



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente
en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de
Dios, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Katherine Norma Paredes Coa

ASESOR:

Dr. Jimmy Nelson Paricahua Peralta

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por su infinito amor y su sabiduría y por estar siempre a mi lado en todo momento. A mi madre, a quien amo profundamente, por siempre darme su apoyo incondicional, este esfuerzo dedicado a ella.

KATHERINE NORMA PAREDES COA.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, Alma Mater de mi formación profesional y a su plana docente por los conocimientos impartidos. Al Dr. Jimmy Nelson Paricahua Peralta, por sus sabios y acertados consejos para el desarrollo de mi tesis.

KATHERINE NORMA PAREDES COA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katherine Norma Paredes Coa, estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado(a) con DNI 47579969, con la tesis titulada: “Recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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

Trujillo, 11 de agosto 2018.



.....
Katherine Norma Paredes Coa

DNI 47579969

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”, con la finalidad de establecer la relación que existe entre las variables: Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE DE TABLA

Tabla de contingencia entre las variables gestión de los recursos humano y desempeño docente.....	43
Tabla de contingencia entre las dimensiones de los recursos humanos y la variable de desempeño docente.....	45
Tabla de Contingencia entre las dimensiones capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente.....	50
Tabla de contingencia entre las dimensiones evaluación del desempeño y la variable de desempeño docente.....	54
Tabla de contingencia entre la dimensión compensación y reconocimiento y la variable de desempeño docente.....	58

INDICE DE GRAFICO

GRAFICO N°1 GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	40
GRAFICO N°2 DESEMPEÑO DOCENTE.....	45

RESUMEN

La investigación se orientó a cumplir con el objetivo de relacionar las variables Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018., por lo que se llegaron a las siguientes conclusiones: En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestión de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en los desempeños, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

La dimensión de la gestión de los recursos humanos que tiene mayor incidencia en la variable desempeño docente corresponde a la evaluación del desempeño con un 0.624 lo que demuestra que mientras sea mejor el uso de los resultados de la evaluación del desempeño individual, precisión de la evaluación del desempeño grupal y la evaluación del desempeño de los equipos mayor será mejor forma de contratación, capacitación del personal y la compensación; así como los reconocimientos.

Palabras clave: gestión, desempeño, evaluación, desarrollo del personal y reconocimiento.

ABSTRACT

The research was oriented to fulfill the objective of relating the variables Human talent management and professional performance in the National Amazonian University of Madre de Dios, 2018., so the following conclusions were reached:

Based on the data obtained regarding the human talent management variable, the average of the sample is 45.47 points, placing it at the level of Medically ineffective, which indicates that university professors consider the conduct of the practice The management of human talent has limitations that allow the personnel to be perfected as the form of evaluation, training as well as recognitions for the achievement of the objectives.

According to the data obtained regarding the variable of teaching performance, the average of the sample is 42.80 points, placing it at the moderate level, which means that the teachers, when they are coevaluated, perceive that their colleagues have limitations in professional competences, with regard to general training, basic professional training, specialized professional training which hinders the development of the whole in their practice.

The Pearson correlation coefficient between the variables human talent management and teaching performance, according to the perception of the results in 0.714, which indicates the existence of a strong positive correlation.

The performance dimension of the human personnel that has the highest incidence in the teacher performance variable corresponds to the evaluation of the performance with a 0.624 which shows that while the sea is better than the use of the results of the evaluation of the individual performance, the precision of the evaluation of the group performance and the evaluation of the performance of the customer service teams will be the best form of hiring, staff training and compensation; as well as the recognitions.

Keywords: management, performance, evaluation, staff development and recognition.

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE DE TABLA.....	vii
INDICE DE GRAFICO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	16
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	17
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA	18
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	27
Problema general	27
Problemas específicos	27
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	27
1.6. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	28
Hipótesis general.....	28
Hipótesis específicas	28
1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
Objetivo general.....	29
Objetivos específicos	29
II MÉTODO.....	30
2.1. Tipo de estudio.....	30
2.2. Diseño de investigación.....	30
2.3. Identificación de variables	30
2.4.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	31

2.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	33
2.5. Población y muestra	35
2.5.1. Población.....	35
2.5.2. Muestra	35
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
2.7. Procedimientos de recolección de datos.....	36
2.7.1. Método de análisis de datos.....	36
Por último, las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.III RESULTADOS.....	36
3.1. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	37
3.2. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	38
3.5. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	40
GRÁFICO N°1: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	40
3.7. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.....	41
3.8. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	42
GRÁFICO N°2: DESEMPEÑO DOCENTE.....	42
3.9. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DOCENTE	43
Tabla de contingencia entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente	45
Tabla de contingencia entre la dimensión Gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente.....	50
Tabla de contingencia entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente	54
Tabla de contingencia entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente	58
Tabla de contingencia entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente.....	62
IV. DISCUSIÓN	63

V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	72
Anexo N° 01.....	73
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	73
Anexo N°03	78
“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL”	78
MADRE DE DIOS CAPITL DE LA BIODIVERSIDAD	78
ANEXO N°05.....	80
INSTRUMENTO	80
Anexo N°07	86
BASE DE DATOS	86
GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	86
Anexo N°08	94
Artículo científico	94
Evidencias fotográficas.....	111

I INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La UNAMAD está ubicada en la capital de la Región de Madre de Dios cuya finalidad es la de contribuir al desarrollo de la región a través de la educación; asimismo a esta última se le entiende como el desarrollo, en los estudiantes, en conocimientos, habilidades, valores y actitudes hacia la familia, la sociedad y el cuidado del ambiente; además, cuenta con 16 años de vida institucional; asimismo hasta la fecha cuenta con egresados de las 10 carreras profesionales.

El problema fundamental radica en que insatisfacción tanto en el personal docente como administrativo acerca del trato que los superiores les brindan así como insatisfacción en cuanto al sistema de reconocimientos, ascensos, distribución en los puestos de trabajo debido a que muchos cuentan con maestría o están titulados, por lo que consideran que es necesario que la alta autoridad promueva los incentivos de acuerdo a las actitudes, capacitación, creatividad los cuales permitan el desarrollo no solo de los gestión de recursos humanos sino del empoderamiento del gestión de recursos humanos, tanto a nivel de docentes como del personal administrativo.

La misión de la UNAMAD, se orienta a formar profesionales competentes y de alto nivel académico, generador de investigación científica, tecnológica y humanística, siendo promotor activo orientado al desarrollo local, así como nacional, siendo responsables y asumiendo la sostenibilidad para el desarrollo y conservación de los recursos.

Por tanto, para lograr tal objetivo es necesario que los docentes como el personal estén capacitados, tengan libertad para poder ser creativos y proponer actividades brinde las facilidades para propiciar la mejora institucional.

En síntesis, es necesario que se realice la evaluación diagnóstica en la que se evalué la percepción que tiene el personal docente acerca de la forma como se realiza la gestión de los recursos humanos y determinar si esta tiene alguna relación con la forma de liderazgo, lo cual permitirá evitar efectos como inconformidad, deseo de superación, frustración, entre otros.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Acerca de la variable gestión de los recursos humanos se cuenta con el aporte de Paredes (2015), quien en su trabajo acerca del profesional de gestión de recursos humanos, indica que este tipo de profesional, es aquel que dirige al menos a un trabajador, por tanto, no se trata solo del gerente, jefe, director o coordinador del Departamento de Gestión de los recursos humanos, sino de todo aquel líder que dirige o coordina al menos a una persona. Por lo que concluye que esta información permite compartir la importancia que tiene para todo líder conocer los múltiples roles que le corresponde asumir cuando se refiere a la gestión del personal.

Por su parte, Palomino (2015), en su investigación acerca del trabajador como recurso humano, indica que en la búsqueda para construir proyectos administrativos y mantener en el seno de la empresa una profunda, real e intachable solidaridad, donde no existan fricciones, conflictos ni rencillas, sino un ambiente de comprensión y respeto en beneficio de la organización y la comunidad, toda vez que la verdadera misión de la dirección de personal es aconsejar a la alta gerencia, para que las aspiraciones de los docentes sean cumplidas dentro de lo justo, razonable y posible.

Asimismo, Soto (2011), en su estudio acerca de la gestión de los recursos humanos en el área de salud pública, concluye que el escaso porcentaje presupuestal asignado al sector salud contribuye en definitiva a la persistencia de esta situación. Igualmente, la carencia de incentivos a aquellos profesionales con mayores grados académicos o producción científica, así como la imposibilidad de poder obtener una compensación por la dedicación al trabajo en investigación, son elementos adicionales que contribuyen a la falta de motivación en el personal dedicado a la salud.

A su vez, Miguel (2010), en su trabajo acerca de la Planeación de Gestión de los recursos humanos, concluye que este proceso es fundamental porque permite a una empresa asegurar el número suficiente de personal con la calificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente; asimismo, tiene la función de asignar el

número de operarios requeridos en cada momento, y según sus capacidades y deseos.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA

Las tareas que se programan con la única intención de manejar bien las empresas ya sea mediante diversas estrategias se pueden clasificar de la siguiente manera variando de acuerdo al tiempo espacio, contexto, forma de ver el mundo de la vida y del hombre, pues el efecto es que de una u otra manera hacemos el estudio de diversas formas de gestión que existen en la realidad.

