimensional Social.	Profesional -Dimensión Interna	Nivel o dominio de la materia. Uso del clock y disciplina en clase. Impulsar la participación activa en clase. Angustia por el rendimiento del alumno Planificación de actividades Motivación en clase Uso de materiales educativos Aplicación estrategias para el aprendizaje. Evaluación justa y adecuada.	Ordinal
TALENTO HUMANO	La actuación eficaz o no del maestro representa su verdadera acción que desempeña dentro de una institución u organismo de dirección a educar, teniendo en cuenta las funciones que debe de tener con el fin de llevar a cabo su trabajo pedagógico de forma eficiente y pertinente. (Bravo, Arriaga, Cortés, Cajalilla, Cornojo - 2006)	Desempeño Docente será variable de Talento Humano será operacionable de observación, cuestionario, donde se tomó la muestra poblacional del estudio, esto determinará la relación de Talento Humano y Desempeño Docente. Para su medición se utilizará preguntas de 27 ítems y está conformada de 3 dimensiones, conformada de 2 dimensiones: Dimensional Personal y Dimensional Social.	PERSONAL -Dimensión Externa	Aptitud pedagógica. Placer en el trabajo. Procedimiento con imparcialidad y justicia. Practica de valores. Cumplimiento de clase. Asistencia y puntualidad en el trabajo. Innovación profesional. Trato y/o comunicación con el alumno. Vocación de enseñanza	Ordinal
			SOCIAL	Participación e investigación en las actividades. Responsabilidad en el mejoramiento institucional. Identificado con la I.E que labora. Comunicación y participación en aula. Buen trato a los alumnos en el aprendizaje. Orientación, guía y ayuda al alumno. Fomento de las expresiones culturales. Promoción de un ambiente de respeto en el aula. Actitud proactiva con docentes y dicentes.	

Anexo 3 : Matriz de Instrumentos.

VARIABLE 1: Talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	N° DE ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Dimensión Interna	Conocimiento	¿Crees que estas capacitado y posees las competencias, habilidades para brindar calidad educativa?	50%	10	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Cuestionario Escala de Likert
	Habilidades	¿Eres capaz de realizar proyectos innovadores en tu Institución Educativa?				
		¿Eres capaz de detectar problemas en tu Institución Educativa y darle la solución adecuada?				
		¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu Institución Educativa?				
	Motivaciones	¿Participas activamente en tu Institución Educativa?				
		¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?				
		¿Pones en práctica el positivismo antes que el negativismo frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?				
	Actitudes	¿Te sientes satisfecho con tu equipo de trabajo?				
		Ante un conflicto presentado en tu Institución Educativa ¿Controlas adecuadamente tus emociones?				
		¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?				
Dimensión	Clima Laboral	¿La Gerencia de Educación reconoce por lo menos una vez al año vía				

Externa		resolución el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?	50%	10	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Cuestionario Escala de likert
		¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?				
	Perspectiva del desarrollo profesional	¿Ofreces una perspectiva exitosa en tu organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella?				
		¿Empleas una amplia gama de estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación?				
		¿Tus evaluaciones focalizan capacidades de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?				
		¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?				
	Condiciones del trabajo	¿Crees que cuentas con condiciones ambientales seguras y adecuadas en el área de trabajo donde laboras?				
		¿Estás de acuerdo que se debe compensar económicamente la labor del docente según sus logros destacados?				
		¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?				
		¿Piensas que el material que te proporcionan para el aprendizaje de tus alumnos es utilizable para tener una buena enseñanza?.				

VARIABLE 2 : Desempeño Docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	N° DE ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Profesional	Nivel o dominio de la materia	Posee dominio de los contenidos que imparte.	33.3%	9	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Ficha de Observación Escala de likert
	Uso del orden y disciplina en clase	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.				
	Intervención de los alumnos.	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.				
	Angustia por el rendimiento del alumno.	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.				
	Planificación de la clase.	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.				
	Motivación en clase.	Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes.				
	Uso de materiales educativos.	Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizajes significativos.				
	Aplicación estrategias para el aprendizaje.	Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.				
	Comunica sobre las actividades y evaluación	Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación empleando un adecuado reforzamiento positivo.				
Personal	Aptitud pedagógica	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la I.E.				
	Placer en el trabajo.	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.				
	Procedimiento con imparcialidad y justicia.	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.				
	Practica de valores.	Fomenta la práctica de los valores en la I.E.				

	Cumplimiento de las horas de clase.	Cumple con sus horas de clase.	33.3%	9	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Ficha de Observación Escala de Likert
	Asistencia y puntualidad en el trabajo.	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.				
	Innovación profesional.	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.				
	Trato y/o comunicación con el alumno.	Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.				
	Vocación de servicio docente que desempeña	Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.				
Social	Participación e investigación en las actividades.	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.	33.3%	9	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Ficha de Observación Escala de Likert
	Responsabilidad en el mejoramiento institucional.	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.				
	Identificado con la I.E que labora.	Demuestra cariño e identificación por la I.E.				
	Comunicación y participación en aula	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos de la sociedad.				
	Buen trato a los alumnos en el aprendizaje.	Tiene buen trato con los alumnos.				
	Orientación, guía y ayuda al alumno.	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.				
	Fomento de las expresiones culturales.	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.				
	Promoción de un ambiente de respeto en el aula	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.				
	Actitud Proactiva	Asume una actitud proactiva con sus alumnos.				

Anexo N° 4: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL TALENTO HUMANO

Estimado(a) colega, el presente tiene la finalidad de medir el talento que tienes como potencial, por ello, te pido que leas y marques con seriedad una de las alternativas de acuerdo al ítem que estés de acuerdo con su valoración respectiva.

