



**Gestión del talento humano y desempeño docente en la
Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari,
Áncash, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. PAREDES ALVARADO, Lionel Lenin

ASESOR

Dr. SALINAS GAMBOA, José Germán

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ - 2017

PÁGINA DE JURADO

Dr. Edwin López Robles
Presidente

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo
Secretario

Dr. José Germán Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

A Micaela, Killari y Diego, quienes alimentan día a día mi esperanza en dejar un mundo mejor.

Lenin

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Magister Lizeth Robles Torres, por su colaboración durante el desarrollo de mi investigación, quien proporcionó información relevante para concretar la investigación.

Asimismo al personal directivo, docentes y estudiantes de las instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Marcos, provincia de Huari, región Ancash, por su apertura durante el desarrollo del presente estudio.

A los docentes del Programa de Maestría en Gestión Pública por su profesionalismo, ascendencia y acertadas orientaciones que permitieron la culminación de la investigación.

Lenin

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lionel Lenin Paredes Alvarado, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, mención Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 31666441, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec” del distrito de San Marcos, Huari, Áncash, 2016”

Declaro bajo juramento que

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

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



Huaraz, agosto del 2017

Lionel Lenin Paredes Alvarado

DNI. 31666441

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño docente de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016”, con la finalidad de, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec” del distrito de San Marcos, Huari, en la región Áncash, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación consta de siete capítulos en los que se evalúa la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, las conclusiones arribadas luego del estudio, las recomendaciones efectuadas y las referencias consultadas para el estudio.

Espero que el trabajo de investigación sea aceptado, estoy enteramente a su disposición, y muy presto a aceptar sus sabios consejos para que el presente, de ser necesario, sea mejorado.

Lenin Paredes Alvarado

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.7. Objetivos	36
II. MÉTODO.....	38
2.1. Diseño de investigación	38
2.3. Población y muestra.....	40
Población	40
Muestra:.....	40
Técnica	40
Instrumento.....	41
2.6. Aspecto ético.....	42
III. RESULTADOS	45
3.4. Contrastación de la Hipótesis de Investigación.....	57
3.4.1. Hipótesis general:	57
3.4.2. Hipótesis Especificas	59
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES.....	77
VIII. REFERENCIAS	106

ANEXO

ANEXO 1

Escala de estimación de la gestión del talento humano.

Escala de estimación del desempeño docente.

Matriz de validación del instrumento 1

Ficha técnica del instrumento 1.

Datos de identificación del experto que validó el instrumento sobre gestión del talento humano

Matriz de validación del instrumento 1

Ficha técnica del instrumento 2

Datos de identificación del experto que validó el instrumento sobre desempeño docente

ANEXO 2

Matriz de consistencia

ANEXO 3

Constancias emitidas por las instituciones que acreditan la realización del estudio.

ANEXO 4

Evidencia del estudio: Tabulación de resultados de los instrumentos desarrollados en Excel.

RESUMEN

A través de este estudio se determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

Responde a una metodología descriptiva correlacional, la muestra de estudio estuvo constituida por 44 docentes de educación secundaria. Se aplicó una escala de estimación de la gestión del talento humano y otra escala de medición del desempeño docente; la validez del contenido fue mediante el juicio de dos expertos, la confiabilidad externa se realizó mediante al Alfa de Cronbach. Así mismo para determinar el nivel de relación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson y para la contrastación de la hipótesis la prueba no paramétrica Chi cuadrado. El presente estudio llegó a la siguiente conclusión: la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, es directa y altamente significativo, ($p=0,000$), ver gráfico N° 01, confirmándose la hipótesis que la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa mencionada.

Palabras clave: Gestión del talento humano – planeación, organización, dirección, control - desempeño docente.

ABSTRACT

Through this study aims to determine the relationship between human talent management and teaching performance in the Institution of Education "Pachacútec", San Marcos, Ancash.

It responds to a descriptive correlational methodology, the study sample was constituted by 44 teachers of secondary education. An estimation scale was applied to know the human talent management and an estimation scale of the teaching performance; the validity of the content was through the judgment of two experts, external reliability was performed using the Alpha of Cronbach. Likewise, Pearson's Correlation Coefficient was used to determine the relationship level and for the hypothesis of the non-parametric Chi squared test. The conclusion about this investigation is: the relation between the human talent management and the teaching performance in the Institution of Education "Pachacútec", San Marcos, Ancash, is direct and highly significant, ($p = 0.000$), see graph N ° 01, confirming the hypothesis that the management of human talent has relation with the teaching performance in this Institution of Education "Pachacútec", San Marcos, Ancash, 2016

Key words: Human talent management - planning, organization, direction, control - teaching performance.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según la UNESCO (2006), la proporción de estudiantes matriculados en las escuelas es la mayor, nunca antes vista; no obstante la falta de conocimientos en cuanto a gestión y evaluación docente en países emergentes conllevan a problemas que implican la falta de la calidad en cuanto a desarrollo de metodologías en clase por parte de los docentes, así como la falta de comunicación efectiva entre directivos y profesores; las consecuencias las apreciamos en los bajos niveles de aprendizaje en los estudiantes, así como los magros resultados en pruebas internacionales como la de Pisa. Los estudiantes finalizan su formación sin dominar el mínimo de conocimientos requeridos, además existen problemas a solucionar como ampliar el acceso a la escuela, incrementar el presupuesto concerniente a educación, mejorar la paridad de sexos en cuanto a la enseñanza y sobre todo mejorar los sistemas de enseñanza, lo cual impide a muchos países lograr objetivos de la educación para todos.

A nivel mundial los niveles de aprovechamiento son muy bajos en el 75 % de las escuelas, sobre todo en países con ingresos escasos o medios. Las causas de este porcentaje, entre otro, son: el sobrepoblamiento por aula, docentes poco calificados, baja calidad de las infraestructuras de las escuelas, escaso o nulo material pedagógico. Las consecuencias podrían ser que las nuevas generaciones no tengan las herramientas académicas elementales para poder defenderse en la vida. La política de trabajo en relación a estas deficiencias se demuestra en el Índice de Desarrollo de la Educación para Todos (IDE), el cual evalúa los progresos de 127 países, de los cuales 41 están cerca de lograr los objetivos educativos, entre ellos en Latinoamérica figuran: Argentina, Chile y Cuba. Existe otro grupo de 51 países, en el que figura un solo país latinoamericano que, aunque va por buen camino, aún no progresa con la rapidez que requiere la coyuntura actual del mundo.

En el Perú el Ministerio de Educación (2011) indica que ha definido el modelo de “la escuela que queremos”, el cual recoge experiencias exitosas del país y dentro

del aspecto denominado gestión, contempla factores como el liderazgo, participación democrática, organización autónoma y autoevaluación. En cuanto al desempeño docente, impulsa cuatro ejes importantes basados en la preparación del aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.

Según el Ministerio de Educación (2010), “los docentes egresados de los institutos de educación superior pedagógicos demuestran compromisos con la labor educativa evidenciado en su vocación y motivación, disposición para aprender nuevas metodologías, preocupación por capacitarse, creatividad y deseos de generar propuestas innovadoras; sin embargo aún necesitan fortalecer sus competencias profesionales, especialmente las referidas a la comunicación y la interacción con los actuales paradigmas pedagógicos”.

Según el mismo ministerio (2012), “los profesores encargados de exigir la investigación, en su mayoría no realizan trabajos de investigación con fines de mejoramiento académico e institucional”. “Decrece la pasión por la investigación y la innovación”. “un objetivo es que las personas con conocimientos y aptitudes apropiadas solo con el fin del negocio y otra cosa comprometer personal con características que adicionalmente a los logros, con una política coherente a recursos humanos.” (Klinar, 2007)

En la región Ancash, según la Dirección Regional de Educación (2007), “los profesionales y técnicos de instituciones públicas y privadas (...), presentan limitaciones en su formación y las carreras no responden a las necesidades y demandas sociales, culturales, lingüísticas, educativas y tecnológica del contexto. (...), los resultados del trabajo con los estudiantes son poco alentadoras, afectando así en la práctica los niveles en cuanto al desempeño docente mínimo requerido, además existe docentes cuyo ejercicio es rutinario, improvisado, persistiendo en el aula un clima frontal y poco afectivo”. Existen pocas muestras que demuestran un relativo avance en cuanto al cumplimiento de calidad, respecto al desenvolvimiento

laboral docente, reconocidos esporádicamente; entre estos figuran iniciativas a nivel nacional, con franquicias dentro de la jurisdicción regional como “Innova School” con un ente supervisor independiente, haciendo más objetiva la interpretación de los resultados en cuanto al desempeño docente. En instituciones administradas por la iglesia católica se muestra mayor compromiso con los objetivos institucionales respecto de las instituciones públicas.

Según la UGEL – Huari, (2012), Solo existe una institución educativa superior con instalaciones adecuadas para formar docentes lo cual resta competitividad a la carrera. Es interesante tomar en cuenta que según descripciones y relatos de comunicadores en la prensa huarina y los estudiantes de educación superior pedagógica son aquellos que no han tenido la suficiente ayuda económica como para realizar estudio relacionados a la verdadera vocación

En la Institución Educativa “Pachacútec” se observó una serie de aciertos en cuanto al cumplimiento de directivas y plazos para con los aprendizajes esperados; sin embargo se apreció una serie de carencias en cuanto al nivel de interrelación entre la plana directiva y el personal docente, así como la falta de conocimiento y aplicación de los desempeños del docente.

1.2. Trabajos previos.

La gestión del talento humano es importante en cualquier organización que pretenda desarrollarse con eficiencia, puesto que todo tipo de trabajo intelectual o físico está vinculado con el quehacer del hombre. Este desarrollo identifica y atrae a las personas con capacidades y habilidades específicas de alguna determinada área, además de desarrollar y potenciar sus características conforme a una estructura debidamente organizada para lograr eficientemente los objetivos de una determinada organización. Las personas desean sentirse importantes y bien informadas dentro de las organizaciones donde laboran, por lo que una institución, en este caso del sector educativo que persigue objetivos claros, debe tener en cuenta estos requerimientos

para mantener no solo un ambiente de armonía, sino de productividad y bienestar, tanto personal como institucional.

El desempeño docente es un proceso de interacción humana, debidamente analizada y sistematizada con la finalidad de alcanzar objetivos específicos en materia de enseñanza, teniendo como meta la realización multidisciplinaria del ser humano. La función que identifica a este proceso se basa en que el estudiante domine capacidades específicas, las cuales demanda la sociedad actual; para lo cual, el profesional de la educación debe estar debidamente preparado y actualizado. Los estados e instituciones relacionadas al sector educativo a nivel mundial, cada vez más conscientes de este hecho, influenciadas por la competitividad mundial y la formación integral, toman medidas en cuanto al actuar formativo y desarrollan acciones para capacitar, monitorear y evaluar al personal docente.

Se ha indagado casos realizados a la variable con el fin de conocer sus resultados. Por ejemplo, en el ámbito internacional se encontraron a Majad (2015) en su investigación titulada “Gestión del talento humano en organizaciones educativas” en la universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela, concluye que el proceso, el cual incluye la parte administrativa de inserción del factor humano, en relación de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se presenta en forma idónea, lo que da pie a desarrollar un diseño de un modelo de gestión del talento humano.

Además Subaldo (2012) en su estudio titulado “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado” para adquirir el Grado de Doctor en la Universidad de Valencia, concluye, que el desarrollo de las actividades positivas de los profesionales de la educación en el ejercicio de su trabajo, producen reconocimiento y resultados satisfactorios, lo cual conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que sin lugar a dudas influyen en la calidad del proceso de enseñanza en los aprendizajes de los estudiantes. No obstante, las experiencias contraproducentes a futuro orillan a la insatisfacción personal y profesional que, frecuentemente ocasionan apatía, además de la

frustración a la profesión, lo cual conlleva a poner en desmedro y ser contraproducente a la felicidad y bienestar del profesional en mención y con la institución educativa.

Barreto (2012) desarrolla su investigación denominada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011 - 2012”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Técnica Particular de Loja; resume que, en el instrumento autoevaluación de los profesores sometidos a estudio, obtienen una puntuación de: 7,8 y se destacan como factores positivos: la cortesía y el respeto en cuanto a la forma de tratar al estudiantado; el factor motivación que se debe tener en cuenta para con los estudiantes y así despertar el interés en las diferentes materias, asimismo el fortalecimiento del trabajo grupal, acatamiento y desarrollo de la normativa de la institución; entre los factores negativos destacan: el poco contacto con los padres de familia y la escasa preocupación por las faltas del estudiante.

En el ámbito nacional se encontró a Carbajal (2015) en su investigación denominada “Gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015” a obtener el grado académico de Magister en Ciencias Administrativas - Gestión Pública en la Universidad de Huánuco, llegó a la conclusión que a mayor gestión del talento humano, mayor es el desarrollo del turismo, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, esto nos llevó a establecer varias conclusiones y establecer algunas acciones como sugerencias finalmente.

De la misma manera Utrilla (2015) en su estudio de investigación titulado “Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Trujillo, 2015”, a obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional de Trujillo, concluye en desarrollar una guía de capacitación planificada de acuerdo con las

reales necesidades de gestión y aplicación del talento humano previamente estipulado con el objeto de contribuir a la mejora del desempeño laboral.

Además Estela (2015) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S. A. de la provincia de Pacasmayo” para adquirir el grado de Magister en la Universidad Nacional de Trujillo, llegando a la conclusión que sí existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En vista que si hay una mejor percepción de gestión del talento humano, existirá un mejor desempeño laboral del trabajador de la organización.

También Redolfo (2015) en su estudio de investigación titulado “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja – departamento de Junín – 2015”, para obtener el grado de magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, por lo que concluye en que el liderazgo pedagógico se relaciona de manera significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja.

Por otro lado Camones (2013) en su trabajo de investigación titulado “Clima institucional y el desempeño docente en estudiantes del 4to y 5to grado de educación secundaria de la Institución Educativa pública “Pablo Patrón” de Chosica, Ugel N°06 de Vitarte - 2013” a obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, concluye en que el clima institucional y el rendimiento académico según la percepción de los estudiantes encuestados se expresan predominantemente en un nivel medio; asimismo, enfatiza el nivel medio en cuanto al rendimiento académico. Del mismo modo, las dimensiones de la variable: desempeño docente se relaciona con la variable rendimiento académico.

Asimismo Prada (2013) en su estudio titulado “El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones

educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N°12, región Lima – provincias - 2013”, a obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015, concluyó que mediante la prueba de regresión logística se determinó que el estilo del liderazgo del director y el desempeño docente influyen en 8.6% y 7.1%, respectivamente, sobre la calidad del servicio educativa.

Santa Cruz (2013) en su investigación titulado “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo - 2013” a obtener el grado de Magister en la Universidad César Vallejo, concluyendo que en las dimensiones de la variable gestión del talento humano: Coaching, Capacitación y Evaluación, existe una relación directa moderada, y altamente significativa con el Desempeño Docente y en la dimensión Empowerment o empoderamiento, tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente.

Además en el ámbito regional se encontró a Padilla (2014) en su estudio titulado “Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación pública de la región Áncash, 2014” a obtener el grado de Doctor en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, concluyendo en que la relación entre el talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de la educación pública de la Región Áncash, es directa y altamente significativa, confirmando la hipótesis que el talento humano influye en el desempeño docente en los institutos superiores de educación pública de la región Áncash en el año 2014.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

El fundamento teórico de la gestión del talento humano por el cual se orienta la presente investigación está basado en la teoría de la administración científica iniciada por Frederick Taylor en 1900 y que alcanzó su auge en la década del treinta. Hizo popular los métodos y técnicas de estudio respecto de los tiempos, sostuvo que solo existía una mejor forma de hacer las cosas; es así que se dedicó a descubrir el

método para desarrollar un trabajo eficiente y eficaz, o cual convenía económicamente. (mencionado por Ibáñez 2011, p. 49). Esta teoría se basa en los tiempos y movimientos de un proceso de producción, luego de la cual dividió la tarea en componentes y procesos específicos para mejorarlos en cuanto rapidez para mejorar la productividad, reduciendo así la jornada laboral y contar con periodos de descanso para los trabajadores. (tomado de Jericó, 2008, p. 17)

Esta teoría sostiene que la gestión del talento humano es una rama especializada de la administración científica desde que Taylor, Fayol, Elton Mayo, Roethlisberber entre otros señalaron que la eficiencia, justicia y bienestar de todos los componentes de una organización se inicia, principalmente, de una adecuada interacción de los principios y técnicas de la producción y de las aspiraciones de los trabajadores, así como de los fines e ideales de los directivos y los colaboradores. (señalado en Dolan, 2007, p. 63)

La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, las cuales tienen su origen en el renacimiento con la corriente filosófica humanista considera relevante la importancia del factor humano dentro de una organización y reconocer que el colaborador se pone al servicio del ente contratador no solo con fines remunerativos, salariales o pecuniarios, sino, además para satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales. Esta teoría otorga importancia a convoca a la comunicación dentro de la organización con el objeto de lograr retroalimentación entre los colaboradores y la parte gerencial con el objeto de mejorar las condiciones y satisfacer requerimientos para las dos partes con el objeto de salvaguardar las metas de la entidad. (indicado en Chiavenato, 2007, p. 77)

Asimismo Castillo (2006) indica que la idea principal de esta teoría, llamada también humanística fue la de modificar el modelo organizacional en la que el hombre no era una especie de máquina a quien se deba otorgar incentivos para que rinda en su trabajo. Mediante el experimento Hawthorne concluyó que de acuerdo a su producción, sea alta o baja de acuerdo a la norma social predeterminada, el ser humano perdía la parte afectiva de sus compañeros; afirmó también que el

comportamiento del individuo está en completa relación con el grupo; la producción no está determinada solamente por el aspecto fisiológico sino, además por las normas sociales que lo rodean; en las entidades donde se desempeña la persona, estos participan en grupos sociales y se mantienen en continua interrelación.