Como afirma Quinn, Robert y otros respecto a la evolución de los modelos de gestión: “Conforme avanza la ciencia y la tecnología van cambiando y sufriendo alteraciones los modelos de gestión, porque la axiología de la sociedad varía de acuerdo a los estatus y así se ven de diferentes puntos de vista, por eso que se hace complejo, porque no depende de situaciones políticas ni técnicas, esto se da por la interacción de todos los factores involucrados.”

Debemos considerar también otras formas de referirse del autor, algunas axiologías que considera nuevas y otros puntos de vista que se hace referencia y que van haciendo efecto en las nuevas ideologías de concepciones filosóficas y las formas de pensar del hombre durante la ciencia y el propio contexto de un tiempo determinado.

En su didáctica Quinn y algunos, nos dan a conocer cuatro modelos de gestión;

Este periodo se caracteriza por el poderío de los capitalistas económicos de abundancia de recursos y mano de obra calificada que llevaron a la práctica la política económica, denominándola en español “dejar hacer y dejar pasar, lo que en inglés tiene otra pronunciación faire y laissez passer,

En esa época que se empieza a extraer el diésel y llevarlos a la práctica del campo industrial, pues aquí nacen los economistas, creadores e invencioncitas.

El verbo de estos economistas es indispensable en cuanto a la preparación del personal y el perfil adecuado a sus diferentes actividades que se desarrollan en sus diferentes áreas, siempre formándolos con una serie de metodologías para

que sean competentes. Sin embargo, nos presenta dos concepciones como modelos: el racional y el de proceso interno.

Este modelo se basa en la calidad de gestión de productividad y beneficios.

La justificación se basa a la buena dirección y como resultado logros óptimos de excelencia en la producción.

La función del gerente es determinante en cuanto a metas, análisis racional y la acción.

Quinn, Robert y Otros, afirman que “si un trabajador produce al 80% en su competencia profesional durante 20 años, es necesario reemplazarlo por otro que produzca al 100%, aquí lo que cuenta es la producción”, este modelo se identifica con el dólar.

Esto aparece en la segunda década del siglo XX con las oposiciones de Max; Weber y Henry Fayol.

La estabilidad y la continuidad son los criterios de una buena calidad de gestión, basándose en la teoría de medios-fines, interpretándose que lo cotidiano en la actividad laboral generaría estabilidad.

Lo que prevalece en este modelo son las responsabilidades y el registro de apuntes.

Toda la organización se toma en cuenta desde el alto funcionario hasta el último que labora en la empresa.

Si el nivel competitivo es descendiente se sugiere tomar más interés en el control, por medio de diversas políticas y procedimientos administrativos. La eficiencia del trabajo es lo último, deduciendo que el trabajo no es exigido y las funciones del mando es ser guía y coordinador de acuerdo a las estructuras funcionales. La pirámide es el símbolo.

En este periodo resaltaron importantes actividades sociales políticas y económicas como la Segunda guerra mundial y la caída de la bolsa de valores de 1928.

En este periodo la economía subió enormemente, cayó y se levantó, la ciencia era indispensable en la producción de la economía. Lo racional y el proceso interno

se asociaron gracias a los economistas como Fayol y Weber, esto hace que se induzca a la innovación social y económica.

Los sindicatos de estudiantes luchan por la mejora de los salarios, la seguridad y los beneficios de la clase obrera, todo esto orientado a la producción de bienes y consumos, uno de ellos fue la aparición de los electrodomésticos.

El obrero no solo se preocupa por sobrevivir; sino que ahora exige horarios ocios y las horas adicionales al trabajo extra desaparecen, tanto así que el obrero ya no era sumiso ante el capataz, conllevando esto a la aparición del modelo denominado "Relaciones Humanas", desapareciendo el modelo racional y el proceso interno. En consecuencia, aparece la axiología, promoviendo el compromiso de la unidad y moral.

En este proceso sobresale la participación, resolución de problemas y los consensos, identificándose con el símbolo del círculo.

En este modelo EE.UU, lucha contra toda corriente por buscar el liderazgo por temor a la inflación y la depresión a causa de la pérdida del petróleo.

La competencia automovilística sobresale en Japón encimándose sobre los EE.UU en el mercado internacional, es decir supera la venta y fábrica de autos

La ciencia y la tecnología crecen velozmente, apareciendo la televisión como indispensable para la información.

Los valores sociales dieron un giro de 180°; ya que acciones como el civismo y conmociones, despertaron el patriotismo, gracias a la Guerra del Vietnam, evidenciándose el cambio social, porque apostaron por una orientación individualista y conservadora.

En este modelo surge la capacidad de adaptación y el apoyo externo, basados en la innovación continua, la solución creativa del problema y la gestión del cambio. Considera la ameba como símbolo.

Los EE.UU empieza a decaer en este periodo y los Japoneses se imponen con sus manufacturas. Aquí se considera mucho el trabajo calificado y poco desgaste del ser humano en su desempeño físico.

Según Quinn y otros “Los sindicatos tuvieron serios problemas, porque las empresas empiezan a reducir personal en las planillas, ya que el trabajo de tres es suplantado por las maquinas dirigiendo solo un obrero, esto a raíz de las innovaciones e inventos que alteran la actividad laboral de la clase proletariado, buscando la calidad de servicio”.

El uso adecuado de los recursos es muy importante y en ella se tiene en cuenta al rol de la educación como un principio fundamental para la realización de diferentes actividades que tendrán un horizonte claro con ayuda de la buena planificación, trazándose metas y objetivos a cumplir y asegurar un sistema educativo eficiente y de calidad.

Es enfático la conceptualización de Gestión Educativa ya que ello conllevara al buen uso de los recursos de la institución involucrando a todos los actores comprometidos con la educación, estos deben ser administrados de una forma eficiente y transparente en beneficio de la comunidad educativa con ayuda de algunas estrategias y metodologías aplicadas a las actividades con el propósito de cumplir los objetivos institucionales.

El manejo adecuado de los recursos educativos se considera en un sistema de niveles y definiciones que adjetivan, describen y explican todo tipo de temas basados en la funcionalidad educativa y organizacional.

Características:

- a) Es dinamizador.
- b) Es sistemático.
- c) Es flexible
- d) Se sustenta más en la coordinación que en la imposición.

En cuanto al aspecto educativo las instituciones educativas tienen que estar bien estructuradas de acuerdo a sus funciones asignadas, porque esto fortalece la buena marcha institucional y pues como resultado ofrecerá eficientemente una educación de calidad. Para ello es necesario conceptualizar algunos términos que fortalecen una buena gestión educativa

Es un trabajo coordinado a nivel general que se dinamiza por las estrategias empleadas, con el propósito de efectivizar los objetivos en el campo educativo empleándose métodos y principios de cambios que ayuden a mejorar la evaluación en todo el proceso (inicio, desarrollo y final) y que como resultado de ello se logren las metas a nivel institucional.

Otoniel Alvarado Oyarce, define a la planificación “como el uso adecuado de los recursos de manera racional, pensando en las futuras generaciones, asimismo priorizar las necesidades institucionales con ayuda de alianzas estratégicas y algunos proyectos de desarrollo, para lograr los propósitos educacionales”.

En el enfoque gerencial de la educación como aplicación de los principios y postulados de la planificación estratégica, (en las instituciones educativas) se trabajan con el PCC (Proyecto Curricular de Centro) y el PDI (Proyecto de Desarrollo Institucional).

Muy importante como base de la funcionalidad de los actores involucrados en la tarea ardua de acuerdo a los cargos establecidos con un enfoque gerencial en la gestión educativa.

Se considera también al conjunto de actores que se involucran con los propósitos que persigue una institución, esto mediante funciones específicas que al unificarse se consolidan en el bien común de la comunidad educativa.

En cuanto al desarrollo de actividades institucionales, en su efecto se debe considerar el buen liderazgo, porque de ello dependerá la buena organización, comunicación y transparencia, así todos los proyectos a realizarse se cumplirán eficientemente.

Quinn, Robert E. menciona “es una forma de delegar funciones en distintas áreas a personas con capacidad profesional, para luego unificar los logros obtenidos. Esto hace que todos tengan claro las metas que se proponen y buscar formas de llegar ahí, que indudablemente es el éxito institucional.”

Es muy importante considerar la organización como la fortaleza de toda institución pública o privada; ya que de ello dependerá alcanzar los objetivos con ayuda de los involucrados y algunas herramientas, estrategias que sean las más adecuadas para cumplir los propósitos de la institución.

La organización como todo proceso orientado a facilitar la realización de metas mediante distribución de recursos, tanto humanos, como logísticos, también se guía por principios rectores.

Según Karst, Frenan E. y Rosenzweig, Yames E., considera que los principios son la preparación profesional de acuerdo a la competencia especializada, el buen liderazgo funcional, el deber y por último el adecuado acompañamiento o monitoreo en las distintas áreas.

Aquí mencionamos algunos documentos de gestión que son imprescindibles para el buen desarrollo institucional como son: los organigramas, el manual de organización y funciones, el Manual de Procedimientos Administrativos, y el Reglamento Interno. Estos documentos anualmente tienen que ser revisados, analizados y actualizados, por los integrantes de la institución y de esta manera garantizaran el buen servicio a la sociedad.

Alvarado Hoyarse, Otoniel: “Este documento debe basarse de acuerdo a sus funciones, exhortando al cumplimiento de obligaciones, como también al derecho de estímulos por el desempeño laboral y el respeto del mismo; asimismo las sanciones disciplinarias por faltas administrativas sin justificación alguna, todo esto debe ser aprobado, reglamentado y difundido en la institución mediante documentos administrativos y resoluciones directivas.”