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN INTERNA						
01	¿Te sientes satisfecho con tu equipo de trabajo?					
02	¿Crees que estas capacitado y posees las competencias, habilidades para brindar calidad educativa?					
03	¿Eres capaz de realizar proyectos innovadores en tu Institución Educativa?					
04	¿Eres capaz de detectar problemas en tu Institución Educativa y darle la solución adecuada?					
05	¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu Institución Educativa?					
06	¿Participas activamente en tu Institución Educativa?					
07	¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?					
08	Ante un conflicto presentado en tu Institución Educativa ¿Controlas adecuadamente tus emociones?					
09	¿Pones en práctica el positivismo antes que el negativismo frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?					
10	¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?					
DIMENSIÓN EXTERNA						
11	¿Crees que cuentas con condiciones ambientales seguras y adecuadas en el área de trabajo donde laboras?					
12	¿Estás de acuerdo que se debe compensar económicamente la labor del docente según sus logros destacados? .					
13	¿Ofreces una perspectiva exitosa en tu organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella?					
14	¿Empleas una amplia gama de estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación?					
15	¿Tus evaluaciones focalizan capacidades de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?					
16	¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?					
17	¿Piensas que el material que te proporcionan para el aprendizaje de tus alumnos es utilizable para tener una buena enseñanza?.					
18	¿La Gerencia de Educación reconoce por lo menos una vez al año vía resolución el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?					
19	¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?					
20	¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?					

INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento lo demostraremos mediante una ficha de observación que hará referencia a preguntas acerca de la labor como docente de la Institución Educativa.

Marcar con (X) en el casillero que coincide la respuesta correcta según la leyenda que observa:

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
01	Posee dominio de los contenidos que imparte.					
02	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.					
03	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.					
04	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					
05	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.					
06	Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes.					
07	Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizajes significativos.					
08	Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.					
09	Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación empleando un adecuado reforzamiento positivo.					
DIMENSION PERSONAL						
10	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la I.E.					
11	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					
12	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					
13	Fomenta la práctica de los valores en la I.E.					
14	Cumple con sus horas de clase.					
15	Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.					
16	Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.					
17	Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.					
18	Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.					
DIMENSIÓN SOCIAL						
19	Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.					
20	Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.					
21	Demuestra cariño e identificación por la I.E.					
22	Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos de la sociedad.					
23	Tiene buen trato con los alumnos.					
24	Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.					
25	Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales y artísticas.					
26	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.					
27	Asume una actitud proactiva con sus alumnos.					

Anexo N° 5 : Confiabilidad Estadística

			Total Talento				Total Desempeño	
Rho de Spearman	VAR00001	Coeficiente de correlación	,507**	Rho de Spearman	VAR00001	Coeficiente de correlación	,720**	
		Sig. (bilateral)	.000				Sig. (bilateral)	.000
		N	150				N	150
	VAR00002	Coeficiente de correlación	,662**		VAR00002	Coeficiente de correlación	,685**	
		Sig. (bilateral)	.000				Sig. (bilateral)	.000
		N	150				N	150
	VAR00003	Coeficiente de correlación	,704**		VAR00003	Coeficiente de correlación	,622**	
		Sig. (bilateral)	.000				Sig. (bilateral)	.000
		N	150				N	150
	VAR00004	Coeficiente de correlación	,603**		VAR00004	Coeficiente de correlación	,743**	
		Sig. (bilateral)	.000				Sig. (bilateral)	.000
		N	150				N	150
VAR00005	Coeficiente de correlación	,652**	VAR00005	Coeficiente de correlación	,704**			
	Sig. (bilateral)	.000			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00006	Coeficiente de correlación	,692**	VAR00006	Coeficiente de correlación	,737**			
	Sig. (bilateral)	.000			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00007	Coeficiente de correlación	,554**	VAR00007	Coeficiente de correlación	,611**			
	Sig. (bilateral)	.000			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00008	Coeficiente de correlación	,500**	VAR00008	Coeficiente de correlación	,713**			
	Sig. (bilateral)	.000			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00009	Coeficiente de correlación	,562**	VAR00009	Coeficiente de correlación	,727**			
	Sig. (bilateral)	.000			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00010	Coeficiente de correlación	,245**	VAR00010	Coeficiente de correlación	,753**			
	Sig. (bilateral)	.003			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00011	Coeficiente de correlación	,256**	VAR00011	Coeficiente de correlación	,588**			
	Sig. (bilateral)	.002			Sig. (bilateral)	.000		
	N	150			N	150		
VAR00012	Coeficiente de correlación	,276**	VAR00012	Coeficiente de correlación	,625**			

	Sig. (bilateral)	.001
	N	150
VAR00013	Coeficiente de correlación	.568**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00014	Coeficiente de correlación	.615**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00015	Coeficiente de correlación	.581**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00016	Coeficiente de correlación	.466**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00017	Coeficiente de correlación	.294**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00018	Coeficiente de correlación	.497**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00019	Coeficiente de correlación	.339**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00020	Coeficiente de correlación	.460**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
Total Talento	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	
	N	150

	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00013	Coeficiente de correlación	.564**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00014	Coeficiente de correlación	.634**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00015	Coeficiente de correlación	.608**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00016	Coeficiente de correlación	.655**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00017	Coeficiente de correlación	.751**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00018	Coeficiente de correlación	.784**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00019	Coeficiente de correlación	.428**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00020	Coeficiente de correlación	.553**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00021	Coeficiente de correlación	.649**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00022	Coeficiente de correlación	.782**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00023	Coeficiente de correlación	.530**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00024	Coeficiente de correlación	.209
	Sig. (bilateral)	.010
	N	150