Para Ibáñez (2011) “proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; experiencias, salud, conocimientos, habilidades y cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general.” (p.18)

Las dimensiones que conforman la gestión del talento humano, son: a) Planeación, según Castillo (2006), “Se entiende en base a que luego de tener claro la forma y perspectivas de la organización, el perfil y desempeño del colaborador debe relacionarse con el propósito, objetivo, desarrollar estrategias, políticas, programas y presupuesto” b) Organización, “El colaborador debe entender la responsabilidad del liderazgo, porque obtener la responsabilidad de una tarea, operación específica o responsabilidad dentro de una organización, solo es cuestión de tiempo, por lo tanto, la jerarquización, departamentalización y distribución de puestos son relevantes” c) Dirección, según Castillo (2006) “la gerencia, los responsables de cada área y los colaboradores en general deben estar conscientes del rol integrador, la motivación, Comunicación y supervisión dentro de la organización”. d) Control, según Drucker (1999) “La identificación, evaluación, medidas a tomar y retroalimentación, son elementos a tomarse en cuenta para una organización con visión y objetivos claros; lo que hace trascendente a todo emprendimiento es el continuo esfuerzo de cumplir los objetivos”.

La dimensión planificación es una función que coadyuva a que una organización plantee sus objetivos y los cumpla, Werther (2008) señala que el proceso de planificación debe ser sencillo y perfectible, por lo cual debe repetirse las veces que se considere necesario. El éxito de una buena planificación de la mayoría de las organizaciones se centra en que se tiene que recordar constantemente al

equipo de trabajo, sobre todo a los responsables de cada área cuáles son los objetivos de la organización y con qué exactitud se deben lograr. Existen elementos relevantes que forman parte de esta dimensión como la visión, misión, actividades a desarrollar durante un determinado periodo y la política de trabajo representado en acuerdos y estos a su vez en normativa.

La dimensión organización se refiere a la forma de que y como están diseñadas las áreas y funciones de la entidad, además de sus responsables. Castillo (2006) indica que organizar significa llevar los planes a la acción. Después de delinear los objetivos y planearlo minuciosamente, los responsables deben llevarlo a cabo teniendo en cuenta el liderazgo y la motivación. La idea es que toda organización debe ser lo menos complicada para lograr su eficiencia en cuanto a productividad. Algunos aspectos importantes destacan de esta dimensión: Las áreas de trabajo, sus responsables, las funciones que deben tener los responsables, la coordinación que debe haber dentro y entre las áreas de trabajo y la constante capacitación acorde a la coyuntura y las metas a largo plazo.

La dimensión dirección es un proceso mediante el cual los responsables de las diferentes áreas de la organización, desarrollan sus actividades de acuerdo a los planes previamente estipulados. Según Castillo (2006) precisa que la gerencia y los responsables de cada área deben estar conscientes del rol integrador, la motivación, comunicación y supervisión de los procesos dentro de la organización con el fin de destacar en el aspecto competitivo y pretender el liderazgo. Comprende, además, ciertos componentes típicos de esta dimensión: Interacción entre el personal de la organización, liderazgo y motivación.

La dimensión control se encarga de evaluar el desarrollo general de la empresa previamente señalada en la planificación. Donnelly (1995) señala que por más que una empresa posea excelentes planes, estructura organizacional coordinada y la parte directiva eficiente, la parte gerencial no podrá reconocer cual es el estado real del organismo si no se cuenta con un proceso el cual certifique que los

procesos productivos se relacionan con las metas planteadas en la fase del planeamiento. Se debe tomar en cuenta procesos precisos para entender esta dimensión, como: Identificar los avances y retrasos de las metas y los responsables en relación a las metas de la organización con el objeto de tomar decisiones al respecto; La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación también se toma en cuenta periódicamente.

Las fases de la gestión del talento humano, según Chiavenato (2009) incide en estructurar, tomando los siguientes elementos: a) La admisión, mediante el reclutamiento y la selección, b) Aplicación a través de la orientación de las personas, diseño de cargo y evaluación del desempeño, c) Compensación, incluyendo remuneraciones, programa de incentivos, beneficios y servicios. d) Desarrollo, incluye a la capacitación y desarrollo organizacional, e) Mantenimiento, teniendo en cuenta la higiene y seguridad en el trabajo, f) Monitoreo, teniendo en cuenta la base de datos y los sistemas de información gerencial. En cuanto al talento específicamente, según Jericó (2008) se refieren a: “Directivo, comercial, técnico, operativo, innovador y emprendedor.

Lo más importante de la gestión en relación al talento humano es el talento relacionado al emprendimiento, es decir, a poder ser gestor de realizar una idea y ponerla en ejecución; además del talento innovador, el cual hace que una idea evolucione con el tiempo y crezca cualitativa y cuantitativamente, estos talentos hacen que la organización evolucione favorablemente. El personal, tanto profesional como los colaboradores con poca especialización que cuentan con estos tipos de talentos son aquellos que tienen la capacidad de innovar, de provocar el cambio y reinventar a la empresa u organización donde se desarrollan. La diferencia entre los profesionales con talento no se puede encontrar en la cantidad de conocimientos el contenido teórico que pueda manejar, sino en la capacidad de poder aprender y desaprender lo conocido; en otras palabras, que dichos profesionales capaces de mantener al día sus conocimientos, y estar conscientes que tanto el contenido teórico como la forma de llevarlos a cabo se tornan obsoletos, teniendo en cuenta que la

sociedad en la actualidad se encuentra en una coyuntura dinámica, en el cual todo cambia a velocidades vertiginosas.

El desempeño docente es, según Rodríguez (2006) una herramienta indispensable que sirve de eje dentro del proceso de formación del sistema educativo en relación al profesional de educación; mediante la evaluación y su análisis objetivo con el objeto de la mejora paulatina hacia la concreción de una visión preestablecida.

El desempeño docente y su respectiva evaluación, según Rodríguez (2006), no deberían tener como objetivo reflejar los límites o deficiencias de la educación como sistema. No se debe entender como la búsqueda de culpables dentro que se pueda señalar en cualquier proceso de enseñanza. No debe relacionarse con una “cacería de brujas”, si lo fuera, entonces se estaría demostrando lo contrario en relación de la evaluación en sí misma. Esta evaluación se refrenda en cuanto muestra la opción de abrir nuevas perspectivas, una nueva forma de reflexión respecto de la práctica docente, no perdiendo el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo social. La examinación del desempeño en el ámbito de la profesión educativa es inminente inserto en cualquier institución seria, mediante la cual se asigna valor al curso de acción. Además es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procedimientos y resultados con el objetivo de hacer correcciones que resulten útiles y convenientes para el logro de las metas.

El desempeño docente está en relación a la calidad, en este caso a la calidad del desarrollo de las prácticas profesionales del personal de la educación, para lo cual se debe entender ciertos procesos específicos como los que indica Evans (2007): La planificación de la calidad, el control de la calidad y el mejoramiento de la calidad. La planificación de la calidad consiste en desarrollar los productos y procesos necesarios para satisfacer las necesidades de los clientes, en este caso se relaciona con el perfil de egresado y los padres de familia. El control de la calidad se utiliza para tener certeza sobre las causas específicas de variación de los procedimiento, el cual distorsiona los logros y objetivos planteados previamente, este

control sirve para señalar la necesidad de tomar decisiones correctivas cuando sea apropiado, el concepto de calidad, como un sistema administrativo enfocado en las personas, busca el continuo incremento en la satisfacción de los clientes y una continua baja en el costo real de los productos o servicios, que hace hincapié en el aprendizaje y la adaptación al cambio continuo como clave del éxito organizacional.

Para UNESCO (2006) La concepto más comúnmente empleado respecto del término evaluación del profesor, o evaluación de los docentes, relacionaba casi exclusivamente a los procesos valorativos vinculados a la selección inicial del profesional en educación: evaluación del profesorado en el desarrollo de sus prácticas y certificación o selección de los docentes para su posterior contrato; no obstante, de a pocos se va ampliando la importancia de la evaluación del profesorado como instrumento para su desarrollo en el ámbito profesional.

Las características del desempeño docente, según Marchesi (2007), el desempeño del maestro presenta dos aspectos básicos de las características de una profesión: en primer lugar, existen una serie de prescripciones y regulaciones los cuales limitan el ejercicio de su trabajo autónomamente y la segunda es la oferta de servicio educativo con equitativas condiciones. Para Subaldo (2012), considera que, la influencia en el estudiante se propone entendiendo la complejidad de sus estilos preferidos de aprendizaje, las diversas clases de inteligencia, etc. tenemos que saber que la mente de los estudiantes está predispuesta a llegar a un acuerdo con la otra parte; la especial destreza del docente como alquimista de la mente para transformar la esclavitud mental en libertad.

Asimismo Carr (2003), considera que el desempeño docente es más que un conjunto de habilidades y técnicas: necesita, además de capacidades para hacer que los niños y jóvenes desarrollen su sabiduría y discernimiento moral, lo que exige comprender a los otros como fines en sí mismos. Los profesionales de la educación deben ser capaces de promover el desarrollo personal y moral de los alumnos y además llegar a ser referentes morales para con sus pupilos.

Las políticas del desempeño docente, según el Ministerio de Educación del Perú (2000), indica que a partir del 1995 se inicia con acciones de mejoramiento del desempeño docentes en aulas y se establece el Plan Nacional de Capacitación Docente, como Programa de Capacitación del Ministerio de Educación, sub componente del Programa Especial de Mejoramiento de la Calidad de la Educación (MECEP), con la intención de favorecer el desarrollo de sus capacidades intelectuales, afectivas y éticas y así contribuir a mejorar el quehacer pedagógico, teniendo presente el rol de agente de cambio en la sociedad. Se organiza y ejecuta acciones involucrando a algunas instituciones de las diferentes regiones a las que se denominó entes ejecutores.

El Consejo Nacional de Educación (2007) establece, dentro de sus políticas de desempeño docente, cambiar las prácticas pedagógicas en la educación básica, además de asegurar estas prácticas basadas en criterios de calidad y de respeto a los derechos del infante. Busca elevar la calidad de las prácticas pedagógicas en educación de manera que el docente pueda vincular los aprendizajes demandados por los currículos con la vida de los estudiantes. Además de la propuesta de asegurar el desarrollo profesional del maestro, revalorando su rol en el contexto de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo. Señala que el objetivo estratégico es la calidad de la preparación de los maestros

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), se encarga de garantizar a la sociedad que las instituciones relacionadas al ámbito educativo, ya sea en el sector público o privado deban ofrecer un servicio de calidad, mediante la sugerencia de acciones para superar las debilidades y carencias, las cuales se identifican a través de los resultados de las diferentes evaluaciones, tanto internas como externas.

Según el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y certificación de la Calidad de la educación Básica, IPEBA (2013), sostiene que dentro del territorio nacional existe una unión de criterios en cuanto a que mejorar la educación es

considerada de manera prioritaria para el desarrollo sostenible y para acceder a los beneficios del crecimiento económico y por consiguiente la mejor calidad de vida de las personas.

El Marco del Buen Desempeño Docente, es un documento referente que orienta el diseño y las formas de implementar las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo profesional de los docentes dentro del territorio nacional. Señala cuatro dominios: preparación, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Aporta también con nueve competencias las cuales integra cuarenta desempeños, que caracterizan un buen actuar docente, mediante el cual todo profesor debe ser orientado y supervisado. Actualmente se establece el marco del buen desempeño como un instrumento que ayuda con la formación de la docencia, desarrollar evaluaciones a su trabajo de modo riguroso, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza, así como incentivar el desarrollo constante del docente. El estándar es un indicador general en relación a cómo se debe identificar un servicio o bien. De acuerdo a este orden de ideas, el estándar identifica el desempeño requerido de competencias para trabajadores de un sector o empresa.

La dimensión preparación de los aprendizajes, según el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), comprende la planificación del trabajo pedagógico mediante la confección del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje dentro del contexto de un determinado enfoque curricular. Señala el conocimiento de las destacadas características en el ámbito social, cultural, material e inmaterial; así como las capacidades cognitivas de los estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. Según Marqués (2011), el proceso de planificación se inicia con el entendimiento de las características de los estudiantes, identificar las necesidades en el aspecto formativo, diseñar el currículo; diseñar las respectivas estrategias de enseñanza y aprendizaje. Incluye además el hecho de preparar estrategias con suficiente motivación, las

cuales deban ser significativas, colaborativas y que consideren el uso de tecnologías de información y comunicación. Para el Ministerio de Educación (2007), el planeamiento de los aprendizajes es un proceso se debe entender a través de un análisis respecto de las condiciones de acuerdo al contexto y a la institución, antes de la aplicación del currículo previamente planeado, identificando con prioridad los factores que influyen directamente en la realidad educativa.

La dimensión Enseñanza del aprendizaje, según el Marco del buen Desempeño Docente (2012), relaciona la pedagogía que practica el docente con un ambiente adecuado positivo al aprendizaje, el buen desarrollo de los contenidos, la motivación constante de los estudiantes, la ejecución de variadas estrategias en cuanto a metodología y de evaluación, así como el uso de los adecuados recursos didácticos que deben ser relevantes, el uso de la diversidad de criterios e instrumentos que colaboran con el hecho de identificar el logro y los retos en el proceso de aprendizaje. Para Díaz (2004), es un conjunto de actividades que genera la formación integral del alumno, haciendo participe activo en la construcción del aprendizaje y en este proceso se preocupa de los diferentes factores que afectan el aprendizaje y por la misma como se aplican estos conocimiento a contextos situacionales cotidianos.

La dimensión participación en la gestión, de acuerdo al Marco del buen Desempeño Docente (2012) hace referencia a la gestión de la institución educativa, así como a la comunicación de los diferentes actores de la comunidad educativa, el desarrollo de proyectos educativos planteados por el estado o propios y la contribución a un clima institucional favorable para el desarrollo de las actividades educativas basados en los valores éticos y morales de las familias, los cuales deben reflejarse en los resultados de los aprendizajes.

La dimensión del desarrollo profesional, de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente (2012) se refiere al desarrollo personal que pretende subir la calidad de vida del profesional en educación, contribuyendo al mejoramiento del

desarrollo de su identidad desde de su sentido de pertenencia a una determinada sociedad académica de profesionales de la educación; cuyo objetivo es brindar la calidad de su servicio, con énfasis en la revaloración del docente como persona humana, recuperando su experiencia, promoviendo su accionar autónomo, responsable, comprometido, su juicio moral y autónomo, el pensamiento complejo y holístico, la capacidad de gozar de la vida y el trabajo. “La formación profesional del docente es un proceso complejo donde resulta fundamental la activa intervención del comportamiento humano. Este proceso busca la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos que promuevan un cambio de actitud”. De acuerdo al Plan Nacional de Capacitación Docente, PLANCAD (2006) “El desarrollo profesional guía el desarrollo y ejecución de capacidades profesionales para el mejoramiento del desempeño docente en las instituciones educativas, contribuyendo con fundamentos teóricos, métodos y herramientas didácticas con el ánimo de conducir eficiente y eficazmente procesos de aprendizaje”.

El papel que debe desempeñar el profesor, según Tejada (2001), desde una perspectiva convencional, señala que se tiene que concretar la transmisión de una serie de valores, actitudes, sabidurías, además de maneras de actuar que se consideran importantes para la conservación de la cultura. Por consiguiente más de la asignación académica, conforma también los contenidos y prácticas curriculares no lectivas, el servicio de orientación al estudiante, la atención a la comunidad, particularmente a los padres de familia; otras actividades formativas que contempla el Proyecto Educativo Institucional. Díaz (2004), dentro de un panorama cultural actualizado señala que el profesor es el en te medular de donde nace y desde donde se programa la acción. El papel del profesor cambia en el sentido que no se centra tanto en la transmisión de valores como en la estimulación del desarrollo personal del alumno, de manera que este último pueda ser un constructor de cultura más que un continuador de la misma. Por lo que se entiende que el estudiante también cumple un papel mediador.

Dentro del desempeño docente se reconoce las funciones del docente, para Ferrón (2011), se refiere a que el profesional de la educación debe ser consciente de su labor, reflexionar sobre qué es lo que hace un docente y el compromiso con la parte formativa del estudiante. También es un investigador que continuamente reflexiona sobre la actualidad y la realidad del entorno en general, coadyuva en las actividades extra curriculares, el servicio de orientación al estudiante, la relación con la sociedad.

Los factores que influyen en el desempeño docente, son: a) La formación inicial. Este factor incide en el quehacer y la cotidianeidad escolar, especialmente en el desarrollo profesional docente. Esteve (2014), señala que esta formación es una arista decisiva del gremio para enfrentar la problemática de los sistemas educativos en la actualidad, las razones de prestigio en la sociedad como por la necesidad de enfrentar ciertas demandas de formación que cada vez suelen ser más amplias y complejas. b) La evolución de la profesión, según Ferrón (2011), indica que la forma y la calidad de nuestra relación entre profesor y estudiante, así como el impacto entre ellos, está supeditado sobre todo en las actitudes y de cómo nos vemos nosotros (los profesores) como profesionales. Por lo que se debe tener en cuenta la importancia de saber crear circunstancias de armonía, confianza, seguridad y motivar en los estudiantes el sentimiento de libertad. c) La organización. Esteve (2014). La forma de actuar entre docentes necesita de actitudes que contribuyan a superar condiciones de desconfianza, el individualismo, la competitividad y los protagonismos por lo de reforzar los compromisos de servicio y solidaridad. Subaldo (2012). d) Los cambios de política educativa. Existen muchos docentes que conscientemente están entregados a su trabajo y con auténtica vocación. Sin embargo el sistema no otorga el mínimo de recursos que una educación de calidad sugiere. Rivero (2007). e) El avance de la ciencia y tecnología. El constante avance de las ciencias en Las últimas décadas y las variaciones en cuanto a las demandas sociales, exigen un toruqe profundo de muchos de los contenidos presentados en el currículo. La inserción de materias con contenido actualizado, planteadas como demandas sociales, llámese informática. Esteve (2014). Para Díaz (2007), debido al desafío

frente a estos tiempos imbuidos en cambios e incertidumbres, los colegios, los docentes, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato.