Sin duda las normas y las reglas tienen que estar bien claras y específicas, evitando la ambigüedad y la doble interpretación; asimismo estar actualizada con las normas vigentes. Es muy importante, porque regula los deberes, derechos, sanciones y estímulos de los participantes y ayuda definitivamente al orden y respeto de las leyes que se implante en la institución con acuerdo democrático y así asegurar los propósitos que se puedan alcanzar en la institución.

El direccionamiento dentro del punto de vista gerencial se basa en la buena dirección, organización y conducción, entendidos en el desempeño óptimas para fomentar la participación de todos los involucrados buscando la eficacia, calidad y excelencia de la institución.

Consideramos útil y necesario diferenciar claramente el liderazgo del director, de tal manera que garantice la buena marcha institucional y se cumplan todos los deberes y derechos de una forma funcional y democrática.

Para la buena marcha de las organizaciones o instituciones, es necesario emplear metodologías que sean adecuadas a cada contexto social imperante, y esto ayudara sin duda, a mejorar los propósitos y objetivos.

Como señala: Thompson A. y Strickland, A.J. “Una buena estrategia y su adecuada implantación son las señas más confiables de una buena dirección”.

En cuanto a la definición de dirección, Alvarado Oyarce, Otoniel nos afirma: “Es la tarea mediante la cual el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer su autoridad sobre ellas a través de una serie de herramientas o técnicas que son inherentes a quien obtenga un cargo gerencial o directivo”.

Cualidades que debe tener un buen director: Ser un buen líder, Ser seguro en el desempeño, Mostrar seguridad y confianza con los subordinados, Ser flexible, Ser crítico y emprendedor, Ser honesto y leal ante las decisiones democráticas, Mantener y demostrar siempre el principio de autoridad, Estar en constante capacitación y actualización con las nuevas normas e innovaciones de la ciencia y la tecnología.

Es la autorregulación del plan que se tiende a desarrollar durante el periodo de gestión, utilizando algunos recursos de medición, haciendo el acompañamiento necesario y las sugerencias para mejorar las actividades.

Mediante el control se fortalece algunos vacíos que no están bien claros y es necesario porque ayuda a mejorar el compromiso con nuestra actividad que desarrollamos. El subsanar algunas falencias es bueno porque nos ayuda a fortalecer nuestro desempeño profesional.

Definitivamente todo proyecto debe estar bien estructurado considerando la factibilidad y sostenibilidad del mismo y por ende debe considerar su monitoreo o acompañamiento desde el inicio hasta el final de las actividades planteadas, previo a un sistema de control.

La buena administración educativa con mayor razón, ya que de ésta depende el éxito en la Planificación de los resultados institucionales, para ello el Estado ha instituido dos sistemas: La supervisión educativa e inspección educativa.

Alvaro Oyarce, Otoniel, nos dice que “Aquí es muy importante salvaguardar a los involucrados de una comunidad educativa, con mucha dedicación sistemática, ya que ello dependerá a las expectativas de la sociedad y la satisfacción de los estándares establecidos a un nivel axiológico, de conocimiento y dominio de habilidades, en función y relación con su familia y su comunidad.”

Supervisión educativa

Este tipo de sistema en la actualidad se ha convertido en una situación punitiva en el sector educativo ya que, en vez de mejorar la calidad educativa, está empeorando las cuestiones laborales de los maestros, cada día son más reprimidos.

La acción anticipada y de orientación es la que daba mejores resultados con el acompañamiento debido.

Inspección educativa

Esta es una de las acciones preventivas que fue insertada para un mejor control posterior a las actividades elaboradas con el objetivo de comparar los resultados en relación a los logros establecidos en la programación; asimismo también aplicar las medidas correctivas si fueran necesarios.

Para el logro de sus propósitos y objetivos tiene tres maneras de aplicarse: la inspección propiamente dicha, la auditoria y el examen especial.

Consideramos que una decisión bien tomada por parte del director es sin duda la clave fundamental para el éxito en esa institución o empresa educativa.

Apostar por el camino más correcto es una decisión firme que tiene que hacer un director para el logro de los objetivos, considerándose como una acción de mucha fortaleza para la institución...

Solo un buen líder, es el que decide que es lo más conveniente para su empresa o institución a pesar de las adversidades, condiciones y alternativas que pueden favorecer o no a la institución, esto es lo que caracteriza a un buen líder.

Una gran importancia es el desempeño y el gran liderazgo que pueda existir en las empresas públicas o privadas, porque de ello dependerá la excelencia como empresa bien constituida.

Como referencia nos dice Juan Gallegos Alvares: “Hoy quien asuma con responsabilidad democrática, empatía, proactiva, conservador del medio ambiente e innovador; aseguramos que es un director líder, mas no un jefe que quedo en lo obsoleto por ser reacio al cambio.

Ser líder de una institución educativa en la actualidad busca la mejora de la calidad educativa y el buen servicio de desempeño profesional de sus docentes, buscando en los estudiantes el perfil adecuado con una educación integral, axiológica e inclusiva.

En la actualidad la innovación pedagógica es un factor importante para todos los actores educativos, ya que busca la mejora de los aprendizajes basados en las competencias del nuevo sistema educativo.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

Problemas específicos

¿De qué manera se percibe la gestión de los recursos humanos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable gestión de la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación está fundamentada en la necesidad que se tienen por identificar la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; cabe indicar que la investigación buscará identificar el nivel de incidencia que existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente para considerar recomendaciones que permitan mejorar el funcionamiento institucional y mejorar los procesos administrativos.

Es necesario indicar que desde el punto de vista teórico la investigación se fortalece por plantear antecedentes de investigaciones realizadas hasta el momento acerca de cómo ha ido evolucionando las variables gestión de los recursos humanos y el desempeño docente.

Además, la adaptación de instrumentos con su respectiva validación y prueba de fiabilidad permitirá el recojo, así como el análisis de datos de manera confiable,

para evitar cometer errores de sesgo lo cual ocasionaría obtener resultados que no reflejen adecuadamente la realidad.

Por último, para la obtención de los resultados se hará uso de la estadística descriptiva para obtener información acerca del nivel de percepción en cuanto la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente; asimismo, para identificar la relación que existe entre ambas variables se hará uso de la correlación de Pearson y Pearson respectivamente.

1.6. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

H_a: La gestión de los recursos humanos se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H₀: La gestión de los recursos humanos no se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Hipótesis específicas

H_a: Las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos se relacionan con el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H₀: Las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos no se relacionan con el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión de la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Objetivos específicos

- Identificar la percepción acerca de la gestión de los recursos humanos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

- Conocer el nivel de desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

- Determinar la relación entre las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

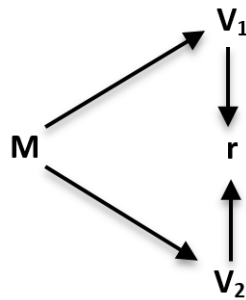
II MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

La investigación tiene la intención de encontrar el nivel de asociación entre variables por ello no se busca determinar la influencia de una en la otra, por tanto, la investigación a realizarse no tiene la intención de realizar la experimentación en la unidad de análisis, (Hernández et al. 2010).

2.2. Diseño de investigación

El modelo que aplicará está orientado al enfoque relacional, considerando la aplicación de las encuestas en un solo periodo de tiempo:



Donde:

M : muestra

V1: Gestión de los recursos humanos

V2: Desempeño docente

r : correlación

2.3. Identificación de variables

a) Variable Independiente

- Gestión de los recursos humanos

b) Variables dependientes

- Desempeño docente

2.4.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES Y ESCALA
VARIABLE: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Es utilizada para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ellas, incluye actividades relacionadas con la planeación, capacitación y desarrollo, contratación, revisión y evaluación del desempeño y el compromiso, los cuales mejoran la efectividad de la organización. Fuente: Hellriegel et al. (2009).	DIMENSIÓN 1: FORMA DE CONTRATACIÓN incluye actividades relacionadas con el reclutamiento y solicitudes para cubrir los puestos vacantes de una organización y la selección de los mejores solicitantes para ocupar un puesto en la misma. Fuente: Hellriegel et al. (2009).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reclutamiento. ▪ Selección. 	1,2,3,4,5,6	0= Deficiente 1= Malo 2= Regular 3= Bueno 4= Excelente
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL Se entiende por a las actividades que ayudan a los empleados a superar las limitaciones y a mejorar su desempeño en su puesto de trabajo; así mismo al desarrollo representa las practicas que a los empleados a adquirir competencias que necesitaran en el futuro para poder avanzar en sus carreras. Fuente: Hellriegel et al. (2009).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación de inducción. ▪ Capacitación de habilidades básicas. ▪ Aprendizaje electrónico virtual. ▪ Desarrollo de la carrera. ▪ Coaching 	7,8,9,10,11,12	

	<p>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Es un sistema formal que sirve para estimar el desempeño de un empleado en su puesto de trabajo. Fuente: Hellriegel et al. (2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de los resultados de la evaluación del desempeño individual ▪ Precisión de la evaluación del desempeño grupal ▪ Evaluación del desempeño de los equipos. 	<p>13,14,15,16, 17,18</p>	
	<p>DIMENSIÓN 4: COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTOS Incluye las formas de premios e incentivos como el reconocimiento, el respeto de los pares, la oportunidad del desarrollo personal; así como los pagos (sueldos), salarios, prestaciones, primas o planes de seguros. Fuente: Hellriegel et al. (2009).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensación extra monetaria. ▪ Compensación monetaria. 	<p>19,20,21,22, 23,24,25</p>	