VAR00025	Coefficiente de correlación	,550**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00026	Coefficiente de correlación	,623**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
VAR00027	Coefficiente de correlación	,665**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	150
TOTAL DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	
	N	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Para determinar la confiabilidad se aplicó una encuesta a 150 docentes de las I.E. de Convenio de Cerro Colorado de Arequipa, obteniendo como resultado que cada ítem tiene una correlación significativa de un nivel de 0,01 y 0,05 en las dos variables de Talento Humano y Desempeño Docente

Para la variable Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	150	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

En el Alfa de Cronbach demostramos para la variable Talento Humano indica un alto grado de confiabilidad de 0,841 como resultado del instrumento.

Para la variable Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	27

En el Alpha de Cronbach demostramos para la variable Desempeño Docente indica un alto grado de confiabilidad de 0,949 como resultado de nuestro instrumento.

ANEXO N° 6: BAREMOS

Los baremos han sido creados a través de rangos con el propósito de conocer el nivel de la variable talento humano y sus respectivas dimensiones (interna y externa), de la misma forma se ha trabajado con la variable desempeño docente y sus respectivas dimensiones (Institucional, personal y social).

Baremos de la variable Talento Humano y sus dimensiones

Variable/Dimensión	NIVEL		
Variable 1	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Talento Humano	72 -100	46 - 71	20 – 45

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Interna	36 - 50	23 - 35	10 – 22

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Externa	36 - 50	23 - 35	10 – 22

Baremos de la variable Desempeño Docente y sus dimensiones

Variable/Dimensión	NIVEL		
Variable 2	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Desempeño Docente	99 – 135	63 - 98	27 - 62

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Institucional	33 - 45	21 - 32	9 - 20

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Personal	33 - 45	21 - 32	9 - 20

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Social	33 - 45	21 - 32	9 - 20

Anexo N° 7 : FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la variable Talento Humano.
Autoras	Br. María Isabel Ccapatinta Taco. Br. Edith Luque Huarza.
Objetivo	Determinar la relación entre del Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado – Arequipa 2018.
Confiabilidad	Muestra un Alpha de Cronbach de 0,841.
N° de preguntas	20 items (preguntas).
Tiempo de Aplicación	15 minutos.
Campo de Aplicación	Docentes de Instituciones Educativas de convenio de Cerro Colorado 2018.
Validación	A través de juicio de expertos (tres magister o doctores).
Firma	

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Desempeño Docente.
Autoras	Br. María Isabel Ccapatinta Taco. Br. Edith Luque Huarza.
Objetivo	Determinar la relación entre del Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado – Arequipa 2018.
Confiabilidad	Muestra un Alpha de Cronbach de 0,949.
N° de preguntas	27 items (preguntas).
Tiempo de Aplicación	20 minutos.
Campo de Aplicación	Docentes de Instituciones Educativas de convenio de Cerro Colorado 2018.
Validación	A través de juicio de expertos (tres magister o doctores).
Firma	

ANEXO 8: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Obtener la máxima creación de valor para la organización.

DIRIGIDO A : Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL

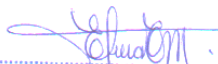
EVALUADOR: Aurora Elena Turpo Maita

GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR : Maestro en Cs. de la Educación : Investigación y Docencia

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


.....
Aurora Elena Turpo Maita
Mg Ciencias de la Educación
Investigación y Docencia
UNPRG 846 - M

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Identificar el desempeño docente que presentan los docentes de la Instituciones Educativas de convenio de Cerro Colorado.

DIRIGIDO A : Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL

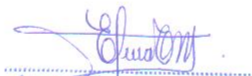
EVALUADOR: Aurora Elena Turpo Maíta

GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR : Maestra en Cs de la Educación: Investigación y Docencia

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


Aurora Elena Turpo Maíta
Mg Ciencias de la Educación
Investigación y Docencia
UNPRG 846 - M

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Obtener la máxima creación de valor para la organización.

DIRIGIDO A : Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL

EVALUADOR: Rodríguez Pomareda, César Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



Dr. César Rodríguez Pomareda
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Identificar el desempeño docente que presentan los docentes de la Instituciones Educativas de convenio de Cerro Colorado.

DIRIGIDO A : Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL

EVALUADOR: Rodríguez Pomareda, Jesús Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR Doctor.

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



Dr. César Rodríguez Pomareda
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Obtener la máxima creación de valor para la organización.

DIRIGIDO A : Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL

EVALUADOR: Rosmary Cristina Portilla Huaraca

GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR Magister en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



Rosmary C. Portilla Huaraca
DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Identificar el desempeño docente que presentan los docentes de la Instituciones Educativas de convenio de Cerro Colorado.