Funciones de la evaluación en cuanto al desempeño docente, de acuerdo a Valdés (2006), menciona que una evaluación desarrollada al profesional docente se entiende que deben cumplir las siguientes funciones: a) Función diagnóstica. Caracteriza el desempeño del profesor dentro de un periodo concreto, constituyéndose en síntesis de sus más importantes aciertos y desaciertos, por lo que tendrán en cuenta tanto la parte directiva, coordinadores de área y el mismo docente, sirve también de insumo que conllevan a tomar acciones pro capacitación y superación de sus deficiencias. b) Instructiva. Relacionado con la autoevaluación, generará un resumen de los indicadores del desempeño del docente. Debido a lo cual, los entes que forman parte en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo e incorporan nuevas experiencias de aprendizaje dentro de la labor docente. c) Función educativa. Se encuentra relación relevante entre los resultados de la evaluación docente y la parte motivacional así como actitudinal en los docentes para con su desarrollo laboral. Partiendo del conocimiento la percepción que tienen para con él la comunidad educativa de la institución educativa se elaboran estrategias para erradicar las insuficiencias señaladas. d) Función desarrolladora. Esta función llega a cumplirse sobre todo cuando el resultado del proceso evaluativo eleva la madurez del evaluado y posteriormente el protagonista de la evaluación es capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su propio proceder profesional, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más comprometida su labor, sabe y entiende de mejor manera todo lo que necesita conocer.

Los modelos de evaluación, según Subaldo (2012), toma como referente cuatro tendencias de los modelos de evaluación de desempeño: a) Modelo concentrado en el perfil del maestro, ubicándose como un patrón de maestro a alcanzar, el cual tiene ciertas limitaciones que por ser ideal se torna complicado de

lograr; b) Modelo centrado en los resultados, por lo que comprende el producto de la labor del maestro enfocado especialmente al rendimiento de los estudiantes; c) Modelo basado en la conducta del docente en el salón de clases y otros recintos que involucra la enseñanza – aprendizaje, destacando la manera como el docente desarrolla su labor, su dedicación y compromiso; d) Está orientado a la práctica reflexiva que según Riso (2005), se sustenta en la autoevaluación y compromiso del maestro, siendo este último relativamente subjetivo ya que no hay un patrón de cómo medirlo objetivamente. Para Esteve (2014) subyacen cuatro de los mencionados que son los que más se usan en la actualidad, siendo uno de los más antiguos el modelo mediante el cual se toma en cuenta la opinión de los estudiantes, el cual ha tenido muchas controversias con respecto a su validez de acuerdo a que si realmente contribuye significativamente en conocer las competencias que el docente realiza dentro de sus funciones.

Otro modelo es la evaluación mediante pares, el cual integra a miembros de una comunidad docente de una institución educativa, lo cuales juzgan el desempeño de los docentes, quienes generalmente forman parte del mismo ámbito disciplinario. Sarramona (2007), señala que la propuesta elaborada por el Ministerio de Educación, para evaluar el desempeño de los docentes y directivos en ejercicio, se propone un conjunto de pruebas discriminadas por niveles y áreas, en donde se incluyen ítems que buscan conocer la opinión de los profesores frente a coyunturas que configuran su contexto sociocultural: ciencia, pedagogía, democracia participativa, etc. Además, unos exámenes especializados y por niveles o áreas relacionadas a la mayoría de las materias que maneja el docente en la educación básica regular. Entre los aspectos que deben evaluarse a los profesores, según Murillo (2006), se reconocen cuatro: a) Aptitudes, es decir conocimiento, habilidades o valores específicos b) Competencia, se refiere al repertorio de competencias que posee. c) Actuación docente, el cual incluye lo que hace en su trabajo, conductualmente. d) Efectividad, los resultados que un profesor logra, demostrados en los quehaceres de los estudiantes.

Los estándares de evaluación utilizados para la investigación son tres, tomados del Ministerio de Educación (2007), el primero son los estándares de contenido que definen a través del trabajo docente, mediante patrones de medida, constituyendo los dominios o aspectos fundamentales y describiendo las responsabilidades, capacidades y actitudes, para la buena enseñanza, describiendo el saber y hacer que se desea con respecto al docente. El segundo son los estándares de evidencias que recogen información del desempeño docente a través de tareas necesarias de acuerdo a lo establecido en los estándares de contenido, señalando los procedimientos del cómo se va evaluar la enseñanza impartida de acuerdo a indicadores previamente establecidos y deseables en el evaluado. El tercero son los estándares de desempeño que establecen criterios para evaluar el desempeño a través de pautas o rúbricas mediante una escala que muestra el rango de ejecución: aceptable o inaceptable. Señalan cómo se va evaluar la enseñanza que ha sido retratada. Buscan esclarecer que características distinguen una ejecución o desempeño excelente, bueno, promedio, o pobre.

La evaluación del desempeño docente, para Sacca (2010), la calidad del trabajo docente se puede medir en función de sus posibilidades de suscitar un aprendizaje real, esto es la capacidad de comportarse inteligentemente en distintas situaciones y especialmente en situaciones que no son nuevas, extrañas y situaciones confusas, en este sentido el trabajo docente deja mucho que desear cuando no desarrolla la habilidad de pensar con autonomía al no estimular la crítica y la creatividad de los estudiantes. La evaluación profesional no debe ser vista como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para que a partir de ahí, genere políticas educativas que coadyuven a su generalización

Mientras que las habilidades, son una disposición o cualidad que tiene una persona para hacer, solucionar o ejecutar una tarea determinada con gracia y

destreza. Ministerio de Educación (2012). Es un paso mental estático o potencial; es un potencial que posee el individuo en un momento determinado. Estos pasos potenciales forman una pequeña parte de la inteligencia potencial y cuando se desarrollan se convierten en pasos reales

Los niveles del desempeño docente se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Subaldo (2012), indica que el desempeño docente en este momento puede ser una fuente de satisfacción y realización personal y profesional que lleve al compromiso y a aumentar el sentimiento de alegría en el trabajo; sin embargo, hay que reconocer también el efecto negativo que puede tener el ejercicio de la función docente que lleva consigo insatisfacciones y desgastes que afectan seriamente a la salud de los profesores”. De acuerdo a lo planteado por los autores, el desempeño docente es el comportamiento competente del docente en el desarrollo de sus deberes u obligaciones inherentes a la función que cumple en una institución educativa.

La competencia, son actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto, con idoneidad y compromiso ético, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer en una perspectiva de mejora continua. Para Ferrón (2011), son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su actividad o función se visualiza a través de desempeños, de acciones en el campo social cognitivo, ético cultural, estético o físico. Benito (2000), es un conjunto de capacidades, conocimiento y saber hacer, organizado para ejecutar de manera adecuada una tarea o conjunto de tareas que satisfacen exigencias sociales precisas. En todo caso es la capacidad, habilidad y destreza de actuar con eficiencia y eficacia durante nuestro desempeño en el campo laboral que asumimos.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docentes de la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash 2016?

1.5 Justificación del estudio.

El presente estudio se justifica debido a que permite brindar aportes para obtener una información real y estratégica sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari en Áncash: lo cual permitirá identificar la actual situación de la entidad y así poder prevenir, mejorar y lograr su éxito, fortaleciendo sus debilidades a nivel institucional.

Para las instituciones educativas públicas, el aporte de la gestión del talento humano y el desempeño docente constituye una herramienta fundamental; ya que reforzará el proceso de mejora continua que se están ejecutando, por ello es necesario generar conciencia de la importancia de realizar investigaciones sobre estas variables en mención, que permitirá detectar problemas y tomar decisiones para mejorar la calidad laboral de los docentes.

Además, servirá como antecedente en investigaciones futuras, ejecutables en las instituciones educativas con características similares a las variables de estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

Ho. No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hi1. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión planeación, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Ho1. No existe relación directa entre la gestión del talento humano y la dimensión planeación, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Hi2. Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión organización, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Ho2. No existe relación directa entre el desempeño docente y la dimensión organización, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Hi3. Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión dirección, en la institución “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Ho3. No existe relación directa entre el desempeño docente y la dimensión dirección, en la institución “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Hi4. Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión control, en la institución “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Ho4. No existe relación directa entre el desempeño docente y la dimensión control, en la institución “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

Objetivos Específicos

Identificar la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Identificar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión planeamiento en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión organización en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión dirección en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión control en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

Proponer un programa que posibilite superar las limitaciones en las variables o dimensiones de estudio.

CAPÍTULO II

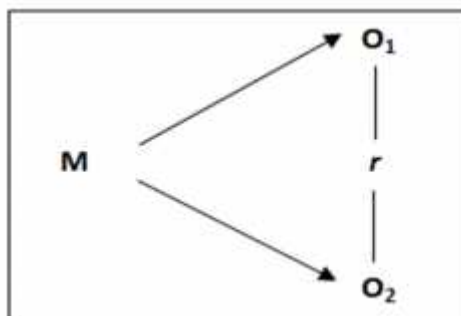
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En la investigación se empleó el diseño descriptivo correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2016) “su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra en particular”. (p.155)

Para calcular el nivel de relación entre un conjunto de variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Siendo el diagrama:



Donde:

M: Muestra

O₁: Variable 1

O₂: Variable 2

r: Relación que existe entre las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Según Arias (2006) “variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (p.26)

Operacionalización de variables

Variable s	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	"Proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; experiencias, salud, conocimientos, habilidades y cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general." Ibañez (2011)	Busca la satisfacción de los objetivos de una institución o empresa, para ello cuenta con elementos de planeación, organización, dirección y control mediante el esfuerzo humano coordinado.	Planeación	- Relación la misión y visión de la institución. - Programación de actividades diversificadas. - Planeamiento de programas - Reglamentos y logística.	Escala ordinal Likert adaptada: 1 Siempre. 2 Casi siempre. 3 A veces. 4 Nunca.
			Organización	- Identificar las áreas de trabajo, funciones y responsables. - Coordinación y capacitación de trabajo.	
			Dirección	- Interacción participativa - Motivación. - Liderazgo.	
			Control	- Identificar los aciertos y desaciertos - Autoevaluación y coevaluación. - Identificar y analizar los logros y desaciertos. - Toma de decisiones.	
Desempeño docente	Es una herramienta indispensable que sirve de eje dentro del proceso de formación del sistema educativo en relación al profesional de educación; mediante la evaluación y su análisis objetivo con el objeto de la mejora paulatina hacia la concreción de una visión preestablecida. Estrada (2005)	Acciones realizadas intencionalmente en forma organizada que hacen posible desarrollar la planeación, conducción de los aprendizajes, el desarrollo personal-profesional y de proyección social en un contexto de interacción e intervención para lograr los aprendizajes en los estudiantes.	Preparación de los aprendizajes	Características de los estudiantes.	Escala ordinal Likert adaptada: 1 Siempre. 2 Casi siempre. 3 A veces. 4 Nunca.
			Enseñanza para el aprendizaje.	Clima propicio para el aprendizaje.	
				Proceso de enseñanza.	
				Evalúa permanentemente.	
			Participación en la gestión.	Participa activamente.	
Establece relaciones.					
Desarrollo de la profesionalidad	Reflexiona sobre su práctica docente.				
	Ética en la profesión.				

2.3. Población y muestra.

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174), por lo que estuvo conformada por 44 docentes de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

Tabla N° 1 Población del estudio

Institución Educativa	Condición				Total
	Estables		Contratados		
	H	M	H	M	
“Pachacútec”	15	13	7	9	
Total	15	13	7	9	44

Fuente: Cuadro de horas 2016

Elaboración: Propia.

Muestra:

El estudio estuvo conformado por los 44 docentes de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, para la cual se empleó el muestreo no probabilístico, según Hernández, Fernández y Baptista (2016) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra”. (176)

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

Técnica

Según Arias (2006) se entiende por técnica, “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p.67)

Para el estudio de investigación se realizó la técnica denominada encuesta, por medio del cual se ha recogido la información de los docentes de la Institución Educativa Pachacútec de San Marcos.

Instrumento

Asimismo Arias (2006) menciona que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (p.68)

Para la recolección de datos se empleó el instrumento de escala de estimación aplicada a los docentes de la Institución Educativa Pachacútec de San Marcos, este instrumento consta de 37 preguntas con cuatro opciones de respuestas, con su respectiva valoración: siempre, casi siempre, a veces y nunca en la variable 1 y de 40 preguntas con cuatro opciones de respuestas, con su respectiva valoración: siempre, casi siempre, a veces y nunca en la variable 2.

Validación:

Hernández, Fernández y Baptista (2016), “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p.201)

Una vez realizado la confiabilidad de los instrumentos, estos instrumentos han sido revisados por expertos en la materia. Para tal propósito, se estructuró una lista de cotejo, donde se evaluaron los siguientes criterios: Redacción, esencialidad y coherencia en cada uno de los ítems.

Confiabilidad:

Hernández, Fernández y Baptista (2016), “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales”. (p.200)

En el caso del “Cuestionario del desempeño docente”, se realizó mediante un muestreo no probabilístico por juicio, la muestra de estudio piloto, estuvo conformada por 15 docentes de la institución educativa “Carlos Alberto Izaguirre” de Chavín de Huantar, a partir de cuyos datos se determinó el coeficiente de consistencia interna, mediante la técnica estado del alfa de Crohn Bach, cuyo resultado fue: $\alpha = 0,90$; por lo que lo que los instrumentos son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Los datos fueron analizados y procesados utilizando la estadística básica: tablas de distribución de frecuencias y los estadígrafos descriptivos.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

Así mismo, para determinar el nivel de relación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearson y para la contrastación de la hipótesis la prueba no paramétrica Chi cuadrada.

Para el procesamiento, análisis y extracción del conocimiento se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22 y Excel 2013.

2.6. Aspecto ético

Según Gonzales (2002), las consideraciones tomadas en cuenta en el presente estudio se relacionan: a) Al principio de la veracidad, que responde a las normas para referenciar el material bibliográfico consultado. b) El principio de fidelidad, respeto el cumplimiento de lo planteado, con los cambios debidamente justificados, asegurando que los participantes de la muestra no deben conocer la información proporcionada por ellos. c) El respeto a la autoría, este principio se plasmó a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tuvo cuidado y la seguridad de que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la decisiones de participar a partir de la explicación de la naturaleza, el propósito del estudio, los métodos y medios utilizados, los beneficios previstos y los inconvenientes a afrontar. d) El principio de justicia, la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, es importante señalar que, en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del desempeño docente. e) El derecho de confidencialidad, las informaciones que se obtienen deben ser estrictamente para el objetivo de la investigación y el investigador no debe propalar en otros que no guarde relación con el estudio. f) Derecho del

anonimato, esto indica que no debe figurar los datos de los informantes o integrantes de la muestra de estudio.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016

Tabla 2: Matriz de puntuaciones: Gestión del Talento Humano

Variable / Dimensión	Rango de puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación promedio	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad	
		Malo	Regular	Bueno					
Var1	Gestión del talento humano	37 a 148	<74	74 a 110	>110	66.5	Malo	0.734	
Dim1	Planeación	9 a 36	<18	18 a 26	>26	16.4	Malo	0.725	4
Dim2	Organización	8 a 32	<16	16 a 23	>23	13.9	Malo	0.753	1
Dim3	Dirección	10 a 40	<20	20 a 29	>29	17.9	Malo	0.735	2
Dim4	Control	10 a 40	<20	20 a 29	>29	18.2	Malo	0.727	3

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Tabla 3: Matriz de puntuaciones: Desempeño docente

Variable / Dimensión	Rango de puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación promedio	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad	
		Bajo	Medio	Alto					
Var2	Desempeño docente	40 a 160	<80	80 a 119	>119	75.9	Bajo	0.700	
Dim1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10 a 40	<20	20 a 29	>29	19.9	Bajo	0.670	4
Dim2	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	19 a 76	<38	38 a 56	>56	35.6	Bajo	0.709	2
Dim3	Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	6 a 24	<12	12 a 17	>17	11.3	Bajo	0.704	3
Dim4	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5 a 20	<10	10 a 14	>14	9.2	Bajo	0.723	1

Fuente: Base de datos
 Elaboración: Propia

En la tabla N° 2 se define los rangos de cada categoría definida para cada variable y sus respectivas dimensiones con sus respectivos rangos, así podemos observar que la variable gestión del talento humano, en el rango de 0 a 1, tiene un valor de 0.734 está en nivel malo y en cuanto a sus dimensiones; todas las dimensiones se comportan como la variable; es decir, todos se ubican en el nivel malo; en cuanto a la prioridad de sus dimensiones se debe priorizar en siguiente orden: organización, dirección, control y planeación.

En cuanto a la tabla N° 3 de la variable desempeño docente, tiene un índice de 0.700 que en la clasificación está dentro de la categoría bajo, las prioridades en sus dimensiones en orden son: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Análisis descriptivo por cada variable:

Gestión del talento humano

Tabla 4: Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash en el periodo 2016.

Gestión del talento humano	n	%
Malo	30	81.1
Regular	5	13.5
Bueno	2	5.4
Total	37	100.0

Fuente: Base de datos
Elaboración propia

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 4 observamos que el 81% de los encuestados, opinan que la Gestión del Talento Humano de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, es mala, seguido de otro grupo de un 13% opinan que es regular y solo el 5.4% de los encuestados opinan que es bueno.

Tabla 5: Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash en el periodo 2016.

Variable y dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Planeación	27	73.0	8	21.6	2	5.4	37	100.0
Organización	27	73.0	9	24.3	1	2.7	37	100.0
Dirección	27	73.0	7	18.9	3	8.1	37	100.0
Control	27	73.0	7	18.9	3	8.1	37	100.0
Gestión del talento humano	30	81.1	5	13.5	2	5.4	37	100.0

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 5 observamos que el 73%, de los encuestados opinan que planeación, organización, dirección y control en la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, es mala, seguido de otro grupo significativo que opinan que la organización es regular, reflejando un 24.3% y sólo el 8.1% de los encuestados opinan que dirección y control es buena.