2.4.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES Y ESCALA
<p>VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE El conjunto de procedimientos que realiza el docente durante sus actividades, específicamente orientadas a mejorar las prácticas pedagógicas buscando lograr el cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fuente: MINEDU (2016)</p>	<p>DIMENSIÓN 1: INTERACCIÓN CON EL ALUMNADO Representa las relaciones interpersonales que el docente mantiene con el alumnado tanto en la conducción del ejercicio docente como universitaria como en el proceso de la convivencia académica Fuente: MINEDU (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Puntualidad ▪ Actitud ▪ Valores 	1,2,3,4,5,6	<p>4 = Siempre 3 = Frecuentemente 2 = Regularmente 1 = Algunas veces 0 = Nunca</p>
	<p>DIMENSIÓN 2: METODOLOGÍA Corresponde a las estrategias de E-A utilizados por el docente orientado a desarrollar las capacidades profesionales e impartir los conocimientos científicos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de técnicas de enseñanza. ▪ Uso de estrategias de enseñanza. ▪ Uso de métodos de enseñanza activa. 	7,8,9,10,11,12	

	<p>para la formación en la dimensión humana y académica de los estudiantes. Fuente: MINEDU (2016)</p>			
	<p>DIMENSIÓN 3: OBLIGACIONES DOCENTES Y EVALUACIÓN Corresponde a los deberes y responsabilidades que tienen los docentes en el cumplimiento de sus funciones como tales. Fuente: MINEDU (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en labor administrativa. ▪ Participación en labor de investigación. ▪ Participación en labor de proyección social. 	13,14,15,16,17,18,19,20	
	<p>DIMENSIÓN 4: MEDIOS Y RECURSOS Representa el aspecto logístico y de apoyo es necesario para complementar y dar soporte en el ejercicio docente. Fuente: MINEDU (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo de software ▪ Apoyo de equipos multimedia ▪ Apoyo de medios interactivos 	21,22,23,24	

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población de estudio está conformada por 145 docentes.

PARTICIPANTES	CANTIDAD
Nombrados	62
Contratados	83
Total	145

2.5.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se considera al muestreo aleatorio simple, considerando el siguiente criterio:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

N : Población = 145

Z : Confianza es del 95%

P : Proporción 70% = 0.50

q : 1 – p, 30% = 0.50

e : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

Muestra:

De acuerdo a la formula se ha obtenido una muestra de 105 docentes.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de la variable independiente se utilizará el cuestionario gestión de los recursos humanos para medir la percepción de los docentes acerca de los directores y el cuestionario de desempeño docente que sirve para medir la capacidad que tienen los directivos para alcanzar la adecuada gestión.

2.7. Procedimientos de recolección de datos

2.7.1. Método de análisis de datos

Formula: Para la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica. En Estadística descriptiva, se utilizaron, los estadísticos de tendencia central: media, mediana, desviación estándar y varianza. Para realizar una descripción grafica de los datos se emplearon las tablas de frecuencia y gráficos.

Para realizar la constatación de la hipótesis se empleará el nivel de significancia menor a 0,05; siendo en el caso de la estadística inferencia paramétrica, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas.

$$r = \frac{\theta XY}{\theta X \cdot \theta Y}$$

Donde:

σ_{XY} : La covarianza de (X,Y)

σ_X y σ_Y : Las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1, +1]:

- Si $r = 0$, no existe relación lineal.
- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Por último, las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

III RESULTADOS

3.1. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Eficaz	76 - 100	76% - 100%	Los docentes de la universidad consideran apropiada la conducción de la gestión de recursos humanos, desde la planeación de la contratación hasta la evaluación del desempeño.	Del 1 al 25 Puntaje máximo 100
Medianamente eficaz	51 - 75	51% - 75%	Los docentes de la universidad perciben que la conducción de la práctica administrativa de la gestión de recursos humanos se orienta a perfeccionar al personal; sin embargo, limitaciones como las compensaciones y reconocimientos limitan el logro de los objetivos.	
Medianamente ineficaz	26 - 50	26% - 50%	Los docentes de la universidad consideran que la conducción de la práctica administrativa de la gestión de recursos humanos tiene limitaciones que impiden perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.	
Ineficaz	01 - 25	01% - 25%	Los docentes de la universidad perciben que la alta dirección tiene barreras lo cual impide gestionar y perfeccionar la práctica administrativa de la conducción del gestión de recursos humanos.	

Fuente de elaboración propia

3.2. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	ÍTEMES
Alto	65 - 96	67% - 100%	Los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas cuentan con desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada, lo cual les permite desenvolverse en la práctica educativa.	1 al 24 Puntaje máximo 96 Puntos
Moderado	33 - 64	34% - 66%	Los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en las desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.	
Bajo	01 - 32	01% - 33%	Los docentes al coevaluarse consideran que las desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada, debido a su formación representa una barrera para que sus colegas puedan desenvolverse en la práctica educativa.	

Fuente de elaboración propia

3.3. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

		Estadístico	Error estándar	
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Media	45,47	1,131	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	43,22	
		Límite superior	47,71	
	Media recortada al 5%	45,43		
	Mediana	47,00		
	Varianza	134,213		
	Desviación estándar	11,585		
	Mínimo	25		
	Máximo	67		
	Rango	42		
	Rango intercuartil	18		
	Asimetría	-,090	,236	
	Curtosis	-,990	,467	

ANÁLISIS

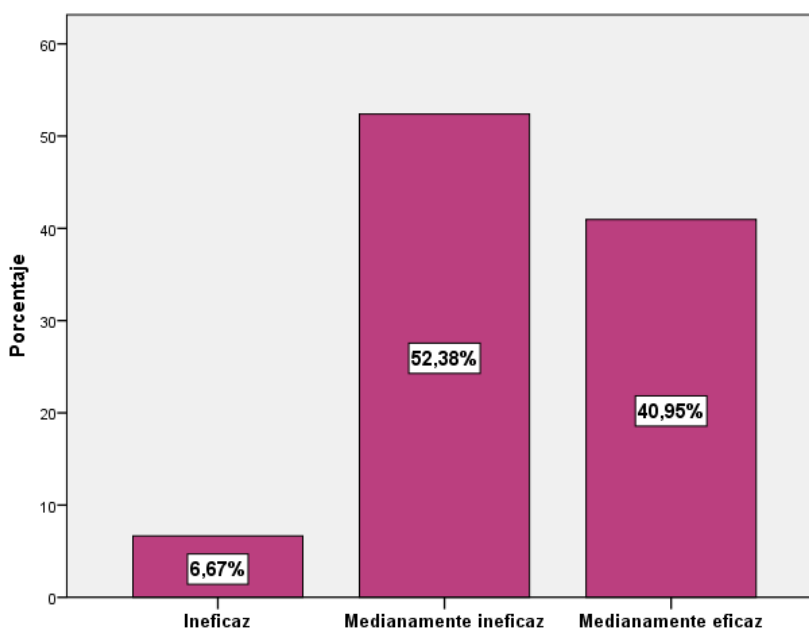
De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestion de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

3.5. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

TABLA N°1: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	7	6,7	6,7	6,7
Medianamente ineficaz	55	52,4	52,4	59,0
Medianamente eficaz	43	41,0	41,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

GRÁFICO N°1: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



ANALISIS:

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que el gestión de los recursos humanos se ubica en el nivel de medianamente ineficaz con 52.38%, asimismo el nivel de medianamente eficaz cuenta con el 40.95%, por último el nivel de ineficaz tiene el 6.67%, lo cual indica que un pequeño porcentaje de los docentes de la universidad perciben que la alta dirección tiene barreras lo cual impide gestionar y perfeccionar la práctica administrativa de la conducción del gestion de recursos humanos.

3.7. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

		Estadístico	Error estándar	
DESEMPEÑO DOCENTE	Media	42,80	,590	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	41,63	
		Límite superior	43,97	
	Media recortada al 5%	43,32		
	Mediana	46,00		
	Varianza	36,527		
	Desviación estándar	6,044		
	Mínimo	26		
	Máximo	54		
	Rango	28		
	Rango intercuartil	8		
	Asimetría	-1,194	,236	
	Curtosis	,845	,467	

ANÁLISIS

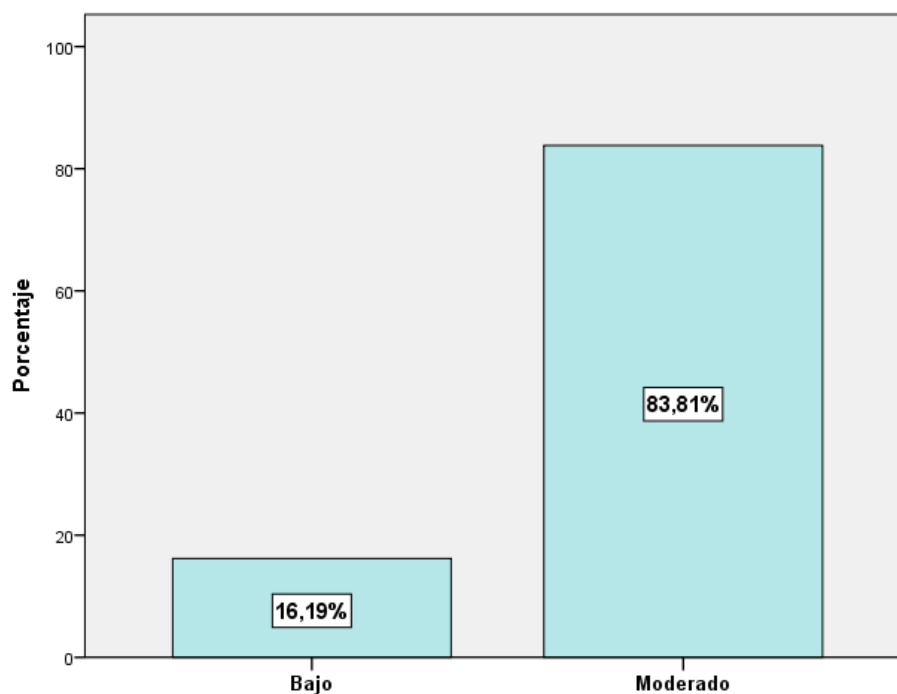
De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en las desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