DIRIGIDO A : Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL

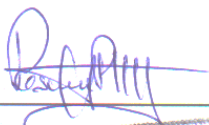
EVALUADOR: Rosmary Cristina Portilla Huarsa

GRADO ACADÉMICO DEL

EVALUADOR Magister en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



Rosmary C. Portilla Huarsa
DOCENTE

ANEXO 8 MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS (1)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	
TALENTO HUMANO: Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización	Dimensión Interna: Es la que plantea íntegramente la estructura del equipo en cuanto a los conocimientos, las habilidades, sus motivaciones y actitudes que poseen las personas; lo cual premisas que muestran el modo de gestionar el recurso humano.	Conocimiento	¿Crees que estas capacitado y posees las competencias, habilidades para brindar calidad educativa?				✓								✓	
		Habilidades	¿Eres capaz de realizar proyectos innovadores en tu Institución Educativa?				✓									✓
			¿Eres capaz de detectar problemas en tu Institución Educativa y darle la solución adecuada?				✓									✓
			¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu Institución Educativa?				✓									✓
		Motivaciones	¿Participas activamente en tu Institución Educativa?				✓									✓
			¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?				✓									✓
			¿Pones en práctica el positivismo antes que				✓									✓

			el negativismo frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?				✓				✓				✓
		Actitudes	¿Te sientes satisfecho con tu equipo de trabajo?				✓				✓				✓
			Ante un conflicto presentado en tu Institución Educativa ¿Controlas adecuadamente tus emociones?				✓				✓				✓
			¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?				✓				✓				✓
Dimensión Externa: Es la que aborda los elementos y factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en una organización.	Clima Laboral		¿La Gerencia de Educación reconoce por lo menos una vez al año vía resolución el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?				✓				✓				✓
			¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?				✓				✓				✓
	Perspectiva del desarrollo profesional		¿Ofreces una perspectiva exitosa en tu organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella?				✓				✓				✓
			¿Empleas una amplia gama de estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación?				✓				✓				✓
			¿Tus evaluaciones focalizan capacidades				✓				✓				✓

		Condiciones del trabajo	de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?				✓			✓				✓
			¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?				✓			✓				✓
			¿Crees que cuentas con condiciones ambientales seguras y adecuadas en el área de trabajo donde laboras?				✓			✓				✓
			¿Estás de acuerdo que se debe compensar económicamente la labor del docente según sus logros destacados?				✓			✓				✓
			¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?				✓			✓				✓
			¿Piensas que el material que te proporcionan para el aprendizaje de tus alumnos es utilizable para tener una buena enseñanza?.				✓			✓				✓
Desempeño docente: El Desempeño Docente es el grupo de Dimensión Profesional: los requisitos necesarios que el docente debe tener en cuanto a su formación		Nivel o dominio de la materia	Posee dominio de los contenidos que imparte.				✓			✓				✓
		Uso del orden y disciplina en clase	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.				✓			✓				✓
		Intervención de los alumnos.	Genera modos participativos y democráticos en la				✓			✓				✓

investigadora, así como amplios conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas que ayuden a que el estudiante logre aprendizajes significativos		toma de decisiones grupales e individuales.					✓						✓				✓
	Angustia por el rendimiento del alumno.	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.					✓						✓				✓
	Planificación de la clase.	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.					✓						✓				✓
	Motivación en clase.	Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes.					✓						✓				✓
	Uso de materiales educativos.	Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizajes significativos.					✓						✓				✓
	Aplicación de estrategias para el aprendizaje.	Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.					✓						✓				✓
	Comunica sobre las actividades y evaluación	Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación empleando un adecuado reforzamiento positivo.					✓						✓				✓
Dimensión Personal: cumplimiento de las responsabilidades laborales, normativas, así como su capacitación y el desarrollo como una persona íntegra el cual debe ser un	Aptitud pedagógica	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la I.E.					✓						✓				✓
	Placer en el trabajo.	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.					✓						✓				✓
	Procedimiento con imparcialidad y justicia.	Actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus alumnos.					✓						✓				✓
	Practica de valores.	Fomenta la práctica de los valores en la I.E.					✓						✓				✓
	Cumplimiento de las horas de	Cumple con sus horas de clase.					✓						✓				✓

			y artísticas.				✓				✓				✓
		Promoción de un ambiente de respeto en el aula	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.				✓				✓				✓
		Actitud Proactiva	Asume una actitud proactiva con sus alumnos.				✓				✓				✓


 Esteban C. Portilla Huarsa
 DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS (2)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018"

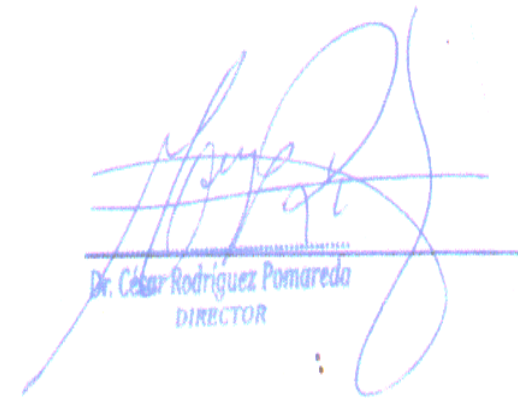
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA					
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel		
TALENTO HUMANO: Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización	Dimensión Interna: Es la que plantea íntegramente la estructura del equipo en cuanto a los conocimientos, las habilidades, sus motivaciones y actitudes que poseen las personas; lo cual premisas que muestran el modo de gestionar el recurso humano.	Conocimiento	¿Crees que estas capacitado y posees las competencias, habilidades para brindar calidad educativa?				✓									✓	
		Habilidades	¿Eres capaz de realizar proyectos innovadores en tu Institución Educativa?				✓										✓
			¿Eres capaz de detectar problemas en tu Institución Educativa y darle la solución adecuada?				✓										✓
			¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu Institución Educativa?				✓										✓
		Motivaciones	¿Participas activamente en tu Institución Educativa?				✓										✓
			¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?				✓										✓
			¿Pones en práctica el positivismo antes que				✓										✓

			el negativismo frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?					✓					✓				✓		
		Actitudes	¿Te sientes satisfecho con tu equipo de trabajo?					✓					✓				✓		
			Ante un conflicto presentado en tu Institución Educativa ¿Controlas adecuadamente tus emociones?					✓						✓				✓	
			¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?					✓						✓				✓	
Dimensión Externa: Es la que aborda los elementos y factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en una organización.	Clima Laboral		¿La Gerencia de Educación reconoce por lo menos una vez al año vía resolución el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?					✓					✓				✓		
			¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?					✓						✓				✓	
	Perspectiva del desarrollo profesional		¿Ofreces una perspectiva exitosa en tu organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella?					✓						✓				✓	
			¿Empleas una amplia gama de estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación?					✓							✓				✓
			¿Tus evaluaciones focalizan capacidades					✓							✓				✓