Tabla 6: Distribución de frecuencias del desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

Desempeño docente	N	%
Bajo	26	70.3
Medio	8	21.6
Alto	3	8.1
Total	37	100.0

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 6 observamos que el 70.3% de los encuestados opinan que el desempeño docente es bajo, seguido de otro grupo significativo de un

21.6% que opinan que es medio y un 8.1% de los encuestados opinan que el desempeño docente es bueno.

Tabla 7: Distribución de frecuencias del desempeño docente y su dimensiones en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	N	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	17	45.9	17	45.9	3	8.1	37	100.0
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	28	75.7	6	16.2	3	8.1	37	100.0
Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	24	64.9	9	24.3	4	10.8	37	100.0
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	23	62.2	11	29.7	3	8.1	37	100.0
Desempeño docente	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 7 observamos que la mayoría de los encuestados quienes reflejan el 75.7%, manifiestan que es baja la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, además el 64.9% de los encuestados opinan que es baja la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad.

Por lo que se concluye que los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, en su mayoría opinan que es baja frente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad y sobre todo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Análisis correlacional de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

Tabla 8: Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016

Gestión del talento humano	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	24	64.9	6	16.2	0	0.0	30	81.1
Regular	2	5.4	2	5.4	1	2.7	5	13.5
Bueno	0	0.0	0	0.0	2	5.4	2	5.4
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

$$X^2=27.845 \text{ gl}=4 \text{ P-valor}=0.000$$

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 8 se observa que el 64.9% del total de los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash manifiestan que la gestión del talento humano es mala y por ende es bajo el desempeño docente, además un 16.2% de los docentes perciben que la gestión del talento humano es malo y consecuentemente es medio el desempeño docente.

En conclusión, los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, en su mayoría opinan que es bajo el desempeño docente y manifiestan que la gestión del talento humano es mala.

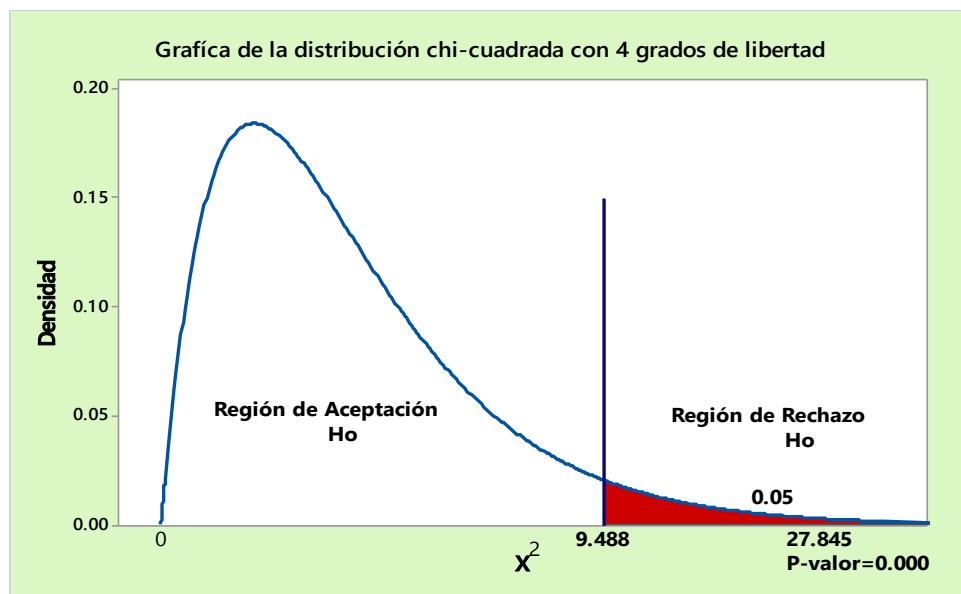


Figura 1: Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016

INTERPRETACIÓN: Para verificar la relación entre gestión del talento humano y desempeño docente en I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se usó la prueba no paramétrica de dependencia chi cuadrado, realizando los cálculos se observa un valor de 27.845 con un P – valor = 0.000 que se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, por lo cual concluimos que existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño docente de los docentes e la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, con una confianza de 95%.

Tabla 9: Relación entre planeación de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016

Planeación	Desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	N	%	N	%	n	%	n	%
Malo	23	62.2	4	10.8	0	0.0	27	73.0
Regular	3	8.1	4	10.8	1	2.7	8	21.6
Bueno	0	0.0	0	0.0	2	5.4	2	5.4
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

$X^2=30.682$ $gl=4$ $P\text{-valor}=0.000$

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 08 se observa que el 62.2% del total de los encuestados que son docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, manifiestan que la planeación es mala y por ende es bajo al desempeño docente, además dicha cifra es seguida por un 10.8% de los docentes perciben que la planeación es regular y por ende el desempeño docente es medio.

En conclusión, los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, en su mayoría manifiestan que la planeación es mala y manifiestan que es bajo el desempeño docente.

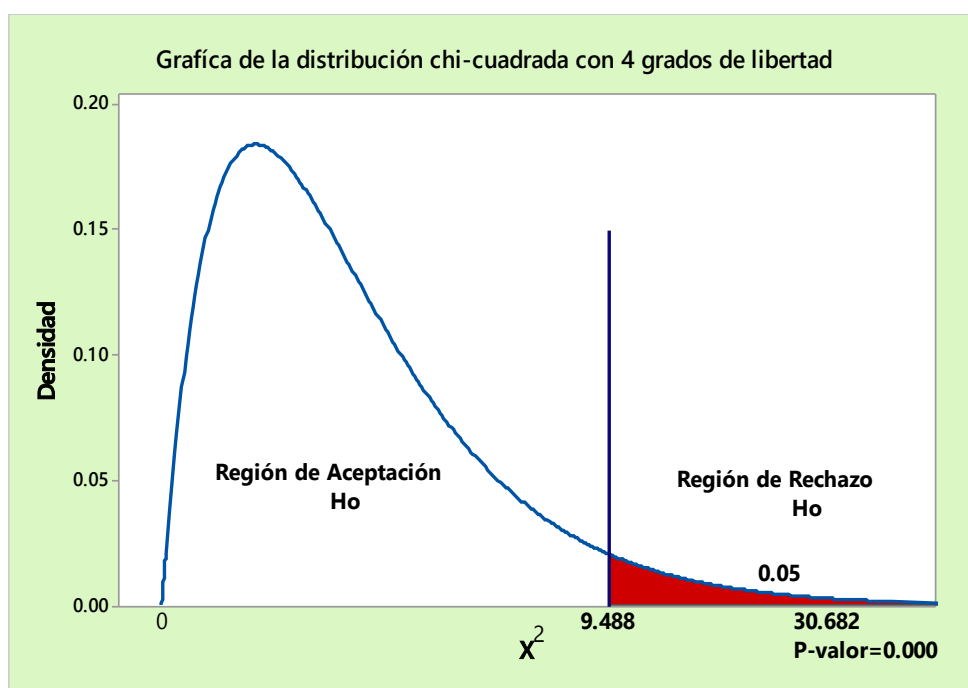


Figura 2: Relación entre planeación de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

INTERPRETACIÓN: Para verificar la relación entre planeación y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se usó la prueba no paramétrica de dependencia chi cuadrado, realizando los cálculos se observa un valor de 30.682 con un P-valor = 0.000 que se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, por lo cual concluimos que existe una relación directa

entre planeación y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 10: *Relación entre organización de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.*

Organización	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Malo	22	59.5	5	13.5	0	0.0	27	73.0
Regular	4	10.8	3	8.1	2	5.4	9	24.3
Bueno	0	0.0	0	0.0	1	2.7	1	2.7
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

$$X^2=17.762 \text{ gl}=4 \text{ P-valor}=0.001$$

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 09 se observa que el 59.5% del total de los encuestados que son docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, manifiestan que la organización es mala y por ende es bajo el desempeño docente, además un 13.5% de los docentes perciben que la organización es mala y por ende el desempeño docente es medio.

En conclusión, los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, en su mayoría manifiestan que la organización es mala y manifiestan que es bajo el desempeño docente.

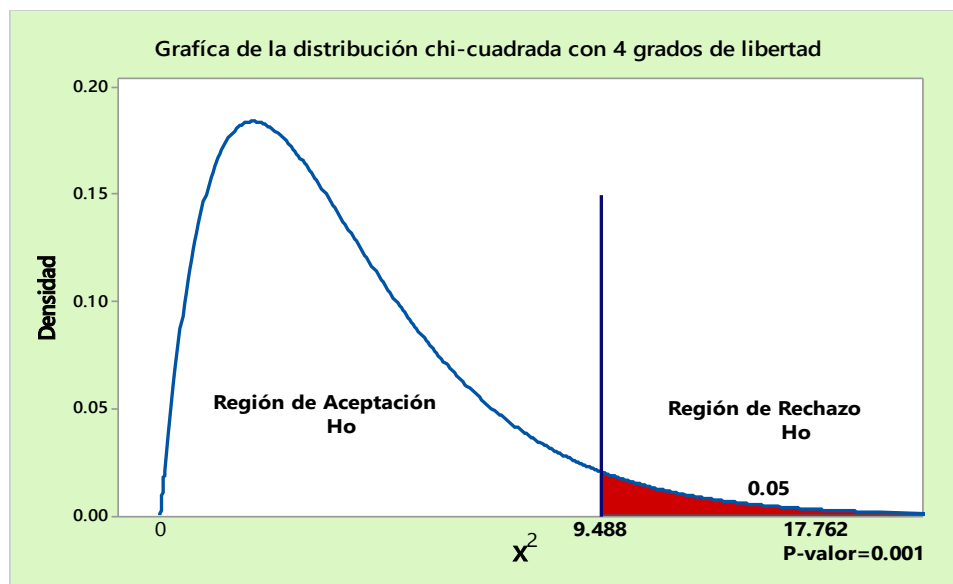


Figura 3: Relación entre organización de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

INTERPRETACIÓN: Para verificar la relación entre organización y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se usó la prueba no paramétrica de dependencia chi cuadrado, realizando los cálculos se observa un valor de 17.762 con un P-valor = 0.001 que se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, por lo cual concluimos que existe una relación directa entre organización y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 11: Relación entre dirección de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

Dirección	Desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	N	%	N	%	N	%		
Malo	22	59.5	5	13.5	0	0.0	27	73.0
Regular	4	10.8	3	8.1	0	0.0	7	18.9
Bueno	0	0.0	0	0.0	3	8.1	3	8.1
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

$X^2=38.992$ gl=4 P-valor=0.001

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 10 se observa que el 59.5% del total de los encuestados que son docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, manifiestan que la dirección es mala y por consiguiente es bajo el desempeño docente, además un 13.5% de los docentes perciben que la dirección es mala y por ende el desempeño docente es medio.

En conclusión, los docentes de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, en su mayoría manifiestan que la dirección es mala y manifiestan que es bajo el desempeño docente.

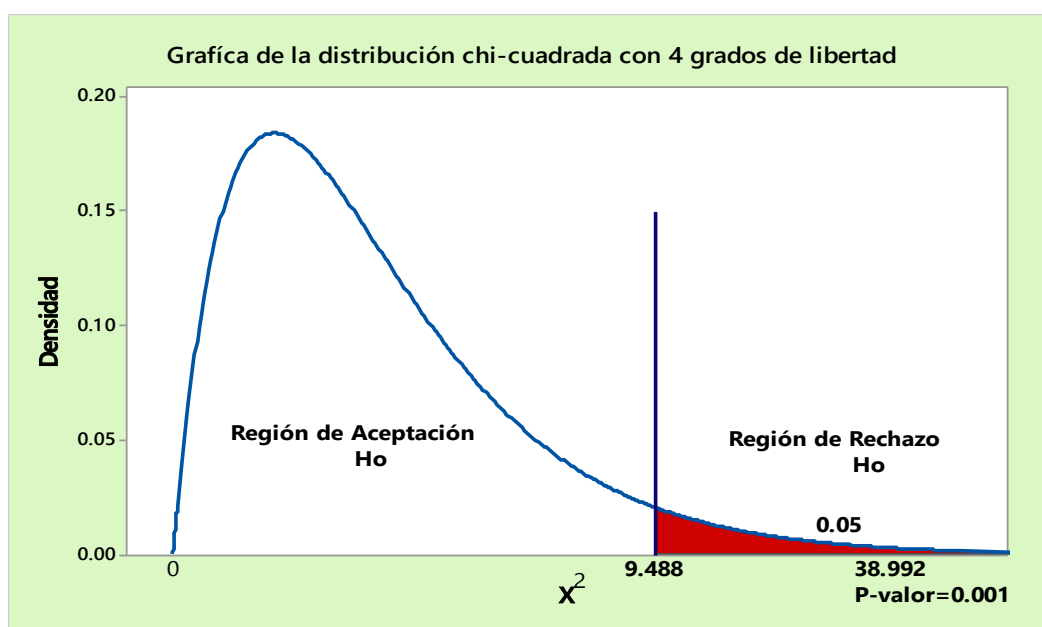


Figura 4: Relación entre dirección de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

INTERPRETACIÓN: Para verificar la relación entre dirección y desempeño docente de los maestros de la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se usó la prueba no paramétrica de dependencia chi cuadrado, realizando los cálculos se observa un valor de 38.992 con un P-valor = 0.001 que se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, por lo cual concluimos que existe una relación directa entre dirección y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec” , San Marcos, Ancash, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 12: Relación entre control de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

Control	Desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	N	%	N	%	n	%
Malo	22	59.5	5	13.5	0	0.0	27	73.0
Regular	4	10.8	3	8.1	0	0.0	7	18.9
Bueno	0	0.0	0	0.0	3	8.1	3	8.1
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

$$X^2=38.992 \text{ gl}=4 \text{ P-valor}=0.001$$

DESCRIPCIÓN: En la tabla N° 11 se observa que el 59.5% del total de los encuestados que son docentes de la I.E. “Pachacútec” de San Marcos, manifiestan que el control es malo y por ende es bajo el desempeño docente, además un 13.5% de los docentes perciben que el control es malo y por ende el desempeño docente es medio.

En conclusión, los docentes de la I.E. “Pachacútec” de San Marcos en su mayoría manifiestan que el control es malo y manifiestan que es bajo el desempeño docente.

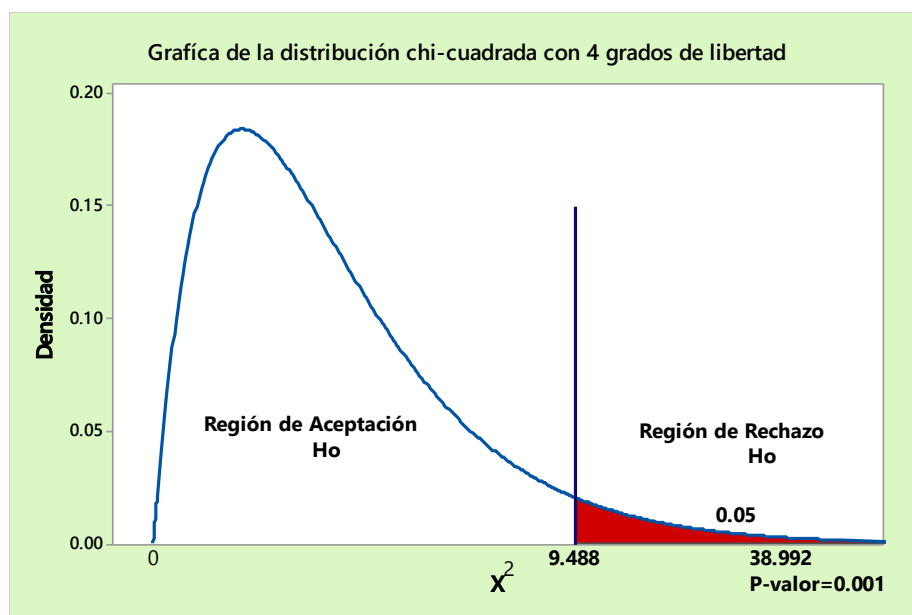


Figura 5: Relación entre control de la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

INTERPRETACIÓN: Para verificar la relación entre control y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec” , San Marcos, Ancash, se usó la prueba no paramétrica de dependencia chi cuadrado, realizando los cálculos se observa un valor de 38.992 con un P-valor = 0.001 que se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, por lo cual concluimos que existe una relación directa entre control y desempeño docente de los docentes de la I.E. “Pachacútec” , San Marcos, Ancash, a una de confianza de 95%

3.4. Contrastación de la Hipótesis de Investigación

3.4.1. Hipótesis general:

a) Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

b) Nivel de Significancia

Nivel de significancia =0.05

c) Muestra

Gestión del talento humano	Bajo		Desempeño docente				Total	
	n	%	Medio		Alto		N	%
Malo	24	64.9	6	16.2	0	0.0	30	81.1
Regular	2	5.4	2	5.4	1	2.7	5	13.5
Bueno	0	0.0	0	0.0	2	5.4	2	5.4
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

$X^2=27.845$ gl=4 P-valor=0.000

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

d) Estadístico de Prueba

Para la contrastación se usó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrada.