3.8. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TABLA N°2: DESEMPEÑO DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	16,2	16,2
	Moderado	88	83,8	100,0
	Total	105	100,0	

GRÁFICO N°2: DESEMPEÑO DOCENTE



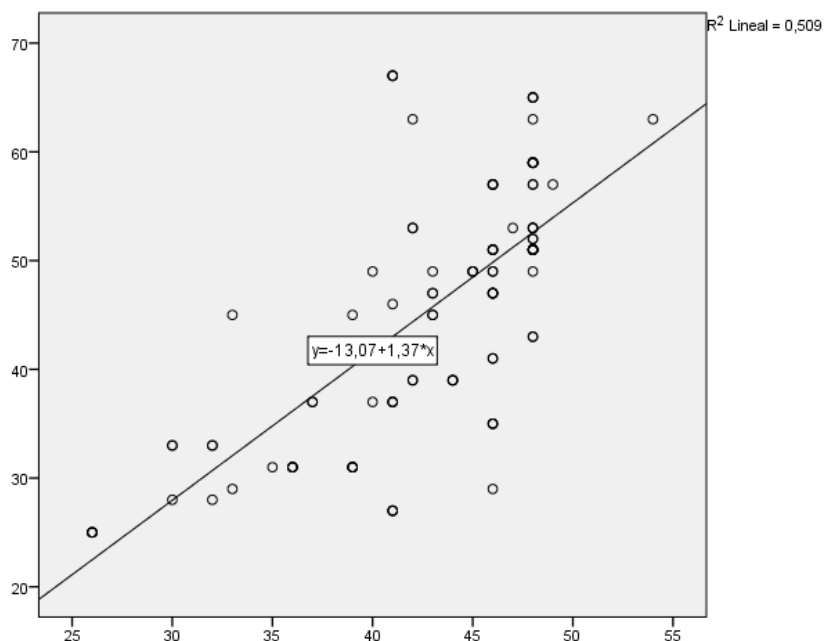
ANÁLISIS:

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°2 y gráfico N°2 se establece que la desempeño docente se ubica en el nivel de moderado con el 83.81%, asimismo el nivel de bajo con el 16.19%, lo cual indica que un porcentaje de los docentes al coevaluarse consideran que las desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada, debido a su formación representa una barrera para que sus colegas puedan desenvolver en la práctica educativa.

3.9. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LAS VARIABLES GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	45,47	42,80
	Desviación estándar	11,585	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,106	,207
	Positivo	,088	,176
	Negativo	-,106	-,207
Estadístico de prueba		,106	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,006 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,714 ^a	,509	,504	4,255

a. Predictores: (Constante), GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.509, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 50.9%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la variable gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la variable gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Ineficaz	Recuento	4	3	7
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	23,5%	3,4%	6,7%
	Medianamente ineficaz	Recuento	13	42	55
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	76,5%	47,7%	52,4%
	Medianamente eficaz	Recuento	0	43	43
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	0,0%	48,9%	41,0%
Total		Recuento	17	88	105
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0 %

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,206 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	23,277	2	,000
Asociación lineal por lineal	18,725	1	,000
N de casos válidos	105		

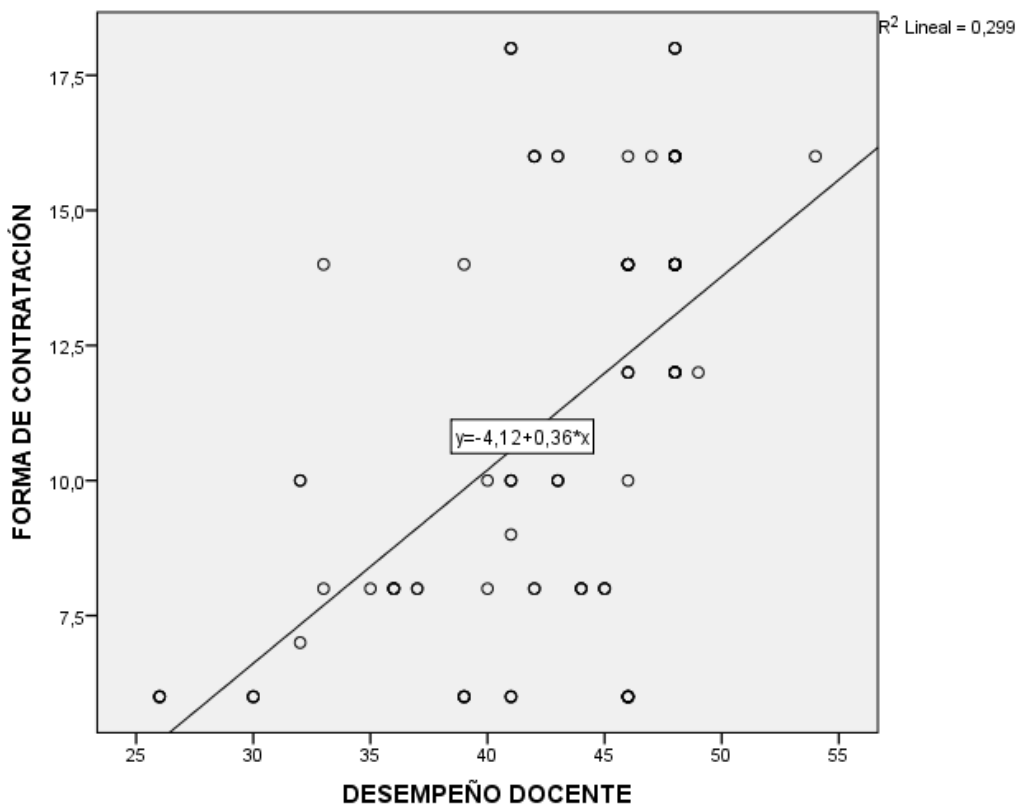
a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,13.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente.

3.10. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN FORMA DE CONTRATACIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN FORMA DE CONTRATACIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		FORMA DE CONTRATACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	11,20	42,80
	Desviación estándar	3,960	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,179	,207
	Positivo	,171	,176
	Negativo	-,179	-,207
Estadístico de prueba		,179	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		FORMA DE CONTRATACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
FORMA DE CONTRATACIÓN	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.546, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,546 ^a	,299	,292	5,086

a. Predictores: (Constante), FORMA DE CONTRATACIÓN

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.299, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 29.9%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre la dimensión Gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
FORMA DE CONTRATACIÓN	Ineficaz	Recuento	7	15	22
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	41,2%	17,0%	21,0%
	Medianamente ineficaz	Recuento	9	30	39
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	52,9%	34,1%	37,1%
	Medianamente eficaz	Recuento	1	43	44
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	5,9%	48,9%	41,9%
Total		Recuento	17	88	105
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,604 ^a	2	,003
Razón de verosimilitud	13,788	2	,001
Asociación lineal por lineal	10,871	1	,001
N de casos válidos	105		

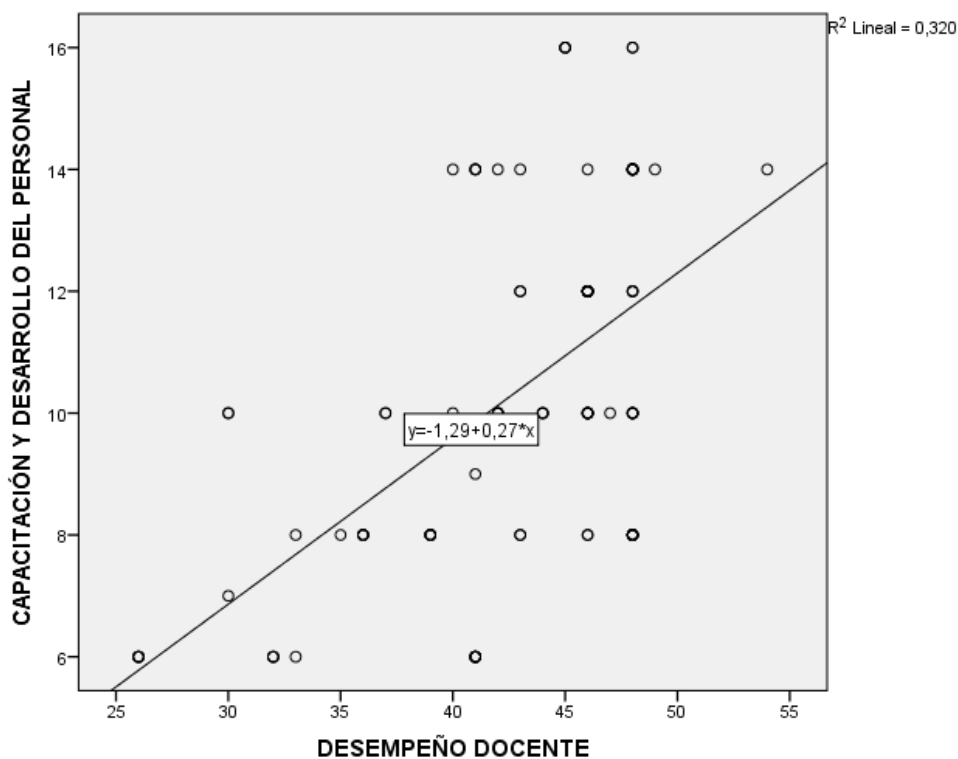
a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,56.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.03, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente.