		Condiciones del trabajo	de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?				✓			✓				✓
			¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?				✓			✓				✓
			¿Crees que cuentas con condiciones ambientales seguras y adecuadas en el área de trabajo donde laboras?				✓			✓				✓
			¿Estás de acuerdo que se debe compensar económicamente la labor del docente según sus logros destacados?				✓			✓				✓
			¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?				✓			✓				✓
			¿Piensas que el material que te proporcionan para el aprendizaje de tus alumnos es utilizable para tener una buena enseñanza?.				✓			✓				✓
Desempeño docente: El Desempeño Docente es el grupo de Dimensión Profesional: los requisitos necesarios que el docente debe tener en cuanto a su formación		Nivel o dominio de la materia	Posee dominio de los contenidos que imparte.				✓			✓				✓
		Uso del orden y disciplina en clase	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.				✓			✓				✓
		Intervención de los alumnos.	Genera modos participativos y democráticos en la				✓			✓				✓

<p>modelo a seguir para sus estudiantes, un amigo, alguien que les escuche y les ayude a desarrollarse</p> <p>Dimensión Social: Juega un papel muy importante la relación Docente – Docente pero no únicamente al desarrollar un tema dentro del aula sino además de la labor que un docente realiza en el exterior y que apunta principalmente al desarrollo de la conducta de los estudiantes.</p>	<p>clase.</p> <p>Asistencia y puntualidad en el trabajo.</p>	<p>Asiste con puntualidad al colegio y a dictar sus clases.</p>					✓					✓				✓
	<p>Innovación profesional.</p>	<p>Se esfuerza y se preocupa por mejorar su desempeño profesional.</p>					✓					✓				✓
	<p>Trato y/o comunicación con el alumno.</p>	<p>Tiene una buena relación y comunicación con los alumnos.</p>					✓					✓				✓
	<p>Vocación de servicio docente que desempeña</p>	<p>Tiene vocación de servicio y de compromiso frente a sus alumnos.</p>					✓					✓				✓
	<p>Participación e investigación en las actividades.</p>	<p>Participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.</p>					✓					✓				✓
	<p>Responsabilidad en el mejoramiento institucional.</p>	<p>Promueve y busca el mejoramiento de la institución educativa.</p>					✓					✓				✓
	<p>Identificado con la I.E que labora.</p>	<p>Demuestra cariño e identificación por la I.E.</p>					✓					✓				✓
	<p>Comunicación y participación en aula</p>	<p>Facilita la comunicación y participación en clase formulando preguntas y proponiendo ejemplos de la sociedad.</p>					✓					✓				✓
	<p>Buen trato a los alumnos en el aprendizaje.</p>	<p>Tiene buen trato con los alumnos.</p>					✓					✓				✓
	<p>Orientación, guía y ayuda al alumno.</p>	<p>Realiza consejería educativa para los problemas del alumno.</p>					✓					✓				✓
	<p>Fomento de las expresiones culturales.</p>	<p>Fomenta la práctica y realización de experiencias culturales</p>					✓					✓				✓

			y artísticas.				✓				✓				✓
		Promoción de un ambiente de respeto en el aula	Promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.				✓				✓				✓
		Actitud Proactiva	Asume una actitud proactiva con sus alumnos.				✓				✓				✓



Dr. César Rodríguez Pomareda
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS (3)

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "Talento Humano y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Convenio de Cerro Colorado Arequipa - 2018"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
				1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	1. Totalmente en desacuerdo	2. Desacuerdo	3. Acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel	
				El ítem no es claro.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	El ítem tiene una relación tangencial /ajena con la dimensión	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	El ítem puede ser eliminado o sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	El ítem es relativamente importante.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	
TALENTO HUMANO: Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización	Dimensión Interna: Es la que plantea íntegramente la estructura del equipo en cuanto a los conocimientos, las habilidades, sus motivaciones y actitudes que poseen las personas; lo cual premisas que muestran el modo de gestionar el recurso humano.	Conocimiento	¿Crees que estas capacitado y posees las competencias, habilidades para brindar calidad educativa?				✓			✓					✓	
		Habilidades	¿Eres capaz de realizar proyectos innovadores en tu Institución Educativa?				✓			✓				✓		
			¿Eres capaz de detectar problemas en tu Institución Educativa y darle la solución adecuada?				✓			✓						✓
			¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu Institución Educativa?				✓			✓						✓
		Motivaciones	¿Participas activamente en tu Institución Educativa?				✓			✓						✓

			¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?				✓				✓				✓
			¿Pones en práctica el positivismo antes que el negativismo frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?				✓				✓				✓
		Actitudes	¿Te sientes satisfecho con tu equipo de trabajo?				✓				✓				✓
			Ante un conflicto presentado en tu Institución Educativa ¿Controlas adecuadamente tus emociones?				✓				✓				✓
			¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?				✓				✓				✓
Dimensión Externa: Es la que aborda los elementos y factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en una organización.	Clima Laboral		¿La Gerencia de Educación reconoce por lo menos una vez al año vía resolución el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?								✓				✓
			¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?				✓				✓				✓
	Perspectiva del desarrollo profesional		¿Ofreces una perspectiva exitosa en tu organización educativa dando una autoayuda para la mejora de ella?				✓				✓				✓

Desempeño			¿Empleas una amplia gama de estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación?				✓		✓				✓	
			¿Tus evaluaciones focalizan capacidades de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?				✓		✓				✓	
			¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?				✓		✓				✓	
	Condiciones del trabajo			¿Crees que cuentas con condiciones ambientales seguras y adecuadas en el área de trabajo donde laboras?				✓		✓				✓
				¿Estás de acuerdo que se debe compensar económicamente la labor del docente según sus logros destacados?				✓		✓				✓
				¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?				✓		✓				✓
				¿Piensas que el material que te proporcionan para el aprendizaje de tus alumnos es utilizable para tener una buena enseñanza?				✓		✓				✓
			Nivel o dominio de la materia	Posee dominio de los contenidos que imparte.				✓		✓				✓

Dimensión Profesional: los requisitos necesarios que el docente debe tener en cuanto a su formación investigadora, así como amplios conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas que ayuden a que el estudiante logre aprendizajes significativos	Uso del orden y disciplina en clase	Demuestra dominio del orden y disciplina en clase.				✓			✓				✓
	Intervención de los alumnos.	Genera modos participativos y democráticos en la toma de decisiones grupales e individuales.				✓			✓				✓
	Angustia por el rendimiento del alumno.	Se preocupa por el rendimiento y el aprendizaje del alumno.				✓			✓				✓
	Planificación de la clase.	Prepara y planifica su clase evitando la improvisación.				✓			✓				✓
	Motivación en clase.	Realiza la motivación y recupera experiencias previas de los estudiantes.				✓			✓				✓
	Uso de materiales educativos.	Usa los recursos y/o materiales educativos para generar aprendizajes significativos.				✓			✓				✓
	Aplicación estrategias para el aprendizaje.	Desarrolla estrategias didácticas para lograr un buen aprendizaje en el estudiante.				✓			✓				✓
	Comunica sobre las actividades y evaluación	Entrega puntualmente los temas, actividades, fichas de evaluación empleando un adecuado reforzamiento positivo.				✓			✓				✓
Dimensión Personal: cumplimiento de las responsabilidades	Aptitud pedagógica	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la I.E.				✓			✓				✓
	Placer en el trabajo.	Demuestra satisfacción y empeño al realizar su clase.				✓			✓				✓

**ANEXO 9
BASE DE DATOS
PRUEBA PILOTO- TALENTO HUMANO**

UNNID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	68
2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	49
3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	1	54
4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	5	4	3	3	2	2	2	73
5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	71
6	3	5	3	3	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	68
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	66
8	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	73
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	69
10	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	72
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	67
13	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	61
14	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	70

BASE DE DATOS

PRUEBA PILOTO- DESEMPEÑO DOCENTE

UNNID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	TOTAL
1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	97
4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	110
5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	116
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	120
7	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	112
8	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	2	3	4	5	5	5	96
9	5	4	4	5	3	2	4	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	95
10	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	2	4	2	3	3	4	4	103
11	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	83
12	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	110
13	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	101
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	99

BASE DE DATOS TALENTO HUMANO

UNIDAD	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	V1D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	V1D2
1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	33
3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41	3	5	4	5	5	3	3	4	3	2	37
6	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40
8	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	36
9	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	35	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	34
10	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	41
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
12	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	32	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	32
13	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	34	4	5	3	5	5	3	4	2	2	2	35
14	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	39	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3	5	4	5	5	5	3	2	3	3	38
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	41	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	39
17	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	37
18	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	39	2	2	5	5	4	4	2	1	2	5	32
19	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	5	5	3	1	3	1	33
20	5	4	3	2	3	2	4	4	4	3	34	4	5	3	4	4	4	4	1	3	3	35
21	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	36	5	5	5	4	4	3	2	1	1	1	31
22	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	1	3	1	30
23	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	44	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	42
24	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39

25	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	41	4	5	5	5	4	5	4	3	3	2	40	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	41	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	37
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
29	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	2	5	3	3	39
31	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	38	3	5	4	4	4	3	3	2	5	3	3	36
32	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	31	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	31	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	40
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	2	1	3	3	3	37
36	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
37	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	29	4	5	4	3	3	3	3	1	3	2	3	31
38	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45
39	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	41
41	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
42	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
43	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44
46	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	41
48	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	33
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	31
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	45
51	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
52	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	33

53	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	3	4	3	3	4	33	
54	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	
55	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41	3	5	4	5	5	3	3	4	3	2	37
56	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40
58	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	36
59	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	35	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	34
60	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	41
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
62	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	32	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	32
63	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	34	4	5	3	5	5	3	4	2	2	2	35
64	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	39	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	41
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3	5	4	5	5	5	3	2	3	3	38
66	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	41	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	39
67	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	37
68	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	39	2	2	5	5	4	4	2	1	2	5	32
69	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	5	5	3	1	3	1	33
70	5	4	3	2	3	2	4	4	4	3	34	4	5	3	4	4	4	4	1	3	3	35
71	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	36	5	5	5	4	4	3	2	1	1	1	31
72	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	1	3	1	30
73	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	44	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	42
74	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
75	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	41	4	5	5	5	4	5	4	3	3	2	40
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
77	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	41	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
78	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
79	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	2	5	3	39