El estadístico de prueba es la fórmula de la prueba chi cuadrado que se define de la siguiente manera:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\text{donde, } E_{ij} = \frac{n_i C_j}{n}$$

Realizando los cálculos tenemos el siguiente valor:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 27.845 \text{ Con 4 grados de libertad}$$

e) Gráfico de áreas de la distribución

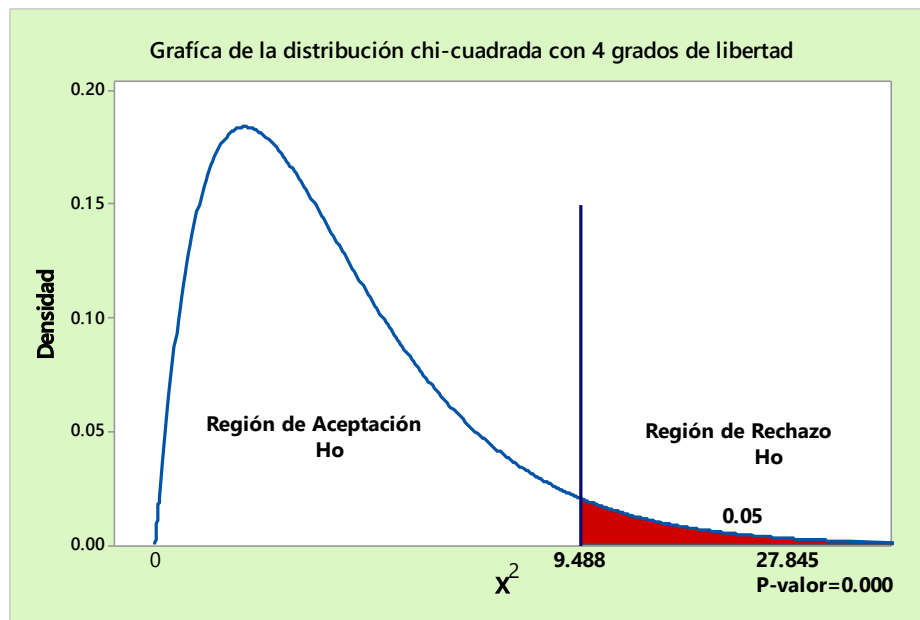


Figura 6: Áreas de distribución de la relación de variables en relación a la hipótesis.

f) Decisión

Observando los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 27.845, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula (H_0) y además observando la relación directa entre ambas variables en la tabla 11, concluimos que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, a una confianza de 95% y se cumple la hipótesis de investigación.

3.4.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

a) Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión planeación, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión planeación, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

b) Nivel de Significancia

Nivel de significancia =0.05

c) Muestra

Planeación	Bajo		Desempeño docente				Total	
	N	%	Medio		Alto		n	%
Malo	23	62.2	4	10.8	0	0.0	27	73.0
Regular	3	8.1	4	10.8	1	2.7	8	21.6
Bueno	0	0.0	0	0.0	2	5.4	2	5.4
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

$X^2=30.682$ $gl=4$ $P\text{-valor}=0.000$

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

d) Estadístico de Prueba

Para la contrastación se usó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrada.

El estadístico de prueba es la fórmula de la prueba chi cuadrado que se define de la siguiente manera:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\text{donde, } E_{ij} = \frac{n_i C_j}{n}$$

Realizando los cálculos tenemos el siguiente valor:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 30.682 \text{ Con 4 grados de libertad}$$

e) Gráfico de áreas de la distribución

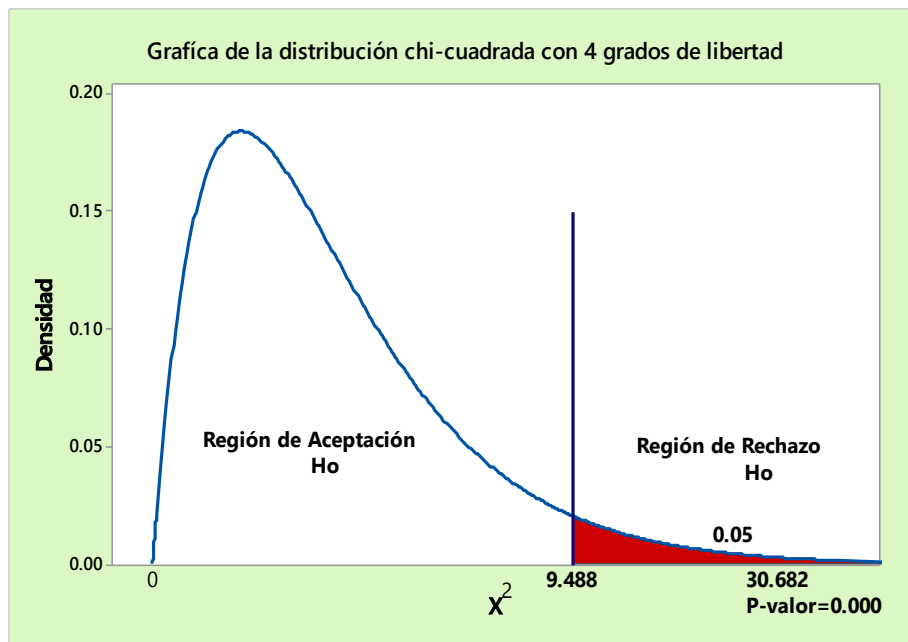


Figura 7: Relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión planeación en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

f) Decisión

Observando los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 30.682, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula (H_0) y además observando la relación directa entre ambas variables en la tabla 11, concluimos Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión planeación, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, a una confianza de 95% y se cumple la hipótesis de investigación específica 1.

Hipótesis específica 2:

a) Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión organización, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión organización, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash

b) Nivel de Significancia

Nivel de significancia =0.05

c) Muestra

Organización	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	22	59.5	5	13.5	0	0.0	27	73.0
Regular	4	10.8	3	8.1	2	5.4	9	24.3
Bueno	0	0.0	0	0.0	1	2.7	1	2.7
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

$X^2=17.762$ gl=4 P-valor=0.001

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

d) Estadístico de Prueba

Para la contrastación se usó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrada.

El estadístico de prueba es la fórmula de la prueba chi cuadrado que se define de la siguiente manera:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\text{donde, } E_{ij} = \frac{n_i C_j}{n}$$

Realizando los cálculos tenemos el siguiente valor:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 17.762 \text{ Con 4 grados de libertad}$$

e) Gráfico de áreas de la distribución

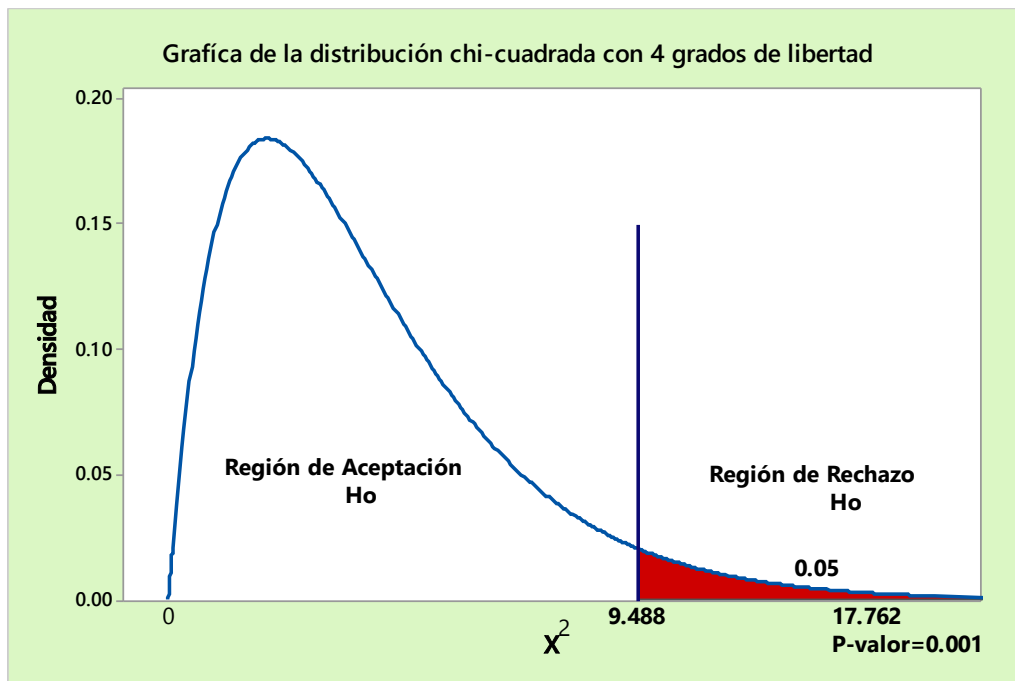


Figura 8: Relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión organización en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

f) Decisión

Observando los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 17.762, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula (Ho) y además observando la relación directa entre ambas variables en la tabla 11, concluimos existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión organización, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, a una confianza de 95% y se cumple la hipótesis de investigación específica 2.

Hipótesis específica 3:

a) Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas.

H₀: No Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión dirección, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión dirección, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash

b) Nivel de Significancia

Nivel de significancia =0.05

c) Muestra

Dirección	Desempeño docente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	22	59.5	5	13.5	0	0.0	27	73.0
Regular	4	10.8	3	8.1	0	0.0	7	18.9
Bueno	0	0.0	0	0.0	3	8.1	3	8.1
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

$X^2=38.992$ gl=4 P-valor=0.000

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

d) Estadístico de Prueba

Para la contrastación se usó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrada.

El estadístico de prueba es la fórmula de la prueba chi cuadrado que se define de la siguiente manera:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\text{donde, } E_{ij} = \frac{n_i C_j}{n}$$

Realizando los cálculos tenemos el siguiente valor:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 38.992 \text{ Con 4 grados de libertad}$$

e) Gráfico de áreas de la distribución

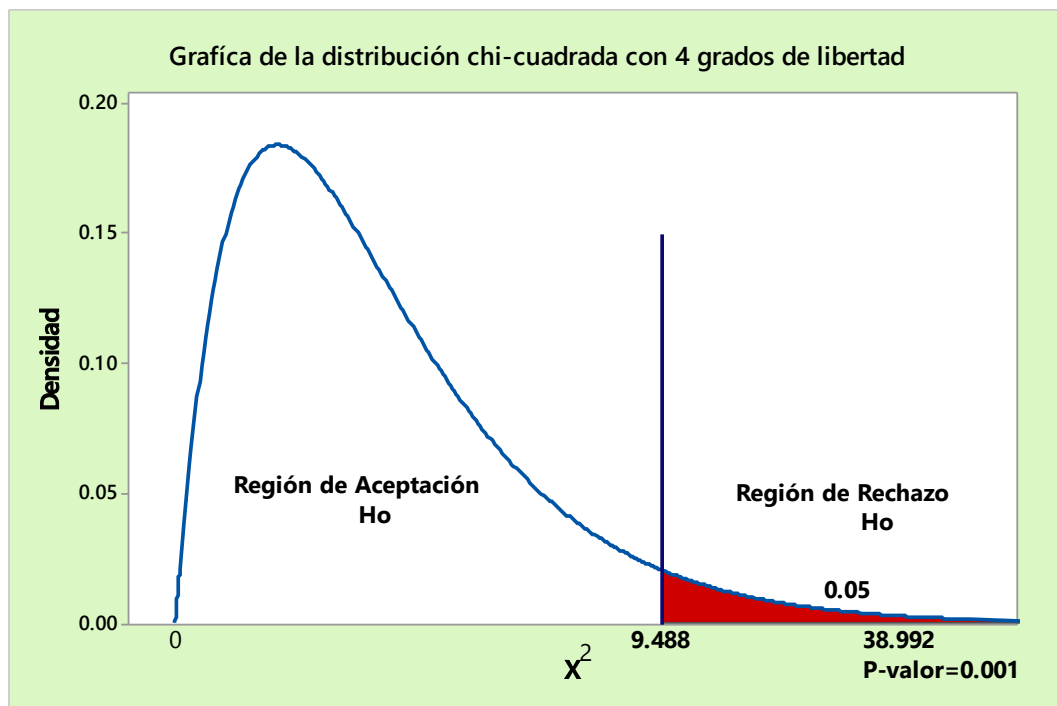


Figura 9: Relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión dirección en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

f) Decisión

Observando los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 38.992, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula (H_0) y además observando la relación directa entre ambas variables en la tabla 11, concluimos Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión dirección, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, a una confianza de 95% y se cumple la hipótesis de investigación específica 3.

Hipótesis específica 4:

a) Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión control, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión control, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash

b) Nivel de Significancia

Nivel de significancia =0.05

c) Muestra

Control	Desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	22	59.5	5	13.5	0	0.0	27	73.0
Regular	4	10.8	3	8.1	0	0.0	7	18.9
Bueno	0	0.0	0	0.0	3	8.1	3	8.1
Total	26	70.3	8	21.6	3	8.1	37	100.0

$X^2=38.992$ gl=4 P-valor=0.000

Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

d) Estadístico de Prueba

Para la contrastación se usó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrada.

El estadístico de prueba es la fórmula de la prueba chi cuadrado que se define de la siguiente manera:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$\text{donde, } E_{ij} = \frac{n_i C_j}{n}$$

Realizando los cálculos tenemos el siguiente valor:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 38.992 \text{ Con 4 grados de libertad}$$

e) Gráfico de áreas de la distribución

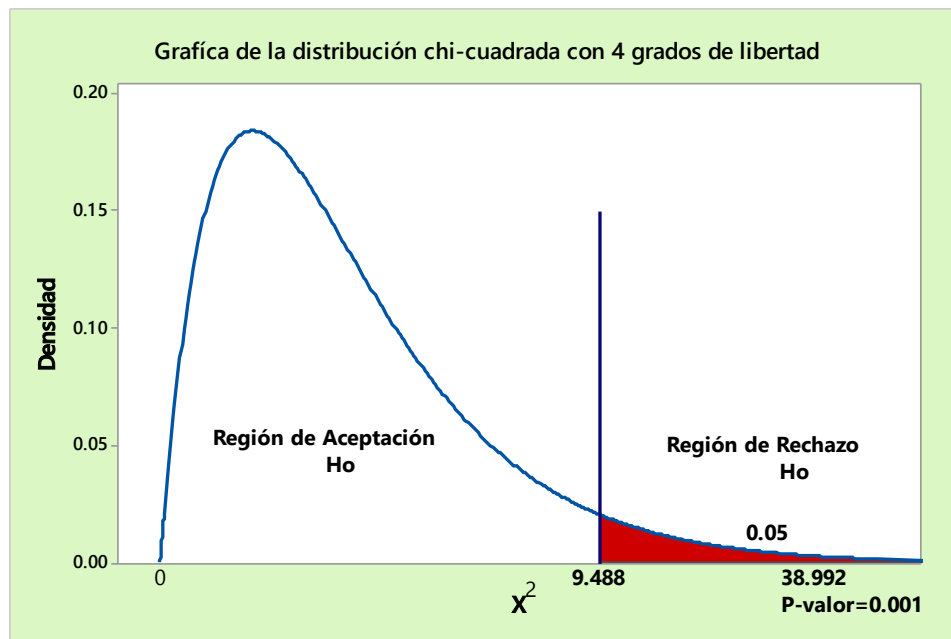


Figura 10: Relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión control en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016.

f) Decisión

Observando los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 38.992, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula (H_0) y además observando la relación directa entre ambas variables en la tabla 11, concluimos Existe relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión control, en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, a una confianza de 95% y se cumple la hipótesis de investigación específica 4.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación desarrollado a lo largo de esta tesis, consiste en la contrastación de los resultados de la investigación, obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición y los resultados del procesamiento y análisis estadístico de los datos.

Respecto al objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash; los estadígrafos resultantes de la prueba de hipótesis (chi cuadrado) demuestran que se ha rechazado la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño docente. Conclusión que se asemeja a la que abordó Estela (2015) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S. A. de la provincia de Pacasmayo”, mencionando que si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Ya que si existe una mejor percepción de gestión del talento humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador de la empresa, en coherencia con la conclusión de Santa Cruz (2013) en su investigación titulado “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo - 2013”, que la variable gestión del talento humano tiene una relación directa moderada, y altamente significativa con la variable desempeño docente; antecedentes congruentes con lo expresado por Ibáñez (2011) quien indica que la gestión dl talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general.

En relación al primer objetivo específico que es identificar la gestión del talento humano en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash; se observa que el 81.1% de la población encuestada opina que la gestión del talento

humano es malo. Conclusión que tiene similitud con lo que menciona, Majad (2015) en su investigación titulado “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano. Asimismo lo mencionado es compartido por Castillo (2006) indica que el hombre no era una especie de máquina a quien se deba otorgar incentivos para que rinda en su trabajo, sino que el comportamiento del individuo está en completa relación con el grupo; la producción no está determinada solamente por el aspecto fisiológico sino, además por las normas sociales que lo rodean; en las entidades donde se desempeña la persona, estos participan en grupos sociales y se mantienen en continua interrelación.

Con respecto al segundo objetivo específico es identificar el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash; de los estadígrafos se advierte que un 70.3% de la población encuestada menciona que es malo frente al desempeño docente. Conclusión que se asemeja a Subaldo (2012) en su estudio titulado “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”, concluye que la experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Por otro lado, las experiencias negativas llevan la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo; resultados que concuerda con lo sostenido por Juran, quien menciona que el desempeño docente mediante sus trabajos y conocimiento en relación a la calidad del producto final y sobre la calidad total, realiza un programa detallado de la mejora de la calidad en donde demuestra las necesidades de la mejora, identificar proyectos específicos para la mejora organizar el apoyo de los proyectos, diagnosticar las causas, dar resultados de las causas y demostrar que los resultados

son efectivos bajo las condiciones de operación y dar control para mantener las mejoras.

Con respecto al tercer objetivo específico que es identificar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión planeamiento en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se percibe que los resultados estadísticos realizados a los docentes de I.E. “Pachacútec”, San Marcos que el 62.2% manifiestan que es bajo el desempeño docente y manifiestan que es malo la planeación. Conclusión que no concuerda con los antecedentes señalados precedentemente; resultados que tiene relación con lo sostenido por Donnelly (1995) señala que el proceso de planificación debe ser sencillo y perfectible, por lo cual debe repetirse las veces que se considere necesario. El éxito de una buena planificación de la mayoría de las organizaciones se centra en que se tiene que recordar constantemente al equipo de trabajo, sobre todo a los responsables de cada área cuáles son los objetivos de la organización y con qué exactitud se deben lograr. Existen elementos relevantes que forman parte de esta dimensión como la visión, misión, actividades a desarrollar durante un determinado periodo y la política de trabajo representado en acuerdos y estos a su vez en normativa.