3.11. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,34	42,80
	Desviación estándar	2,905	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,156	,207
	Positivo	,156	,176
	Negativo	-,134	-,207
Estadístico de prueba		,156	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,565**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.565, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,565 ^a	,320	,313	5,010

a. Predictores: (Constante), CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.320, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 32%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	Ineficaz	Recuento	8	6	14
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	47,1%	6,8%	13,3%
	Medianamente ineficaz	Recuento	9	57	66
	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	52,9%	64,8%	62,9%	
	Medianamente eficaz	Recuento	0	25	25
	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	0,0%	28,4%	23,8%	
Total		Recuento	17	88	105
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,450 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,293	2	,000
Asociación lineal por lineal	18,451	1	,000
N de casos válidos	105		

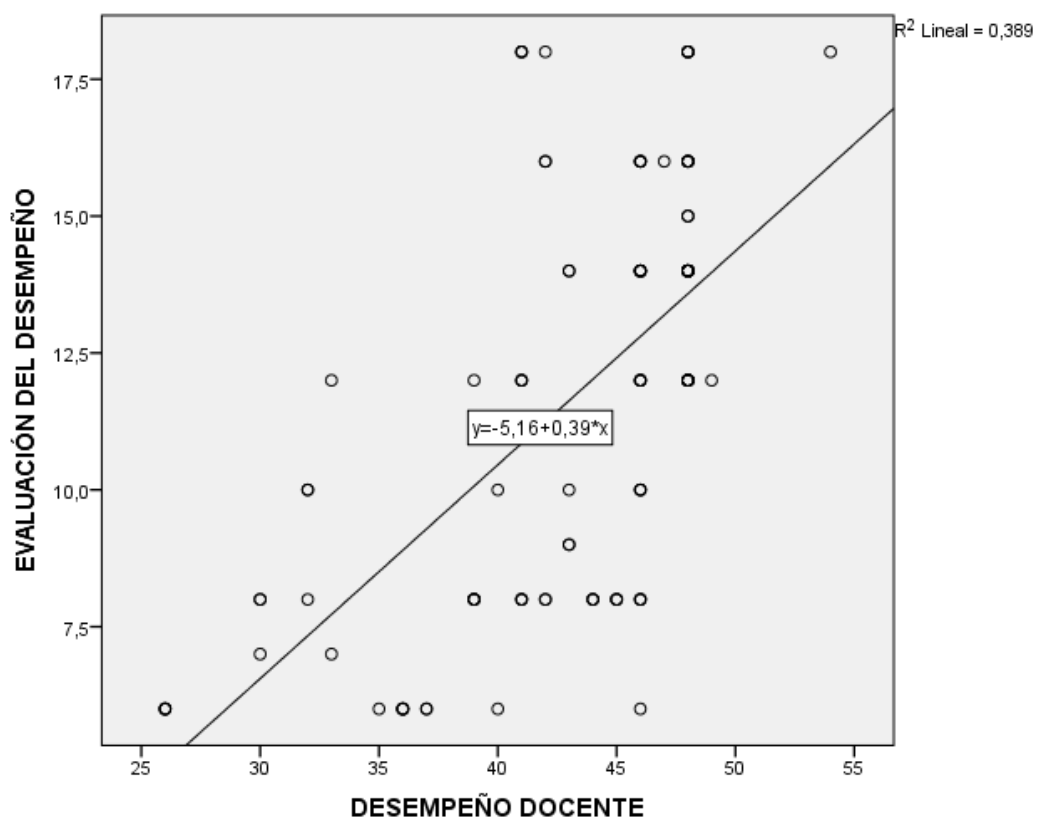
a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,27.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión Capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente.

3.12. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	11,55	42,80
	Desviación estándar	3,785	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,169	,207
	Positivo	,169	,176
	Negativo	-,141	-,207
Estadístico de prueba		,169	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión evaluación del desempeño y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO DOCENTE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,624 ^{**}
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,624 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.624, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,624 ^a	,389	,383	4,748

a. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.389, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 38.9%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Ineficaz	Recuento	9	4	13
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	52,9%	4,5%	12,4%
	Medianamente ineficaz	Recuento	8	42	50
	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	47,1%	47,7%	47,6%	
	Medianamente eficaz	Recuento	0	42	42
	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	0,0%	47,7%	40,0%	
Total		Recuento	17	88	105
	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35,068 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	32,976	2	,000
Asociación lineal por lineal	29,135	1	,000
N de casos válidos	105		

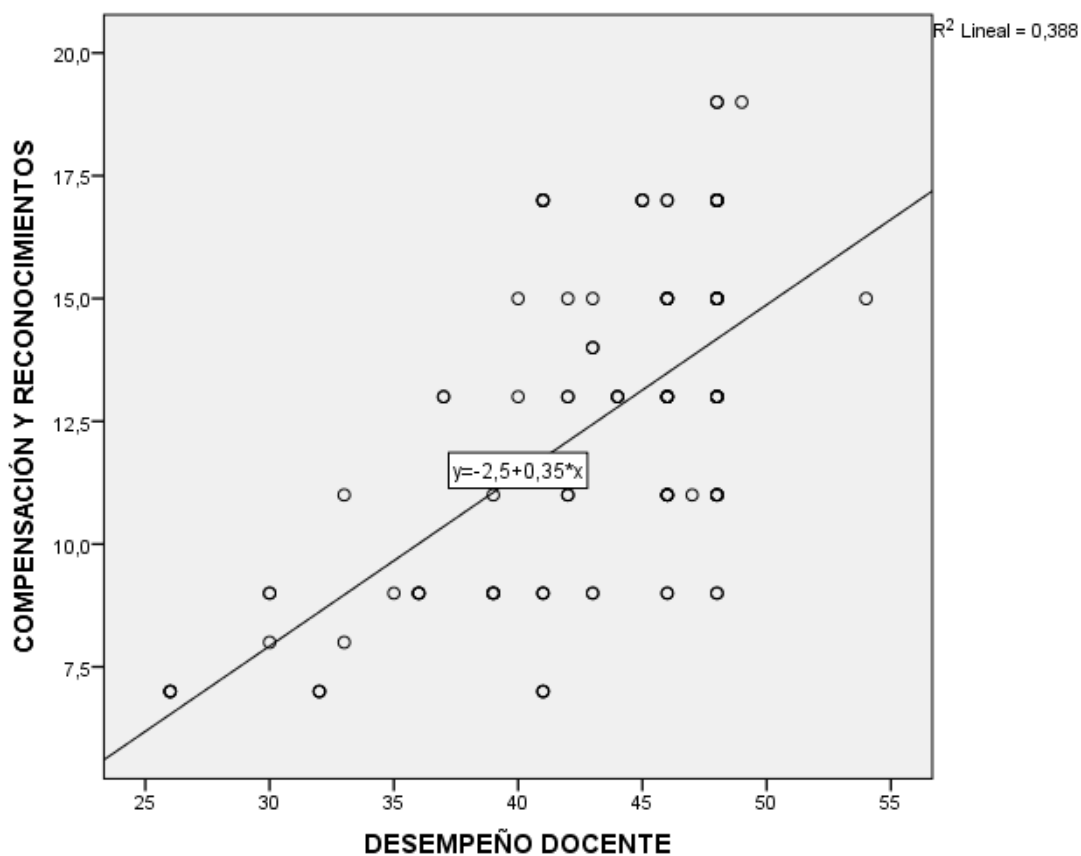
a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,10.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable desempeño docente.

3.13. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTOS Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTOS Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTOS	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,37	42,80
	Desviación estándar	3,372	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,146	,207
	Positivo	,146	,176
	Negativo	-,117	-,207
Estadístico de prueba		,146	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		COMPENSACIÓN Y RECONOCIENTOS	DESEMPEÑO DOCENTE
COMPENSACIÓN Y RECONOCIENTOS	Correlación de Pearson	1	,623**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,623**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.623, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,623 ^a	,388	,382	4,752

a. Predictores: (Constante), COMPENSACIÓN Y RECONOCIENTOS

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.388, lo cual indica que el porcentaje de relacione entre ambas variables es de 38.8%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
COMPENSACIÓN Y RECONOCIMIENTOS	Ineficaz	Recuento	7	3	10
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	41,2%	3,4%	9,5%
	Medianamente ineficaz	Recuento	10	50	60
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	58,8%	56,8%	57,1%
	Medianamente eficaz	Recuento	0	35	35
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	0,0%	39,8%	33,3%
Total		Recuento	17	88	105
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	28,110 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	26,707	2	,000
Asociación lineal por lineal	22,816	1	,000
N de casos válidos	105		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,62.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión Compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

Acerca de la variable gestión de los recursos humanos se cuenta con el aporte de Paredes (2015), quien en su trabajo acerca del profesional de gestión de los recursos humanos, indica que este tipo de profesional es aquel que dirige al menos a un trabajador, por tanto, no se trata solo del gerente, jefe, director o coordinador del Departamento de Gestión de los recursos humanos, sino de todo aquel líder que dirige o coordina al menos a una persona. Por lo que concluye que esta información permite compartir la importancia que tiene para todo líder conocer los múltiples roles que le corresponde asumir cuando se refiere a la gestión del personal, En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestión de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

Por su parte, Palomino (2015), en su investigación acerca del trabajador como recurso humano, indica que en la búsqueda para construir proyectos administrativos y mantener en el seno de la empresa una profunda, real e intachable solidaridad, donde no existan fricciones, conflictos ni rencillas, sino un ambiente de comprensión y respeto en beneficio de la organización y la comunidad, toda vez que la verdadera misión de la dirección de personal es aconsejar a la alta gerencia, para que las aspiraciones de los docentes sean cumplidas dentro de lo justo, razonable y posible.