81	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	38	3	5	4	4	4	3	3	2	5	3	36
82	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	31	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	31
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	5	5	5	5	4	4	4	3	2	40
85	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	2	1	3	3	37
86	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
87	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	29	4	5	4	3	3	3	3	1	3	2	31
88	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
89	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
90	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	41
91	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
92	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
93	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	36
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
95	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
96	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	41
98	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33
99	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	31
100	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	45
101	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
102	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	30	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	33
103	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	38	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
104	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
105	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41	3	5	4	5	5	3	3	4	3	2	37
106	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40
108	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	36

137	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	29	4	5	4	3	3	3	3	1	3	2	31
138	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
139	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
140	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	41
141	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
142	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
143	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	36
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
145	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
146	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	41
148	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	33
149	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	31
150	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	45

**BASE DE DATOS
DESEMPEÑO DOCENTE**

UNIDAD	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	V2D1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	V2D2	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	V2D3
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	5	4	4	4	36	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32
3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	3	5	5	3	4	5	5	39
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	5	5	5	4	3	5	5	5	41
7	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	5	4	4	5	5	3	4	4	39
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
9	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31
10	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
12	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
13	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
15	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	5	3	3	4	3	36
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	5	5	4	5	4	4	3	37	5	5	5	4	4	3	4	4	3	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
19	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
22	4	3	4	3	5	5	5	3	3	35	5	5	3	3	5	5	3	5	3	37	5	5	5	3	5	1	3	5	5	37
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
24	5	3	4	5	5	4	5	4	5	40	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	4	4	5	5	5	3	4	5	5	40

25	5	5	4	5	3	4	5	5	5	41	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	5	5	4	4	5	4	4	4	3	38
26	4	4	5	5	3	5	5	4	4	39	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	4	4	3	4	5	5	40
27	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	5	3	4	5	4	40
28	5	3	3	4	4	3	4	4	5	35	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	5	4	4	4	4	3	4	4	3	35
29	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
30	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4	5	5	5	4	4	3	5	4	39
31	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35	4	4	4	4	5	3	4	3	3	34
32	3	4	5	5	2	4	2	4	2	31	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
33	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
34	5	4	5	5	5	4	3	4	5	40	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40	5	5	5	4	5	4	3	4	3	38
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
36	3	3	2	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	2	4	2	2	23	3	4	2	3	3	3	2	2	2	24
37	4	4	3	4	2	3	3	3	4	30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	4	4	4	3	3	29
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
39	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	3	5	5	5	4	5	4	4	4	39
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	4	3	4	4	4	39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
42	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	34
43	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32
44	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
45	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
46	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	4	5	5	4	3	5	5	5	40
48	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	3	4	5	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	5	5	3	4	3	38
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31
51	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	5	4	4	4	36	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
52	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32

53	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
54	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
55	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	3	5	5	3	4	5	5	39
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	5	5	5	4	3	5	5	5	41
57	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	5	4	4	5	5	3	4	4	39
58	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
59	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31
60	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
62	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
63	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
64	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
65	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	5	3	3	4	3	36
66	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	5	5	4	5	4	4	3	37	5	5	5	4	4	3	4	4	3	37
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
69	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
71	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
72	4	3	4	3	5	5	5	3	3	35	5	5	3	3	5	5	3	5	3	37	5	5	5	3	5	1	3	5	5	37
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
74	5	3	4	5	5	4	5	4	5	40	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	4	4	5	5	5	3	4	5	5	40
75	5	5	4	5	3	4	5	5	5	41	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	5	5	4	4	5	4	4	4	3	38
76	4	4	5	5	3	5	5	4	4	39	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	4	4	3	4	5	5	40
77	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	5	3	4	5	4	40
78	5	3	3	4	4	3	4	4	5	35	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	5	4	4	4	4	3	4	4	3	35
79	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
80	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4	5	5	5	4	4	3	5	4	39

81	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35	4	4	4	4	5	3	4	3	3	34
82	3	4	5	5	2	4	2	4	2	31	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
83	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
84	5	4	5	5	5	4	3	4	5	40	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40	5	5	5	4	5	4	3	4	3	38
85	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
86	3	3	2	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	2	4	2	2	23	3	4	2	3	3	3	2	2	2	24
87	4	4	3	4	2	3	3	3	4	30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	4	4	4	3	3	29
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
89	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
90	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	3	5	5	5	4	5	4	4	4	39
91	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	4	3	4	4	4	39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
92	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
93	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32
94	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
95	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
96	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
97	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	4	5	5	4	3	5	5	5	40
98	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	3	4	5	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	5	5	3	4	3	38
99	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
100	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31
101	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	5	4	4	4	36	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
102	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32
103	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
104	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
105	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	3	5	5	3	4	5	5	39
106	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	5	5	5	4	3	5	5	5	41
107	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	5	5	4	4	5	5	3	4	4	39
108	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34