En relación al cuarto objetivo específico que es identificar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión organización en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se percibe de los resultados estadísticos realizados a los docentes de I.E. “Pachacútec”, San Marcos que el 59.5% manifiestan que es bajo el desempeño docente y manifiestan que es malo la organización. Conclusión que no concuerda con los antecedentes señalados precedentemente; resultados que tiene relación con lo sostenido por Sánchez (2007) indica que organizar significa llevar los planes a la acción. Después de delinear los objetivos y planearlo minuciosamente, los responsables deben llevarlo a cabo teniendo en cuenta el liderazgo y la motivación.

En relación al quinto objetivo específico que es identificar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión dirección en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se percibe de los resultados estadísticos realizados a los docentes de I.E. “Pachacútec”, San Marcos que el 59.5% manifiestan que es bajo el desempeño docente y manifiestan que es malo la dirección. Conclusión que no concuerda con los antecedentes señalados precedentemente; resultados que tiene relación con lo sostenido por Castillo (2006) precisa que la gerencia y los responsables de cada área deben estar conscientes del rol integrador, la motivación, comunicación y supervisión de los procesos dentro de la organización con el fin de destacar en el aspecto competitivo y pretender el liderazgo. Comprende, además, ciertos componentes típicos de esta dimensión: Interacción entre el personal de la organización, liderazgo y motivación.

Por último, el sexto objetivo específico es identificar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión control en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, se percibe de los resultados estadísticos realizados a los docentes de I.E. “Pachacútec”, San Marcos que el 59.5% manifiestan que es bajo el desempeño docente y manifiestan que es malo el control. Conclusión que no concuerda con los antecedentes señalados precedentemente; resultados que tiene relación con lo sostenido por Donnelly (1995) señala que por más que una empresa posea excelentes planes, estructura organizacional coordinada y la parte directiva eficiente, la parte gerencial no podrá reconocer cual es el estado real del organismo si no se cuenta con un proceso el cual certifique que los procesos productivos se relacionan con las metas planteadas en la fase del planeamiento. Se debe tomar en cuenta procesos precisos para entender esta dimensión, como: Identificar los avances y retrasos de las metas y los responsables en relación a las metas de la organización con el objeto de tomar decisiones al respecto; La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación también se toma en cuenta periódicamente.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Del análisis estadístico y de la discusión realizada se observa que existe relación directa y significativa entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, donde el $P\text{-valor}=0.000$, cayendo en la zona de rechazo de la hipótesis nula, confirmando la hipótesis afirmativa. En la tabla N° 06 se observa que el 64% de los encuestados manifiestan que es malo la gestión del Talento Humano y por ende es bajo el desempeño docente.

Conclusiones específicas:

Teniendo realizado el análisis estadístico y la discusión realizada se observa que la Gestión del Talento Humano que se practica en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash es malo, como se evidencia en la tabla N° 02 con un 81.1% de los encuestados opinan que el trabajo de la gestión del talento humano es malo.

Del análisis y de la discusión realizada, teniendo en cuenta la tabla N° 04 se evidencia que el 70.3% de los encuestados manifiestan que el desempeño docente es bajo.

De la tabla N° 07 y la discusión efectuada se observa que existe relación entre planificación y desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, donde el $P\text{-valor}=0.000$, ubicándose en la región de la hipótesis nula, confirmando la hipótesis afirmativa, observándose que el 62.2% de los encuestados califican a la planificación malo y al desempeño docente es bajo.

De la tabla N° 08 y la discusión efectuada se observa que existe relación entre organización y desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, donde el $P\text{-valor}$ es 0.001, ubicándose en la región de la hipótesis

nula, confirmando la hipótesis afirmativa, observándose que el 59.5% de los encuestados califican a la organización malo y al desempeño docente bajo.

De la tabla N° 09 y la discusión efectuada se observa que existe relación entre dirección y desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, donde el P-valor=0.001, ubicándose en la región de la hipótesis nula, confirmando la hipótesis afirmativa, observándose que el 59.5% de los encuestados califican a la dirección malo y al desempeño docente bajo.

De la tabla N° 10 y la discusión efectuada que existe relación entre control y desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, donde el P-valor=0.001, ubicándose en la región de la hipótesis nula, confirmando la hipótesis afirmativa, observándose que el 59.5% de los encuestados califican al control malo y al desempeño docente bajo.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash; que organice un plan de capacitación para el personal docente en relación a la gestión del talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño docente en la mencionada institución.
2. A los coordinadores de área de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash; que monitoreen permanentemente, mediante una agenda programada previamente, el avance curricular, así como la aplicación de los dominios, competencias y desempeños del Marcos del Buen Desempeño Docente.
3. A los docentes de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash; que se reúnan periódicamente, con el objeto de coordinar, discutir y tomar acciones en relación a su autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de su desempeño docente.

VII. PROPUESTA

VII. PROPUESTA

MEJORAMIENTO DE LA RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACHACÚTEC, SAN MARCOS, HUARI, ÁNCASH - 2016

I) DATOS GENERALES:

- 1.1. UGEL : Huari
- 1.2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : "Pachacútec"
- 1.3. LUGAR : San Marcos
- 1.4. BENEFICIARIOS : Plana directiva y docentes
- 1.5. DURACIÓN : 3 meses
- 1.6. RESPONSABLE : Br. Lenin Paredes Alvarado

II) METODOLOGÍA DEL TRABAJO:

Teniendo en cuenta la forma de trabajo actual en la institución en mención y orientando estrategias para mejorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, nos enfocamos bajo un método comunicativo y democrático para poder planear, organizar, direccionar y controlar los diferentes aspectos de la actividad educativa, con la meta de mejorar la gestión, las relaciones con el personal docente y contribuyendo a entender mejor las actividades del profesor; los frutos se verán reflejados en el aprendizaje del estudiante.

El rol del aplicador será el de un facilitador del aprendizaje, creando un clima de aceptación y empatía, de diálogo abierto donde puedan confrontar opiniones y

discusiones desde su punto de vista. Las sesiones que se van a elaborar, será teniendo en cuenta los siguientes momentos:

1. Inicio

Con la intención de motivar, se organizarán dinámicas vivenciales; luego se rescatarán los saberes previos, a fin de fortalecer y ahondar el trabajo.

2. Proceso

Se presentará información apropiada con estrategias y dinámicas con temas referentes a la gestión del talento humano y el desempeño docente; donde discutirán en equipos de trabajo, organizando sus ideas con el nuevo aprendizaje, elaborando conclusiones.

3. Final

Confrontaran conclusiones con hechos cotidianos, analizarán y expresarán el porqué de lo realizado, aceptando compromisos grupales e individuales.

III) FUNDAMENTACIÓN:

El presente programa pretende ayudar al personal docente y directivo a tener actitudes positivas ante la actividad educativa y de gestión, que sepan controlar y expresar sus emociones, que tengan referencias científicas y formas de conducirse en las diversas fases del trabajo educativo y puedan superar las dificultades y conflictos que surgen en el transcurso del trabajo docente. Es necesario proporcionar instrumentos, técnicas y estrategias; lo cual ayudará en la práctica a desarrollar y mejorar el nivel de enseñanza.

IV) OBJETIVO:

4.1. OBJETIVO GENERAL:

Entender y mejorar las funciones de los directivos y del personal docente, así como mejorar los factores de enseñanza en los docentes de la Institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer las funciones del personal directivo, lo cual permita desarrollar encuentros en base a una comunicación constructiva.
- Desarrollar en el profesor una adecuada autorregulación o autocontrol emocional, para que ayude a concretar metas institucionales.
- Mejorar en el docente sus estrategias en la actividad educativa para así contribuir a una enseñanza de calidad.
- Mejorar en el estudiante el aprendizaje significativo y útil, contribuyendo así a la mejor convivencia dentro de la institución.

V) PROCESO DE EJECUCIÓN:

El presente programa se desarrollará en tres etapas: la primera la planificación, la segunda la ejecución y la tercera de seguimiento y monitoreo.

ETAPA	ACTIVIDADES A REALIZAR
PLANIFICACIÓN	Elaboración del programa
	Trámite para la ejecución del programa
	Adquisición de materiales
EJECUCIÓN	Evaluación inicial de capacidades
	Sesión 1
	Sesión 2

	Sesión 3
	Sesión 4
	Sesión 5
	Sesión 6
	Sesión 7
	Sesión 8
	Evaluación integral del programa
SEGUIMIENTO Y MONITOREO	Seguimiento y recojo de información
	Evaluación final de capacidades

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

MESES	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
ACTIVIDADES				
<u>I. PLANIFICACIÓN</u>	X			
. Revisión del programa	X			
. Trámite en la institución	X			
. Adquisición de materiales	X			
. Preparación del material	X			
<u>II. EJECUCIÓN</u>				
. Invitación a los profesores	X			
. Evaluación inicial de las capacidades	X			
. Sesión 1 – evaluación		X		
. Sesión 2 – evaluación		X		
. Sesión 3 – evaluación		X		
. Sesión 4 – evaluación		X		
. Sesión 5 – evaluación			X	
. Sesión 6 – evaluación			X	
. Sesión 7 – evaluación			X	
. Sesión 8 – evaluación			X	
<u>III. SEGUIMIENTO Y MONITOREO</u>				

. Evaluación integral del programa			X	
. Seguimiento y recojo de información		X	X	X
. Evaluación final de capacidades				X

VII. CONTENIDO DEL PROGRAMA:

- Sesión N° 01 ¿Qué sé?
- Sesión N° 02 ¿Cómo trabajo?
- Sesión N° 03 ¿Puedo mejorar?
- Sesión N° 04 Lo que más aprecio
- Sesión N° 05 Mis emociones me ayudan
- Sesión N° 06 interactuando
- Sesión N° 07 Soy un buen profesional
- Sesión N° 08 Mis retos

VIII) PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES:

SESIÓN N° 01

1. **Denominación:** ¿Qué sé?

2. **OBJETIVO:** Reconoce que en cada situación podemos saber y desconocer aspectos relacionados a educación y gestión.

3. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>El responsable saluda amigablemente a los participantes.</p> <p>Los profesores se sientan formando un círculo en el suelo.</p> <p>Realizan el juego de las imitaciones de sus colegas.</p> <p>Se coloca en el suelo tarjetas al reverso para que cada participante escoja una tarjeta e imite al profesor con el nombre en la tarjeta (un profesor con un directivo).</p> <p>Responden a las interrogantes: ¿Cómo se sintieron al realizar el</p>	Tarjetas con nombres de sus colegas.	20 minutos

	juego?, ¿fue difícil imitar a tu colega?		
PROCESO	<p>Se les presenta un dado gigante de las emociones.</p> <p>Cada docente tendrá que lanzar el dado de las emociones y la emoción que le sale tendrá que explicar en qué momento manifestó esa emoción y que lo comparta con sus colegas.</p> <p>Si el docente no se siente preparado para compartirlo, se le proporcionará un tiempo para que con mayor confianza lo pueda realizar.</p>	Dado de las emociones	30 minutos
FINAL	<p>Responden a las interrogantes:</p> <p>¿Cómo se sintieron?</p> <p>¿Qué aprendieron?</p> <p>¿Creen que es importante expresar las emociones que uno siente?</p> <p>¿Creen que es fácil ponerse en los zapatos de sus colegas?</p> <p>¿Creen que en una determinada circunstancia ustedes lo puedan desenvolverse mejor?</p>		10 minutos

SESIÓN N° 02

1. **Denominación:** ¿Cómo trabajo?

2. **OBJETIVO:** Reconoce y valora sus cualidades en situaciones cotidianas.

3. **DESARROLLO DE LA SESIÓN:**

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>El responsable saluda amigablemente a los participantes.</p> <p>Los docentes se sientan en el lugar donde se sientan a gusto.</p> <p>Se le llamará a cada docente y se le entregará una tarjeta que diga "YO".</p> <p>El profesor con la tarjeta tendrá que dar características: dos físicas, dos de forma de ser, dos cosas que le guste hacer y dos cosas que no le guste hacer. Cuando haya terminado de dar las características, los estudiantes que han prestado atención tendrán que adivinar de quien se trataba.</p>	Tarjetas con la palabra "YO".	20 minutos

	<p>Al finalizar, responderán a las interrogantes:</p> <p>¿Ha sido fácil identificar a su colega?</p> <p>¿Las demás personas me ven cómo me veo?</p>		
PROCESO	<p>A cada docente se le proporcionará un dibujo de una flor con cuatro pétalos.</p> <p>El maestro en el centro de la flor pegará su fotografía.</p> <p>En cada uno de los cuatro pétalos escribirá sus características personales:</p> <p>En el primero, las físicas; en el segundo, su forma de ser; en el tercero, los momentos, sitios, actividades que le gusta de su clase y en el último pétalo las que no le gusta de su clase.</p> <p>Formarán pequeños grupos de 3 o 4 docentes, en la cual elegirán un coordinador quien indicará los</p>	<p>Una ficha con el dibujo de una flor al otro lado de la hoja habrá dos cuadros para escribir las diferencias y semejanzas.</p> <p>Una fotografía.</p> <p>Pegamento.</p> <p>Lápices</p>	20 minutos

	<p>turnos para que cada profesor comparta lo que ha escrito y un secretario quien tomará nota de todo lo expuesto.</p> <p>En grupo grande, cada grupo explicará las diferencias y semejanzas y el coordinador irá anotando en la pizarra.</p>		
FINAL	<p>Para culminar, se comentarán las diferencias y semejanzas que ha salido en todos los grupos.</p> <p>Se reflexionará en las maneras de poder afianzar o mejorar los aciertos y dificultades correspondientes.</p>		30 minutos

SESIÓN N° 03

1. **Denominación:** ¿Puedo mejorar?

2. **OBJETIVO:** Persiste en ir tras la meta pese a los obstáculos y dificultades que pueda encontrar en diferentes situaciones, y reconoce sus habilidades personales para mejorar.

3. **DESARROLLO DE LA SESIÓN:**

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>El responsable saluda amigablemente a sus participantes.</p> <p>Formarán dos grupos, en la cual cada persona del grupo comentará al resto en qué es bueno y/o hábil, de acuerdo a su especialidad o área; después elegirán una de las características que mejor los defina o que más les guste de cada persona del grupo y lo dibujarán en un poster.</p> <p>Luego harán lo mismo pero con las cosas que tienen que mejorar y escribirlo en una papelógrafo con un</p>	<p>Cartulina</p> <p>Lápices</p> <p>Lápices de colores</p> <p>Papel de colores</p>	20 minutos

	diagrama de doble entrada.		
PROCESO	<p>Se entrega a cada participante una hoja bond, en la cual dibujarán un árbol, pero ese árbol debe tener las siguientes características:</p> <p>Las raíces, en cada raíz una habilidad personal y profesional.</p> <p>En las ramas que saldrán del tronco cosas que puedan mejorar en el aspecto personal y profesional.</p> <p>Finalmente los participantes que exponen a sus compañeros sus trabajos.</p>	<p>Papel bond</p> <p>Lápices</p> <p>Lápices de colores</p>	<p>30 minutos</p>
FINAL	<p>Cada uno recibe propuestas de las cosas que tiene que mejorar por parte de sus compañeros de área y de parte de la plana directiva.</p> <p>Escribe los aspectos que tiene que mejorar en la ficha de contrato y lo pega en las ramas del árbol del aula.</p>	<p>Fichas para hacer un contrato</p> <p>Árbol gigante</p>	<p>10 minutos</p>

SESIÓN N° 04

1. Denominación: Lo que más aprecio

2. OBJETIVO: Aprende a controlar sus emociones ante situaciones difíciles en el ambiente de trabajo.

3. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>El responsable saluda amigablemente a los participantes.</p> <p>Realizan el juego mi objeto favorito.</p> <p>Se realizarán dos grupos A y B.</p> <p>Los del grupo A se sentarán en lugar que crea conveniente cada uno y se les venderán los ojos.</p> <p>Cada participante del grupo B cogerá su objeto y se acercará a quien está sentado para poner su objeto en las manos del otro participante.</p> <p>El participante que está sentado, tendrá que adivinar lo que es. A</p>	<p>Objetos personales</p> <p>Vendas</p>	20 minutos

	<p>medida que van adivinando los objetos, se les pedirá que se quiten las vendas y que hagan silencio.</p> <p>Se repetirá lo mismo con los participantes del grupo B</p> <p>Luego, responden a las interrogantes:</p> <p>¿Qué sentías cuándo tenías los ojos cerrados y nadie se te acercaba?</p> <p>¿Qué has sentido cuándo te han puesto el objeto en las manos?</p> <p>¿Cuándo han tirado bruscamente el objeto?</p> <p>¿Cuál te ha gustado más?</p> <p>¿Cómo te has sentido cuándo alguien se ha puesto a gritar?</p> <p>¿En qué momento te has sentido nervioso?, ¿miedoso?, ¿preocupación?, ¿vergüenza?</p>		
--	---	--	--

<p>PROCESO</p>	<p>Se le entrega papel bond a cada participante.</p> <p>Los docentes y directivos mediante dibujos van a representar el momento que les causó miedo al estar sentados y el momento que les causó satisfacción al momento de adivinar el objeto.</p> <p>Al finalizar compartirán con sus colegas los dibujos realizados</p>	<p>Papel bond</p> <p>Lápices</p> <p>Lápices de colores</p>	<p>10 minutos</p>
<p>FINAL</p>	<p>Comparten como se han sentido al realizar el juego.</p> <p>Analizan el comportamiento individual y grupal frente a un imprevisto o emergencia que surge dentro de la institución educativa.</p> <p>Reflexionan si están desarrollando las respectivas actividades educativas con la calidad pertinente.</p> <p>Concluyen indicando qué es lo que deben y no den hacer, además de a quién acudir y cómo desenvolverse.</p>		<p>30 minutos</p>