Asimismo, Soto (2011), en su estudio acerca de la gestión de los recursos humanos en el área de salud pública, concluye que el escaso porcentaje presupuestal asignado al sector salud contribuye en definitiva a la persistencia de esta situación. Igualmente, la carencia de incentivos a aquellos profesionales con mayores grados académicos o producción científica, así como la imposibilidad de poder obtener una

compensación por la dedicación al trabajo en investigación, son elementos adicionales que contribuyen a la falta de motivación en el personal dedicado a la salud.

A su vez, Miguel (2010), en su trabajo acerca de la Planeación de Gestión de los recursos humanos, concluye que este proceso es fundamental porque permite a una empresa asegurar el número suficiente de personal con la calificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente; asimismo, tiene la función de asignar el número de operarios requeridos en cada momento, y según sus capacidades y deseos, en los puestos adecuados, de manera que puedan realizarse los mismos tanto sus exigencias de rendimiento como en su motivación y conseguir así un trabajo económicamente rentable. De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en las desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

Por tanto, el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.546, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.565, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.624, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. El coeficiente de

correlación de Pearson entre la dimensión compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.623, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

V. CONCLUSIONES

1. En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que la conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestión de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.
2. De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en el desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.
3. El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.
4. La dimensión de la variable gestión de los recursos humanos que tiene mayor incidencia en la variable desempeño docente corresponde a la evaluación del desempeño con un 0.624 lo que demuestra que mientras sea mejor el uso de los resultados de la evaluación del desempeño individual, precisión de la evaluación del desempeño grupal y la evaluación del desempeño de los equipos mayor será mejor forma de contratación, capacitación del personal y la compensación; así como los reconocimientos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la conducción de la práctica administrativa de la conducción de la gestión de recursos humanos se debe promover cumplir con el adecuado proceso para la conducción de las personas en el quehacer cotidiano para que de esa manera se mejoren limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.
2. Es necesario implementar programas de sensibilización, y de capacitación en cuanto al desenvolvimiento docente para superar las limitaciones en el desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.
3. Se necesita implementar y fortalecer las evaluaciones de los docentes por parte de los estudiantes, así como realizar el reconocimiento a los que ocupan los primeros puestos por el esfuerzo que muestran.
4. Generar más capacitaciones al docente para lograr un mayor desempeño docente en sus evaluaciones, ya sea en capacitación personal y la compensación; así como las remuneraciones, motivando a lograr resultados tanto eficaz y eficiente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (1998). Gestión Educativa Enfoques y Procesos. Editorial de la Universidad de Lima. Perú.
- Alvarado, O. (1999). Política Educativa. Conceptos, Reflexiones y Propuestas. Editorial Vallejiana, Universidad César Vallejo. Trujillo Perú,
- Alvarado, O. (1990). Administración de la Educación. Enfoque Gerencial. Editorial Supergráfica. Lima Perú.
- BOLÍVAR, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. Granada, España: Universidad de Granada.
- Blat, J. (1995) Formación del Profesor y Calidad de la Educación. Colección Gerencia de Centros Educativos. Lima Perú.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Cartwright, D. y Zander, A. (1971). Dinámica de grupos. México, D.F.: Trillas.
- Delors, J. (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Editorial Santillana. Ediciones UNESCO. Madrid España.
- Díaz, F. y Gonzales, I. (1995). Metodología de Diseño Curricular para educación superior. Editorial Trillas. México.
- Espinoza, N. (2000). Gerencia Universitaria. Editorial San Marcos. Lima Perú,
- Farro, F. (2000). Planeamiento Estratégico para Instituciones de Calidad. CPC, Lima Perú.
- Fisher, B. M. y Strauss, A. L. (1988). El interaccionismo. En Historia del análisis sociológico, T. Bottomore y R. Nisbet (comps.). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores.
- Gallegos, J. (2000). Política y Descentralización Educativa. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Gallegos, J. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Editorial San Marcos. Lima Perú.

- Hermida, J. y otros. (1996) Administración Estratégica. Buenos Aires. Ediciones Macchi.
- Hernandez, G. (2003). Gestión y Administración Educativa (Antología). Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM. Lima Perú.
- HIT, I. y HOSKINSSON, D. (1999). Administración Estratégica. Tercera Edición. Internacional Thomson Editores. México.
- HERNÁNDEZ YÁÑEZ, María Lorena (2013). Liderazgo académico Revista de la Educación Superior, vol. XLII (3), núm. 167, julio-septiembre, pp. 81- 100 Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior Distrito Federal, México.
- Imbernon, Francisco. La formación del Profesorado. Cuaderno de Pedagogía. Ediciones PAIDOS. Barcelona España 1994.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1997). Administración: una perspectiva global. Décima. Editorial Mc Graw Hill Interamericana México.
- Koth, M. Estrategias para la Gestión Educativa. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima. Perú, 1996.
- Kravetz, D. La Revolución de la Gestión de los recursos humanos. Una nueva dimensión de la gestión empresarial. Ediciones Deusto. Bilbao España, 1990.
- Leboterf, Guy. Ingeniería y evaluación de los Planes de Formación. Ediciones Deusto. Bilbao España, 1991.
- Leboterf, Guy y otros. Cómo Gestionar la Calidad de la Formación Ediciones Gestión 2000. Barcelona España, 1993.
- Lepeley, María Teresa. Gestión y Calidad en Educación. Un modelo de evaluación. Editorial Graw Mc Hill. Interamericana. Santiago de Chile 2001.
- Lopez, R. Mundialización y perfiles profesionales. Editorial HORSORI. Barcelona España 1998.
- López, Francisco. La Gestión de Calidad en Educación. La Muralla. Madrid España, 1994.

- LOAIZA, Carmen Teresa; PIRELA, Ligia (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm. 69, enero-marzo, pp. 152-171 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- Lindgren, H. C. y Harvey, J. H. (1981). Una introducción a la psicología social: The C.V. Mosby Company.
- Ministerio de educación. Manual para el Docente. Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio. Educación Secundaria. Lima Perú 2002.
- MIGUEL GUZMÁN, Margarita de; PÉREZ CAMPDESUÑER, Reyner; NODA HERNÁNDEZ, Marcia (2010) ¿Qué es la Planeación de Gestión de los recursos humanos? Ciencias Holguín, vol. XVI, núm. 2, abril-junio, pp. 1-10 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba Holguín, Cuba.
- Puelles Benites, Manuel y otros. Elementos de la Administración Educativa Educación. 2da, Edición. Ministerio de Educación. Madrid España, 1986.
- PAREDES LEÓN, Karelly C. (2015). El profesional de gestión de los recursos humanos Visión Gerencial, núm. 2, julio-diciembre, pp. 265-268 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- PALOMINO, Teodosio A. (2015). El trabajador como Recurso humano. Gaceta Laboral, vol. 21, núm. 3, pp. 335-343 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- PARIENTE, J. (2009). Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo. En J. Mendoza y L. Garzo (Eds.) Procesos de cambio y desarrollo organizacional. (pp117 – 145) Pariente, J. (2010). Procesos de cambio y desarrollo en las organizaciones. En T. Suárez y L. López (eds.) La investigación en gestión y organizaciones en México (pp 245-296.) faltan datos.
- POZNER, P. (2000). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Argentina: AIQUE.
- Quinn, Robert E. y otros. Maestría en Gestión de Organizaciones. Un modelo operativo de competencias. Ediciones Díaz Santos, S. A. Madrid España, 1995.
- RAMÍREZ MÉNDEZ, Gabriel A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente Universidad & Empresa, vol. 15, núm. 25, julio-diciembre, pp. 5-11 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia.

- Ramsden, P. (2005). Aprender a liderar en la educación superior. Filey, North Yorkshire, Gran Bretaña: Routledge-Falmer.
- Serna, Humberto. Planeación y gestión estratégica. Teoría – metodología. 4ta. Edición. Editorial RAM Bogotá Colombia, 1996.
- SÁNCHEZ-REYES, José Bernardo; BARRAZA-BARRAZA, Laurencia (2015). Percepciones sobre liderazgo Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4, julio-diciembre, pp. 161-170 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México.
- SOTO, Alonso (2011). Gestión de los recursos humanos en Salud Pública. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, vol. 28, núm. 2, abril-junio, pp. 173- 174 Instituto Nacional de Salud Lima, Perú.
- Thompson, J. R. y STRICKLAND III, A. J. Dirección y administración estratégica. Editorial IRWIN. Madrid España, 1995.
- Ugarte, Max y otros. Estudios en ciencias administrativas. Año 1, Volumen I, N° 01. Escuela de Postgrado de la F.C.A de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú, 2003.
- VECIANA, V. J. M. (2002). Función directiva. España: Universidad Autónoma de Barcelona: Alfaomega.