109	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31
110	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
111	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
112	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
113	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
114	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
115	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	5	3	3	4	3	36
116	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	5	5	4	5	4	4	3	37	5	5	5	4	4	3	4	4	3	37
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	5	4	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
119	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
120	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
121	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
122	4	3	4	3	5	5	5	3	3	35	5	5	3	3	5	5	3	5	3	37	5	5	5	3	5	1	3	5	5	37
123	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
124	5	3	4	5	5	4	5	4	5	40	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	4	4	5	5	5	3	4	5	5	40
125	5	5	4	5	3	4	5	5	5	41	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	5	5	4	4	5	4	4	4	3	38
126	4	4	5	5	3	5	5	4	4	39	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	5	5	5	4	4	3	4	5	5	40
127	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	5	3	4	5	4	40
129	5	3	3	4	4	3	4	4	5	35	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	5	4	4	4	4	3	4	4	3	35
130	4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
131	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42	4	5	5	5	4	4	3	5	4	39
132	4	4	3	4	5	4	4	4	5	37	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35	4	4	4	4	5	3	4	3	3	34
133	3	4	5	5	2	4	2	4	2	31	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
134	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
135	5	4	5	5	5	4	3	4	5	40	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40	5	5	5	4	5	4	3	4	3	38
136	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
137	3	3	2	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	3	2	2	4	2	2	23	3	4	2	3	3	3	2	2	2	24

138	4	4	3	4	2	3	3	3	4	30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	4	4	4	3	3	29
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
140	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
141	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	3	5	5	5	4	5	4	4	4	39
142	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	4	3	4	4	4	39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
143	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
144	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	4	4	3	5	4	32
145	5	5	4	5	3	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
146	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	4	4	3	3	4	5	38
147	5	5	4	5	5	4	3	5	5	41	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
148	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4	4	5	5	4	3	5	5	5	40
149	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	4	3	4	5	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	5	5	3	4	3	38
150	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
151	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31

Anexo N° 10: CONSTANCIAS

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

"AÑO DEL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL PADRE CARLOS S. POZZO SJ"
CIRCA 2018: "CELEBREMOS CON ALEGRIA Y AMOR LOS 100 AÑOS DEL NACIMIENTO DE NUESTRO FUNDADOR PADRE CARLOS POZZO"

Arequipa, de Julio del 2018.

CONSTANCIA

El Director de la I.E. "Cristo Rey" – CIRCA.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. María Isabel Ccapatinta Taco y la Srta. Edith Luque Huarza, previa autorización del suscrito, han realizado la aplicación del cuestionario "Talento Humano" como instrumento de su investigación y una ficha de observación "Desempeño Docente" como técnica utilizada en este estudio de investigación; asimismo se les ha brindado facilidades de acceso de información en el desarrollo de su investigación : "Talento Humano y el Desempeño Docente"

Se expide el presente documento a petición de las interesadas para los fines que estime conveniente

Atentamente



Dionel Percy Cruz Soto
Dionel Percy Cruz Soto
DIRECTOR - I.E. Cristo Rey
C.M. 1029200881

Dionel Percy Cruz Soto
Director

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

"AÑO DEL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL PADRE CARLOS S. POZZO SJ"
CIRCA 2018: "CELEBREMOS CON ALEGRÍA Y AMOR LOS 100 AÑOS DEL NACIMIENTO DE NUESTRO FUNDADOR PADRE CARLOS POZZO"

Arequipa, 26 de Julio del 2018.

CONSTANCIA

El Director de la I.E. "San José de Cottolengo" – CIRCA.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. María Isabel Ccpatinta Taco y la Srta. Edith Luque Huarza, previa autorización del suscrito, han realizado la aplicación del cuestionario "Talento Humano" como instrumento de su investigación y una ficha de observación "Desempeño Docente" como técnica utilizada en este estudio de investigación; asimismo, se les ha brindado facilidades de acceso de información en el desarrollo de su investigación : "Talento Humano y el Desempeño Docente"

Se expide el presente documento a petición de las interesadas para los fines que estime conveniente

Atentamente



Walter Reynaldo Gallegos Ramos
Director

Walter R. Gallegos Ramos
Director

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

"AÑO DEL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL PADRE CARLOS S. POZZO SJ"
CIRCA 2018: "CELEBREMOS CON ALEGRIA Y AMOR LOS 100 AÑOS DEL NACIMIENTO DE NUESTRO FUNDADOR PADRE
CARLOS POZZO"

Arequipa, 26 de Julio del 2018.

CONSTANCIA

El Director de la I.E. "San Pio X" – CIRCA.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. María Isabel Ccapatinta Taco y la Srta. Edith Luque Huarza, previa autorización del suscrito, han realizado la aplicación del cuestionario "Talento Humano" como instrumento de su investigación y una ficha de observación "Desempeño Docente" como técnica utilizada en este estudio de investigación; asimismo, se les ha brindado facilidades de acceso de información en el desarrollo de su investigación: "Talento Humano y el Desempeño Docente"

Se expide el presente documento a petición de las interesadas para los fines que estime conveniente.

Atentamente



Mg. César Roberto Rodríguez Pomareda
Director

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

"AÑO DEL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DEL PADRE CARLOS S. POZZO SJ"
CIRCA 2018: "CELEBREMOS CON ALEGRIA Y AMOR LOS 100 AÑOS DEL NACIMIENTO DE NUESTRO FUNDADOR PADRE CARLOS POZZO"

Arequipa, 26 de Julio del 2018.

CONSTANCIA

El Director de la I.E. "San Pio X" – CIRCA.

HACE CONSTAR:

Que la Sra. María Isabel Ccapatinta Taco y la Srta. Edith Luque Huarza, previa autorización del suscrito, han realizado la aplicación del cuestionario "Talento Humano" como instrumento de su investigación y una ficha de observación "Desempeño Docente" como técnica utilizada en este estudio de investigación; asimismo, se les ha brindado facilidades de acceso de información en el desarrollo de su investigación: "Talento Humano y el Desempeño Docente"

Se expide el presente documento a petición de las interesadas para los fines que estime conveniente.

Atentamente



Mg. César Roberto Rodríguez Pomareda
Director