SESIÓN N° 05

1. Denominación: Mis emociones me ayudan

2. OBJETIVO: Reconoce los aspectos positivos y negativos de las emociones dentro de la institución.

3. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>El responsable saluda amigablemente a sus participantes, el cual puede dar la posta a cualquier miembro del grupo.</p> <p>Se le entrega una tarjeta a cada profesor.</p> <p>En la tarjeta el participante escribe una emoción y la va pegando en la pizarra.</p> <p>En el suelo hay dos círculos (nos pueden ayudar y nos pueden perjudicar), los participantes individualmente, deberán pegar la tarjeta en el círculo correspondiente.</p>	<p>Tarjetas</p> <p>Plumones</p> <p>Limpiatipo</p> <p>Papelotes</p>	25 minutos

	Finalizada la actividad se debatirá si todos están de acuerdo donde están ubicadas las tarjetas.		
PROCESO	<p>Sentados en el suelo en un círculo, la docente realiza preguntas: ¿Qué haces cuando estás enfadado?, ¿qué haces para disiparlo?</p> <p>Un participante brindará una explicación de una situación determinada y el grupo que representará la situación mencionada.</p> <p>Entre todos decidirán si la respuesta dada por el expositor es adecuada o no, si les ayuda a que se les pase el enfado o no.</p> <p>Si deciden que no es adecuada, acordarán una nueva respuesta y la representarán.</p> <p>Se utilizarán las distintas emociones con cada participante.</p>	<p>Papel bond</p> <p>Lápices</p> <p>Lápices de colores</p>	20 minutos

FINAL	<p>Responde a las interrogante:</p> <p>¿Cómo te sentiste cuándo tus colegas decidían como tenías que actuar frente a tus emociones negativas?</p> <p>¿Los directivos conversan con frecuencia con los docentes con respecto al avance del trabajo?</p> <p>¿Los directivos escuchan y dan soluciones democráticas a los pedidos de los profesores?</p> <p>¿Los profesores hacen lo mismo con los estudiantes?</p> <p>¿La educación se relaciona más con el avance curricular o es más afectivo motivador?</p> <p>Al profesor: ¿Qué harías para mejorar el trabajo de la plana directiva?</p> <p>A la plana directiva: ¿Qué harías para mejorar el trabajo de los docentes?</p>		30 minutos
-------	---	--	------------

SESIÓN N° 06

1. Denominación: Interactuando

2. OBJETIVO: Comprender el trabajo y proyectarse a la sociedad.

3. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>Se escoge a un participante y se invita a compartir una anécdota o reflexión después del saludo correspondiente.</p> <p>Se sientan formando un círculo y uno de los participantes se sentará en el medio del círculo.</p> <p>Los participantes que forman el círculo uno a uno irá diciendo las cosas que le gusta de él o ella.</p> <p>Aplaudirán al participante y otro profesor o directivo se sentará en medio del círculo.</p>	Almohadillas	15 minutos
PROCESO	Parados formando un círculo e inventarán una canción, utilizando		20

	<p>rimas.</p> <p>Para crearlo cada participante dirá algo que le ha salido mal.</p> <p>Los demás responderán ¡Y qué! ¡Y qué!</p> <p>La canción se acompañará con palmadas.</p>		minutos
FINAL	<p>Reflexionan y se dan cuenta de que no es malo cometer errores, pero se puede tomar como un aspecto para mejorar.</p> <p>Reflexionan acerca de qué es lo que se tiene que hacer como institución para mejorar en el aspecto personal, profesional y competitivo.</p> <p>Reflexionan respecto de cómo plantearse objetivos reales y saber ayudarnos entre todos para cumplirlos a mediano plazo.</p> <p>Desarrollan propuestas que contribuyan a la comunidad.</p>		30 minutos

SESIÓN N° 07

1. Denominación: Soy un buen profesional

2. OBJETIVO: Saber escuchar, tener respeto a las necesidades e intereses de los colegas.

3. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>EL responsable invita a un participante a expresar los aspectos positivos de las sesiones desarrolladas, luego del correspondiente saludo inicial.</p> <p>Se sientan formando un círculo y comentan la importancia de interactuar entre colegas y ayudarnos entre nosotros como miembros de una institución y de una comunidad.</p> <p>Uno de los participantes dará un mensaje al colega que está a su lado, y éste al que esté a su lado.</p> <p>La última persona compartirá el</p>	Almohadillas	15 minutos

	<p>mensaje recibido.</p> <p>Repetirán el juego con divertidos mensajes y cambiando de lugar a los docentes y directivos.</p> <p>Responden a las interrogantes:</p> <p>¿Fue fácil entender el mensaje?</p> <p>¿Por qué es importante estar en silencio?</p> <p>Luego se les pedirá que conversen entre ellos, pero haciendo ruido.</p>		
PROCESO	<p>Responden a la pregunta: ¿Cuál es la actitud a tomar en la escucha?</p> <p>Mirar a quien habla.</p> <p>Tener en cuenta nuestra postura.</p> <p>Afirmar de vez en cuando con la cabeza.</p> <p>Mostrar interés, sin interrumpir al quien habla, etc.</p> <p>Formarán parejas y contarán sobre una película, un libro, una historia,</p>		20 minutos

	<p>etc.</p> <p>Al finalizar comentarán como se han sentido al escuchar a su colega.</p>		
FINAL	<p>Reflexionan de la importancia de escuchar a los demás.</p> <p>Reflexionan sobre la importancia de decir las verdades a los colegas de manera pertinente.</p> <p>Proponen metas a corto plazo a desarrollarlas en las diferentes áreas (eventos, concursos, certámenes, etc.)</p> <p>Proponen las maneras de planificar dichos eventos, organizarse para desarrollar actividades, designar responsabilidades y al final reunirse para evaluar el desarrollo completo de la actividad seleccionada.</p>		30 minutos

SESIÓN N° 08

1. Denominación: Mis retos

2. OBJETIVO: Saber que para alcanzar las metas se tienen que seguir algunos pasos, esforzarse y tener ilusión de terminarlo con éxito

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>El responsable invita a uno o dos participantes para arengar un lema, luego del saludo correspondiente.</p> <p>La situación de Pepito.</p> <p>A Pepito le gusta mucho hablar delante el público y organizar pequeños shows, le encanta el teatro y su sueño es ser actor.</p> <p>¿Cuál será el objetivo de Pepito?, ¿ser estrella de Hollywood?, si es su sueño, ¿qué opciones tiene de lograrlo?, ¿podrá tener otro trabajo y ser actor?</p> <p>El responsable arenga a los</p>	Almohadillas	20 minutos

	<p>participantes con el lema acordado.</p> <p>La situación de Juanita.</p> <p>A Juanita le encanta la ciencia y en el laboratorio se siente como si estuviera en su casa.</p>		
PROCESO	<p>Los participantes comparten las metas y retos que tienen y remarcan lo importante que son.</p> <p>Les pediremos que dibujen en una hoja bond las metas y retos que le gustaría lograr en la institución y que le coloquen una frase.</p> <p>El responsable arenga con el lema a los participantes.</p> <p>Una vez realizado, se les invitará a que lo compartan con sus colegas y mencionar porque han elegido esa meta.</p> <p>Al finalizar, con todas las hojas se realizará un libro.</p>	<p>Hojas bond.</p> <p>Lápices.</p> <p>Lápices de colores</p> <p>Plumones</p> <p>Cartón</p> <p>Siluetas</p>	<p>20 minutos</p>

FINAL	<p>Cada participante llevara el libro al salón de clase, les mostrará a sus estudiantes qué significa este trabajo y desarrollará la misma actividad en una de sus sesiones.</p> <p>El docente motivará para que los estudiantes se fijen metas con sus respectivos retos y sean capaces de realizarlo en el transcurso del año lectivo.</p> <p>Los docentes por cada área deberán desarrollar un proyecto en relación del desarrollo de un libro de metas y retos.</p> <p>El responsable agradece el tiempo y la predisposición para con el programa.</p> <p>El responsable indica los logros, aciertos y los aspectos en los cuales se debería trabajar con mayor ahínco en el transcurso del año lectivo, de acuerdo a la investigación realizada.</p>	<p>Libro de metas y retos.</p> <p>Lapicero.</p> <p>Lápices.</p>	30 minutos
-------	---	---	------------

VIII. REFERENCIAS

VIII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación*. Recuperado de http://www.academia.edu/9103795/Fidias_G._Arias_El_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_5ta._Edici%C3%B3n
- Barreto, C. C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias de la Parroquia de Biblian"*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Camones, G. (2013) *Clima institucional y el desempeño docente en estudiantes del 4to y 5to grado de educación secundaria de la institución educativa pública "Pablo Patrón" de Chosica, Ugel N° 06 de Vitarte – 2013* universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Carbajal, M. (2015) *Gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco*, 2015 universidad de Huánuco
- Carr, D. (2003). *Making sense of education*. Londres: Routledge Falmer.
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica*. Lima:, Editorial San Marcos, 1era reimpresión
- Castillo, J. (2006). *Gestion del talento humano (Un enfoque integral de la gestión humana)*. Bogotá: ECOE ediciones.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México D. F.: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA editores SA de CV.
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021*. Lima: Ediciones Magister EDIMAG.

- Díaz, J. J. (2004). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Colombia: Fundación Universitaria Luís Amigo.
- Dirección Regional de Educación Ancash. (2007). *Proyecto educativo regional*. Huaraz: Ediciones Fondo Minero.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Colombia: Editorial Norma.
- Estela, D. (2015) *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo* Universidad Nacional de Trujillo
- Esteve, J. M. (03 de julio de 2014). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social*.
- Obtenido de google: http://www.monografias.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografias.ojo
- Evans, J. J. (2007). *Managing for quality and performance excellence*. Boston: Education edición.
- Ferron, N. (2011). *La evolución del rol docente frente a los cambios sociales y tecnológicos*. Argentina: Ediciones Educativas.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016) *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Ibañez, M, (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima: Ediciones San Marcos.

- IPEBA. (2013). *Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa*. Lima: Burcon Impresores y Derivados SAC.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Klimar, R. (2007). *El Aprendiz: historia sobre la gestión de recursos humanos*. Lima: Disco Flim SAC.
- Majad Rondón, Musa Ammar, *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* Revista recuperado de:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>> ISSN 0798-0329
- Maldonado, R. (2012) Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes universidad de San Martín de Porres
- Marchesi, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marco de Buen Desempeño Docente. (2012). *Un buen maestro cambia tu vida*. Lima: MINEDU
- Marqués, G. P. (2011). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. México: Facultad de educación UNAM.
- Ministerio de Educación. (2000). *Manual para el docente de educación primaria*. Lima: PLANCAD.
- Ministerio de Educación. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD*. Lima: MED:Gestión Pedagógica.

- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ediciones Foro Educativo
- Murillo et al. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional del docente. una panorámica de America y Europa*. Chile: Editorial OREALC- UNESCO.
- Padilla, T. (2015) *Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Áncash, 2014*. Universidad César Vallejo, Huaraz.
- PLANCAD. (2006). *De la capacitación hacia la formación continua de los docentes*. Lima
- Prada, C. (2013) *El estilo de liderazgo y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N°12, región Lima – provincias – 2013* universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Reyes, N. (2012) *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* Universidad San Ignacio De Loyola
- Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Lima: Tarea Asociación Educativa Gráfica.
- Redolfo, L. (2015) *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja – departamento de Junín – 2015* universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rodriguez, A. J. (2006). *Sensibilidad social*. La gaceta, 56. ojo

- Saccca, C. J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Sanchez, E. (2007). *Talento en la sociedad del conocimiento*. Santiago - Chile: Arrayan Editores. 73 ojo
- Santa Cruz, F. (2013) *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo – 2013* universidad César Vallejo
- Sarramna, L. J. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Segui, M. E. (2007). *La gestión del capital intelectual en las entidades financieras: caracterización del capital humano en las cooperativas*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Subaldo, S. L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Valencia: Universidad Politécnica.
- Tejada, F. J. (2001). *Función docente y formación para la innovación*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Tobon, T. S. ; Pimienta, P. J. y García F. J. (2010). *Secuencias didácticas, aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Prentice Hall.
- Tobón, T. S. (2004). *Formación basada por competencias*. Bogotá: Ecode Ediciones.
- UNESCO (2006) *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Santiago de Chile

Unidad de Gestión Educativa. (2013). *Informe N° 015 - 2013 del Monitoreo y acompañamiento pedagógico*. Huaraz: Unidad de gestión pedagógica.

Utrilla, E. (2015) *Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Santa Teresita de la ciudad de Trujillo*, 2015 universidad Nacional de Trujillo

Valderrama, M. S. (2000). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Ediciones San Marcos.

Valderrama, M. S. (2005). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Valdés, H. (2004). *Ponencia en encuentro iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. Cuba: Educadores.

Valdés, V. H. (2006). *Evaluación del desempeño docente: encuentro iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente*. México: Mc Graw Hill.

Velasquez, F. A y Rey, C. N. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

www.ugelhuari.gob.pe

Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México DF: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA editores SA de CV.

Yábar, S. I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Santa Isabel de Humgría*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zárate, R. D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXO

ANEXO 1

ESCALA DE ESTIMACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO.....

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Institución Educativa:.....
- 1.2. Lugar:.....
- 1.3. Especialidad: Fecha:
- 1.4. Estudios realizados: Sup. no universitaria () Sup. Universitaria () Post grado ()
- 1.5. Sexo: Femenino () Masculino ()
- 1.6. Situación laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ().

II. OBJETIVOS:

Conocer las características de la gestión del talento humano del personal docente que labora en la institución educativa.

III. INSTRUCCIONES:

Estimado docente; a continuación le presentamos 37 interrogantes relacionados a la gestión del talento humano del personal que labora en su institución. Lea con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta en cada ítem.

IV. CUERPO:

N° Ord.	ITEMS	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
PLANEACIÓN					
01	Reconozco la visión de la institución cuando elaboro la programación anual.				
02	Relaciono la misión con la visión de la institución de manera coherente.				
03	Diversifico las actividades específicas del área de acuerdo a los objetivos de la institución.				
04	Programo el desarrollo de proyectos curriculares o extracurriculares en relación a los objetivos de la institución durante el año.				
05	Programo las estrategias a desarrollar durante el año de manera realista.				
06	Determinamos el plan de trabajo a desarrollarse, por periodos, durante el año con los responsables del área.				
07	Planeamos las actividades complementarias o de contingencia específicas a desarrollarse, por periodos, durante el año con los colegas y responsables del área.				
08	Identifico las normas y reglamentos que respetaré y aplicaré en la institución.				
09	Cuento con los recursos necesarios para desarrollar la labor con				

	eficiencia.				
ORGANIZACIÓN					
10	Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución.				
11	Identifico las diferentes áreas de trabajo en la institución y sus responsables.				
12	Identifico las funciones y responsabilidades del personal de cada área de trabajo.				
13	Reconozco los procedimientos para desarrollar una labor eficiente.				
14	Coordino con mis colegas el desarrollo de las diferentes actividades a desarrollarse en el área de trabajo.				
15	Participo en las diferentes reuniones de coordinación programadas por la institución o por el área de trabajo.				
16	Existe capacitación o entrenamiento organizado por la institución o algún ente superior relacionado al sector.				
17	Participo en las capacitaciones o entrenamientos realizados por la institución o algún ente superior relacionado al sector.				
DIRECCIÓN					
18	Interactúo de acuerdo a la normativa de la institución.				
19	Participo en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.				
20	Me siento motivado (a) en el trabajo y cargo que desempeño.				
21	Existe reconocimiento al buen desempeño laboral.				
22	Existe incentivo al buen desempeño laboral.				
23	La comunicación de las decisiones y resultados de las coordinaciones se transmiten de manera formal (documentos).				
24	La comunicación entre el personal jerárquico con el personal de las diferentes áreas es abierta, democrática y respetuosa.				
25	Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución.				
26	Reconozco el liderazgo de los responsables de cada área de la institución.				
27	Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo.				
CONTROL					
28	Identifico los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.				
29	Identifico los aciertos presentados en relación a los avances y las metas programadas.				
30	Dispongo de la información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.				
31	Desarrollo la autoevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos.				
32	Desarrollo la coevaluación periódicamente de acuerdo a criterios preestablecidos.				
33	Reconozco los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.				

34	Analizo periódicamente el logro de los objetivos institucionales de acuerdo a la supervisión.				
35	Me reúno con los colegas para reflexionar, discutir y tomar acciones respecto a las deficiencias encontradas durante la evaluación del desempeño laboral.				
36	Determino medidas correctivas para evitar o superar las deficiencias observadas luego de la evaluación o supervisión.				
37	Potencio los aciertos encontrados luego de una supervisión.				

MUCHAS GRACIAS

ESCALA DE ESTIMACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Institución Educativa:.....
- 1.2. Lugar:.....
- 1.3. Especialidad: Fecha:
- 1.4. Estudios realizados: Sup. no universitaria () Sup. Universitaria() Post grado()
- 1.5. Sexo: Femenino () Masculino ()
- 1.6. Situación laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ().

II. OBJETIVOS:

Conocer el nivel de desempeño docente en la institución educativa.

III. INSTRUCCIONES:

Estimado docente; a continuación le presentamos 40 ítems relacionados con el desempeño docente.

Lea con atención y responda marcando con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta en cada enunciado.

IV. CUERPO:

N° Ord.	ITEMS	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
01	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				
02	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
03	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				
04	Elaboro la programación curricular con otros docentes de acuerdo a las características de los estudiantes.				
05	Selecciono y organizo las capacidades a desarrollar en relación a las necesidades de los estudiantes.				
06	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.				
07	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.				

08	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
09	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.				
10	Diseño las sesiones de aprendizaje de acuerdo a los logros de aprendizaje.				
DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
11	Construyo relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, respeto y colaboración.				
12	Oriento su labor a conseguir logros en todos los estudiantes.				
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en la que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.				
14	Genero relaciones de respeto y cooperación de estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelvo conflictos dialogando con los estudiantes en base a códigos culturales pacíficos.				
16	Organizo el aula de manera adecuada para el trabajo pedagógico.				
17	Reflexiono con los estudiantes sobre la discriminación y exclusión y desarrolla habilidades para enfrentarlos.				
18	Controlo la ejecución de la programación, observando el impacto en el interés de los estudiantes.				
19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales de manera crítica y reflexiva.				
20	Compruebo que los estudiantes comprenden los propósitos y expectativas de la sesión de clase.				
21	Desarrollo contenidos teóricos actualizados de manera comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.				
23	Utilizo recursos, tecnologías y tiempo necesario en función de la sesión de aprendizaje.				
24	Manejo estrategias para atender individualmente a estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utilizo métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.				
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar los logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematizo los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.				

28	Evalúo los aprendizajes en función de criterios establecidos, superando las prácticas de abuso de poder.				
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos sobre el logro de aprendizajes.				
DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					
30	Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático en la escuela.				
31	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, currículo y planes de mejora, trabajando en equipo.				
32	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación para la mejora del servicio educativo.				
33	Fomento el trabajo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.				
35	Comparto con la comunidad educativa los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y resultados.				
DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD					
36	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.				
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro de mi trabajo profesional.				
39	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente.				

MUCHAS GRACIAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash, 2016.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de estimación de la gestión del talento humano.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano.	PLANEACIÓN Primer momento en el que se recopila datos y se evalúa la pertinencia del desarrollo de un proyecto.	- Relación la misión y visión de la institución.	- Reconozco la visión de la institución.				x		x		x		x			
			- Relación la misión y visión de la institución.				x		x		x		x			
		- Programación de actividades	- Diversifico actividades de cada área.					x		x		x		x		
			- Planeamiento de programas	- Programo el desarrollo de los proyectos curriculares.				x		x		x		x		
				- Programo estrategias en el año de manera realista.					x		x		x		x	
			- Determinamos el plan anual de trabajo con responsables.						x		x		x		x	
		-Reglamentos y logística.		-Planeamos las actividades complementarias anualmente con los responsables.				x		x		x		x		
				- Identifico las normas y reglamentos a respetar.				x		x		x		x		
		- Cuento con recursos para cumplir la labor.					x		x		x		x			
	ORGANIZACIÓN Proceso mediante el cual se determina los procesos, lugares, momentos del desarrollo del proyecto.	- Identificar las áreas de trabajo, funciones y responsables.	- Reconozco los cargos y niveles jerárquicos de la institución.				x		x		x		x			
			- Identifico las áreas de trabajo y sus responsables.				x		x		x		x			
			- Identifico las funciones del personal.				x		x		x		x			
			- Reconozco procedimientos de una labor eficiente.				x		x		x		x			
		-Coordinación y capacitación de trabajo.	-Coordino con colegas el desarrollo de las actividades.					x		x		x		x		
			- Participo en reuniones de coordinación.					x		x		x		x		
			- Existe capacitación organizado por la institución.					x		x		x		x		
			- Participo en las capacitaciones realizados por la institución.					x		x		x		x		
	DIRECCIÓN	- Interacción participativa	- Interactúo de acuerdo a la normativa de la institución.				x		x		x		x			

Es la designación de responsables y responsabilidades en una organización o empresa.		- Participo en actividades de integración entre el personal de experiencia con los nuevos integrantes de la institución.				x	x	x	x	
	- Motivación.	- Me siento motivado (a) con el cargo que desempeño.				x	x	x	x	
		- Existe reconocimiento al buen desempeño laboral.				x	x	x	x	
		- Existe incentivo al buen desempeño laboral.				x	x	x	x	
		- La comunicación de las decisiones y resultados de las coordinaciones se transmiten de manera formal.				x	x	x	x	
	- Liderazgo.	- La comunicación de directivos y docentes es abierta, democrática y respetuosa.				x	x	x	x	
		- Reconozco el liderazgo del personal jerárquico de la institución.				x	x	x	x	
		- Reconozco el liderazgo de los responsables del área				x	x	x	x	
		- Contribuyo con verificar el buen desarrollo de las actividades programadas en el área de trabajo.				x	x	x	x	
	CONTROL Factor mediante el cual se verifican los procesos y personal de la organización	- - Identificar los aciertos y desaciertos.	- Identifico los problemas presentados en relación a los avances y las metas programadas.				x	x	x	x
- Identifico los aciertos presentados en relación a los avances y las metas programadas.						x	x	x	x	
- Autoevaluación coevaluación.		- Dispongo de la información básica antes de realizar la evaluación del desempeño en el área.				x	x	x	x	
		- Desarrollo la autoevaluación periódicamente.				x	x	x	x	
		- Desarrollo la coevaluación periódicamente.				x				
- Identificar y analizar los logros y desaciertos.		- Reconozco los parámetros específicos para medir el desempeño en el área.				x	x	x	x	
		- Analizo periódicamente el logro de los objetivos.				x	x	x	x	
		- Reflexionamos para discutir y tomar acciones respecto a evaluación del desempeño laboral.				x	x	x	x	
- Toma de decisiones.		- Determino medidas correctivas para superar deficiencias en la evaluación o supervisión.				x	x	x	x	
		- Potencio aciertos, luego de una supervisión.				x	x	x	x	



 Mg. C.P.C. Ruth Córdas Jara
 N° Mat. 06-2404

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Nombre:

Escala de estimación de la gestión del talento humano.

2. Autor: Lionel Lenin Paredes Alvarado.

3. Objetivo.

Describir la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016.

4. Descripción.

La escala consta de 37 enunciados con 4 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces y nunca. 09 ítems miden la planeación, 8 ítems miden la organización, 10 ítems miden la dirección y 10 ítems miden el control.

5. Usuarios

Docentes de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash.

6. Forma de aplicación

En forma individual.

7. Organización

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	BAREMOS
Gestión del talento humano.	Planeación	1,2,3,4,5,6,7,8,9.	ORDINAL Satisfactorio: 37 - 73 Regular: 74 - 110 Deficiente: 111 - 148
	Organización.	10,11,12,13,14,15,16,17.	
	Dirección	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27.	
	Control	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37.	

8. Validez

La validez se desarrolló a través de 01 profesional con el grado de maestría, experto en metodología de investigación, quien emitió su juicio de valoración acerca del instrumento.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ EL INSTRUMENTO
SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido : Ruth Caldas Jara

2. DNI/CE : 45589646

3. Título/Grado académico que posee a Nivel de:

3.1. Pre-grado : Contabilidad

Pertenece al Colegio de Contadores Público del Perú

Con N° : 06 - 2404

3.2. Post-grado

Maestría : Gestión Pública

4. Institución donde labora: Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre SERFOR-
Huaraz

Firma:

 
Mg. C.P.C. Ruth Caldas Jara
N° Mat. 06-2404

DNI N° 45589646

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash, 2016.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de estimación del desempeño docente.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION	
				Siempre	A veces	Nnunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño docente.	PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	- Características de los estudiantes. Proceso mediante el cual el profesional de educación desarrolla actividades previas antes de la enseñanza de los aprendizajes.	- Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.				X		X		X		X			
			- Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				X		X		X		X			
			- Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				X		X		X		X			
			- Elaboro la programación curricular con otros docentes de acuerdo a las características de los estudiantes.				X		X		X		X			
			- Selecciono y organizo las capacidades a desarrollar en relación a las necesidades de los estudiantes.				X		X		X		X			
			- Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.				X		X		X		X			
			- Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.				X		X		X		X			
			- Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				X		X		X		X			
			- Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.				X		X		X		X			
			- Diseño las sesiones de aprendizaje de acuerdo a los logros de aprendizaje.				X		X		X		X			
			- Construyo relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, respeto y colaboración				X		X		X		X			

<p>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</p> <p>Conjunto de acciones y procedimientos, mediante el cual el docente lleva a cabo su labor educativa. Incluye métodos, estrategias y técnicas.</p>	<p>- Clima propicio para el aprendizaje.</p>	- Oriento su labor a conseguir logros en todos los estudiantes.					X	X	X	X			
		- Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en la que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.					X	X	X	X			
		- Genero relaciones de respeto y cooperación de estudiantes con necesidades educativas especiales.					X	X	X	X			
		- Resuelvo conflictos dialogando con los estudiantes en base a códigos culturales pacíficos.					X	X	X	X			
	<p>-Proceso de enseñanza.</p>	- Organizo el aula de manera adecuada para el trabajo pedagógico.					X	X	X	X			
		Reflexiono con los estudiantes sobre la discriminación y exclusión y desarrolla habilidades para enfrentarlos.					X	X	X	X			
		- Controlo la ejecución de la programación, observando el impacto en el interés de los estudiantes.					X	X	X	X			
		- Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales de manera crítica y reflexiva.					X	X	X	X			
		- Compruebo que los estudiantes comprenden los propósitos y expectativas de la sesión de clase.					X	X	X	X			
		- Desarrollo contenidos teóricos actualizados de manera comprensible para todos los estudiantes.					X	X	X	X			
		- Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.					X	X	X	X			
		- Utilizo recursos, tecnologías y tiempo necesario en función de la sesión de aprendizaje.					X	X	X	X			
		- Manejo estrategias para atender individualmente a estudiantes con necesidades educativas especiales.					X	X	X	X			
	<p>-Evalúa permanentemente</p>	- Utilizo métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.					X	X	X	X			
		- Elaboro instrumentos válidos para evaluar los logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					X	X	X	X			
		- Sistematizo los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.					X	X	X	X			
		- Evalúo los aprendizajes en función de criterios establecidos, superando las prácticas de abuso de poder.					X	X	X	X			
		- Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con la comunidad educativa para generar compromisos sobre el logro de aprendizajes.					X	X	X	X			
	<p>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN.</p>	<p>-Participa activamente.</p>	- Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, mejorar el trabajo pedagógico y construir un clima democrático en la escuela.					X	X	X	X		
			- Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, currículo y planes de mejora, trabajando en equipo.					X	X	X	X		

	Se refiere a la forma como el docente se involucra en los quehaceres de la gestión docente en el campo pedagógico y administrativo.		- Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación e innovación para la mejora del servicio educativo.				X		X		X		X	
		-Establece relaciones.	- Fomento el trabajo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				X		X		X		X	
			- Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.				X		X		X		X	
			- Comparto con la comunidad educativa los retos de mi trabajo pedagógico, y doy cuenta de mis avances y resultados.				X		X		X		X	
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Se refiere a la reflexión de la actividad docente y la ética del trabajo.	-Reflexiona sobre su práctica docente	- Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.				X		X		X		X	
			- Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				X		X		X		X	
			- Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro de mi trabajo profesional.				X		X		X		X	
		-Ética en la profesión.	- Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.				X		X		X		X	
			- Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente.				X		X		X		X	


 INSTITUCIÓN EDUCATIVA P. BARRA
 CALI, VALLE DEL CAUCA

 NOMBRE: _____
 CÉDULA: _____
 FECHA: _____

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 02

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

1. Nombre:

Escala de estimación del desempeño docente.

2. Autor: Lionel Lenin Paredes Alvarado.

3. Objetivo.

Describir el desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016

4. Descripción.

La escala consta de 40 enunciados con 4 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces y nunca. 10 ítems miden la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 19 ítems miden la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 06 ítems miden la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 05 ítems miden el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

5. Usuarios

Docentes del nivel Secundaria, Educación Básica Regular.

6. Forma de aplicación

En forma individual.

7. Organización

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	BAREMOS
Desempeño Docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1,2,3,4,5,6,7,8,9.10.	ORDINAL Satisfactorio: 40 - 79 Regular: 80 - 118 Deficiente: 119 - 160
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	11,12,13,14,15,16,17.18,19.20,21,22,23,24,25,26,27,28,29.	

	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	30,31,32,33,34,35.	
	el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	36,37,38,39,40.	

8. Validez

La validez se desarrolló mediante un profesional con el grado de Maestría en Administración Educativa, especialista en estudios con variables relacionadas a temas educativos, quien emitió su juicio de valor acerca del instrumento en mención.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ EL INSTRUMENTO
SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido : Edwin Aldo Luna Huané

2. DNI/CE : 31677419

3. Título/Grado académico que posee a Nivel de:

3.1. Pre-grado: Profesor de Educación Primaria

Pertenece al Colegio de Profesores del Perú

Con N° : 05331677419

3.2. Post-grado

Maestría : Administración de la Educación

4. Institución donde labora: Dirección de la institución Educativa N° 58832 Colca - Aija

Firma:



DNI N° 31677419

ANEXO 2

Matriz de consistencia (Gestión del talento humano y desempeño docente de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash, 2016)

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Áncash, 2016?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Ancash, 2016</p>	<p>General:</p> <p>Hi: Existe relación entre La gestión del talento humano y el desempeño docente en la I.E. “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash - 2016.</p>	<p>Variable Nº 1:</p> <p>Gestión del talento humano.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento. - Organización. - Dirección. - Control. 	<p>Teórico – científico</p> <p>Inferencial (Inductivo – Deductivo)</p> <p>Problemático – hipotético</p>
<p>Problema específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el planeamiento y el desempeño docente de la institución educativa “Pachacútec”?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño docente de la institución educativa “Pachacútec”?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño docente de la institución educativa “Pachacútec”?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño docente de la institución educativa “Pachacútec”?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016. - Identificar el desempeño docente en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016. - Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión planeamiento en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016. - Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión organización en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016. - Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión dirección en la institución educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016. - Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la dimensión control en la Institución Educativa “Pachacútec”, San Marcos, Huari, Ancash, 2016. - Proponer un programa que posibilite superar las limitaciones en las variables o dimensiones de estudio. 	<p>Específicas:</p> <p>He1. Existe relación entre el planeamiento y el desempeño docente en la institución.</p> <p>He2. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral docente de la institución.</p> <p>He3. Existe relación entre la organización y el desempeño docente de la institución.</p> <p>He4. Existe relación entre la dirección y el desempeño docente de la institución.</p> <p>He5. Existe relación entre el control y el desempeño docente de la institución.</p>	<p>Variable Nº 2:</p> <p>Desempeño docente.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje. - Enseñanza para el aprendizaje. - Participación en la gestión. - Desarrollo de la profesionalidad. 	<p>Tipo de estudio:</p> <p>No experimental.</p> <p>Descriptivo.</p> <p>Transversal.</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>Descriptivo – correlacional.</p> <p>Población del estudio:</p> <p>Población muestral: 44 profesores.</p> <p>Instrumentos para la recolección de datos:</p> <p>Un cuestionario por cada variable, aplicadas a la población muestral de la Institución Educativa “Pachacútec” determinada previamente.</p>

ANEXO 3

Constancias emitidas por las instituciones que acreditan la realización del estudio.



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE EDUCACION BASICA REGULAR NIVEL DE EDUCACION SECUNDARIA "CARLOS ALBERTO IZAGUIRRE" DE CHAVIN DE HUANTAR DISTRITO DEL MISMO NOMBRE, PROVINCIA DE HUARI, REGION ANCASH QUIEN AL FINAL SUSCRIBE OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA:

Que, el Señor PAREDES ALVARADO LIONEL LENIN, Identificado con DNI N° 31666441, Estudiante de la Universidad "César Vallejo" ha realizado la aplicación de instrumentos para recolectar datos (encuesta), al Personal Docente de la I.E. "Carlos Alberto Izaguirre" del Distrito de Chavín de Huántar, como parte del trabajo de investigación denominado: "Gestión de Talento Humano y Desempeño Docente", programado para los días 21 y 22 de Noviembre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Chavín de Huántar, 25 de Noviembre de 2016.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REGIÓN ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARI
I.E. "FACHACÚTEC" SAN MARCOS
SAN MARCOS - HUARI - ANCASH

CODIGO REGIONAL	CODIGO DE LOCAL	CODIGO DE LA UDEL - HUARI
0411801	025500	020010

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU" 2016

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "PACHACÚTEC"; QUE AL FINAL SUSCRIBE, DEJA:

CONSTANCIA

Que, el Profesor **LIONEL LENIN PAREDES ALVARADO**, ha recopilado información de los docentes nombrados y contratados, sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente de esta institución, como parte de su investigación en el ámbito de Educación Superior de la provincia de Huari, región Áncash, los días 23 y 24 de noviembre del año 2016.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 30 de noviembre de 2016



I.E. "FACHACÚTEC" - SAN MARCOS

Luis & Angeles Tarazona
Luis & Angeles Tarazona
PROF. DE HISTORIA Y GEOGRAFIA
C.N. 103192505

Microsoft Excel - Hoja de cálculo de rendimiento de personal

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos

Contar Copiar Pegar Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Estilos de celdas Insertar Eliminar Formatear Autosuma Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

E2 ANEXO 8

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z AA AB AC AD AE AF AG AH AI AJ AK AL AM AN AO AP AQ AR AS AT AU AV AW AX AY

1

2

3

4

VARIABLE 01: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA EN LA COMUNIDAD					DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					TOTAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	ST	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		ST	P1	P2	P3	P4	P5	ST	P1	P2	P3	P4	P5	ST	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23	2	3	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	6	51
2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	15	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	30	1	2	2	2	1	3	11	1	1	3	1	1	7	63
3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	25	1	2	2	1	2	2	10	1	1	2	2	1	7	54
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	28	1	1	1	1	1	3	8	1	1	3	2	1	8	54
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	23	2	1	1	1	1	2	8	1	1	2	1	2	7	48
6	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	22	1	1	3	3	2	3	13	2	1	1	1	1	6	56
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	26	2	3	4	2	2	3	16	2	3	2	1	1	9	64	
8	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	21	2	2	2	1	2	3	12	2	1	2	2	1	8	54
9	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	15	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	26	2	2	3	3	3	1	14	3	1	3	1	2	10	65	
10	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	28	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	2	8	61
11	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	14	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	27	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	50	
12	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	19	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	36	1	1	1	1	4	3	11	1	1	1	1	3	7	73	
13	2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	21	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	24	1	1	1	1	1	3	8	2	1	1	1	2	7	60	
14	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	19	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	27	1	1	3	1	2	2	10	1	1	2	1	2	7	63
15	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13	3	1	1	2	3	4	4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	39	2	1	3	2	1	2	11	1	1	1	1	2	6	69	
											220																			405						156							110	891	

PILOTOT PILOTO2 V1 V2 P3

06:30 p.m. 10/04/2017