ANEXOS

Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018.												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>H_a: Los gestión de los recursos humanos se relaciona con la desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>H₀: Los gestión de los recursos humanos no se relaciona con la desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma de contratación • Capacitación y desarrollo del personal • Evaluación del desempeño • Compensación y reconocimientos 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica sustantiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>145 docentes.</p>								
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se percibe la gestión de la gestión de los recursos humanos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018? • ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018? • ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la percepción acerca de la gestión de la gestión de los recursos humanos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. • Conocer el nivel de desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. • Determinar la relación entre las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H_a: Las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos se relacionan con el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>H₀: Las dimensiones de la variable gestión de los recursos humanos no se relacionan con el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interacción con el alumnado • Metodología • Obligaciones docentes y evaluación • Medios y recursos 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PARTICIPANTES</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombrados</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>Contratados</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>145</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección: Probabilístico - Tamaño: 105 docentes. <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: 02 cuestionarios</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p>	PARTICIPANTES	CANTIDAD	Nombrados	62	Contratados	83	Total	145
PARTICIPANTES	CANTIDAD											
Nombrados	62											
Contratados	83											
Total	145											

Anexo N° 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: Encuesta para docentes de la UNAMAD

Investigador (a): Katherine Norma Paredes Coa

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				/	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			/		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				/	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			/	/	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.			/	/	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			/	/	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			/		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				/	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				/	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				/	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr.: WILLIAM QUISPE CAYME
 DNI: 43378537

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: encuesta para los docentes UNAMAD
Investigador (a): Katherine Norma Paredes Coa

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:
Lugar y fecha:

WILIAN GOISPE LAYPUE
PTO. MALDONADO 3-04-18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. **FORMA:** (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
BUENA

2. **CONTENIDO:** (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
PROCEDE

3. **ESTRUCTURA:** (Profundidad de los ítems)

.....
PROCEDE

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse



Sello y Firma

Dr.: WILIAN GOISPE LAYPUE

DNI: 43378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: Encuesta para docentes de la UNAMAD

Investigador (a): Katherine Norma Paredes Coa

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				/	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				/	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				/	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				/	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				/	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				/	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				/	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				/	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				/	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				/	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr.: Fredy Q. Duenas Suarez
 DNI: 23864419

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018

Nombre del instrumento: encuesta para los docentes UNAMAD
Investigador (a): Katherine Norma Paredes Coa

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Fredy Duéñas Linares
Lugar y fecha: H.O. Maldonado. 03-04-18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

BUENO

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

PROCEDE

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

PROCEDE

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Sello y Firma
Dr.: Fredy Duéñas Linares
DNI: 2.386.4419

Anexo N°03

“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL”
MADRE DE DIOS CAPITL DE LA BIODIVERSIDAD

Puerto Maldonado, 25 de abril 2018

CARTA N° 01-2018/KNPC

BACH. LUIS FRANCISCO VALDIVIA.
DIRECTOR: oficina universitaria de recursos humanos.

UNAMAD

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MADRE DE DIOS	
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS	
RECIBIDO	
FECHA: 26 ABR 2018	
HORA: 11:24	FOLIO: 01
EXP. N°:	Firma: 

De mi gran consideracion

Es grato dirigirme a su despacho para saludarle, a si mismo solicito permiso y autorizacion para aplicar La ficha de investigacion cientifica referida al proyecto de tesis “gestion de recursos humanos y el desempeño docente en la universidad nacional amazonica de madre de dios-2018” a los docentes de diferentes carreras profesionales que laboran. Ademas el procedimiento no afectara el desarrollo de las actividades laborales del docente desu trabajo a cargo.al finalizar nuestra ficha de investigacion haremos tomas fotograficas como evidencias de dicha investigacion aplicada. Agradeceria que nos emita documento de autorizacion para la realizacion de la investigacion.

Conocedor de su ardua e importancia gestion laboral reiteramos nuestra solicitud y nos ponemos a su disposicion.

ATENTAMENTE



.....
Bach. Katherine norma paredes coa

tesista

Anexo N° 04



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 27 de abril del 2018

CARTA N° **044-C-2018**-UNAMAD/R-DIGA-OURH

Señora:
BACH. KATHERINE NORMA PAREDES COA

Ciudad:-

ASUNTO: Autorización para trabajo de investigación.
Ref. : Carta N°001-2018/KNPC

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, SE AUTORIZA la aplicación de ficha de Investigación Científica para la tesis:

"GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;


Bach. Luis F. Valdivia Gamarra
DIRECTOR

Cc.
Archivo
LFVG/D-OURH
YDPE/AA

AV. JORGE CHÁVEZ N° 1160
PUERTO MALDONADO- MADRE DE DIOS

**ANEXO N°05
INSTRUMENTO**

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR RECURSOS HUMANOS

Provincia:		Sexo:	(<input type="checkbox"/>)Varón (<input type="checkbox"/>)Mujer
Región:		Edad:	

I. INSTRUCCIONES:

Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran su actitud de los trabajadores con el propósito de evaluar punto de vista hacia acerca de los recursos humanos y sugerir medidas correctivas. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente

II. DATOS ESPECÍFICOS

N°	ÍTEMS	(1)	(2)	(3)	(4)
1	Como percibo el proceso de promociones de ascenso.				
2	Como considero que está planificada la gestión del talento humano a corto y largo plazo.				
3	Como es la forma que se pone de conocimiento de la planificación las metas estratégicas y políticas en la gestión del talento humano.				
4	Como considero la cobertura en base a los nuevos aspectos de la la gestión del talento humano.				
5	Como percibo el proceso de promociones de ascenso.				

6	Como percibo el proceso de las convocatorias para buscar a los mejores profesionales para ocupar cargos Directivos.				
7	Como percibo los procesos de concursos públicos para cobertura de puestos vacantes.				
8	Considero que las convocatorias públicas de personal son coherentes con los objetivos institucionales.				
9	Como percibo la selección de personal en relación al perfil profesional y puesto de trabajo.				
10	Como percibo el proceso de selección de personal en relación a captar a los mejores profesionales y con experiencia.				
11	Como percibo, la forma de capacitación de inducción para el trabajo al nuevo personal.				
12	Como considero que es la forma de capacitación de habilidades básicas (talento, aptitud, razonar, tomar decisiones, etc.), a los nuevos contratados.				
13	Como considero la capacitación mediante medios de tecnologías electrónicas (internet, intranet, aulas virtuales, cintas de audios, video y otros).				
14	Como considero las oportunidades que me brindan para ampliar mis conocimientos para mi desarrollo personal.				
15	Como es la forma como me prepara mi trabajo para ocupar otros puestos de mayor nivel.				
16	Como es la forma en que me				

	guía mi Jefe (experto) para incrementar mis competencias y logros institucionales.				
17	Como es el trabajo usando el intranet (red de internet institucional) para trabajar en contacto con mi mentor y/o Jefe.				
18	Como percibo las acciones que se toman para las evaluaciones individuales de desempeño laboral.				
19	Como percibo el registro de juicios que lleva mi Jefe para mi evaluación de desempeño laboral.				
20	Considero que es adecuado los procedimientos de las calificaciones múltiples (Jefes, subordinados, compañeros de trabajo) para medir mi desempeño laboral.				
21	Como veo que se da el procedimiento de recepción de opiniones externas para la evaluación del desempeño laboral.				
22	Como veo la evaluación de desempeño laboral por el equipo de trabajo.				
23	Como percibo los reconocimientos por mi labor desempeñada.				
24	Como percibo las acciones que promueve mi centro de trabajo para el reconocimiento de mi labor destacada por mis compañeros de trabajo.				
25	Considero que las oportunidades que me brindan				

	en mi centro de trabajo, para mi desarrollo personal es adecuado.				
--	---	--	--	--	--

**ANEXO N°06
INSTRUMENTO**

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR DESEMPEÑO DOCENTE																					
Provincia:		Sexo:	()Varón ()Mujer																		
Región:		Edad:																			
<p>I. INSTRUCCIONES:</p> <p>Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran su actitud de los trabajadores con el propósito de evaluar punto de vista hacia acerca de los recursos humanos y sugerir medidas correctivas. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> <th style="width: 25%;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>Casi nunca</td> <td>A veces</td> <td>Siempre</td> </tr> </tbody> </table>				1	2	3	4	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre										
1	2	3	4																		
Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre																		
<p>II. DATOS ESPECÍFICOS</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 5%;">N°</th> <th style="width: 45%;">ÍTEMS</th> <th style="width: 10%;">(1)</th> <th style="width: 10%;">(2)</th> <th style="width: 10%;">(3)</th> <th style="width: 10%;">(4)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Los docentes toman en cuenta la opinión del alumnado en la marcha de la asignatura.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Los docentes muestran interés</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				N°	ÍTEMS	(1)	(2)	(3)	(4)	1	Los docentes toman en cuenta la opinión del alumnado en la marcha de la asignatura.					2	Los docentes muestran interés				
N°	ÍTEMS	(1)	(2)	(3)	(4)																
1	Los docentes toman en cuenta la opinión del alumnado en la marcha de la asignatura.																				
2	Los docentes muestran interés																				

	en que el alumno aprenda.				
3	Los docentes motivan y facilitan la participación del alumnado en clase				
4	Existe una buena relación entre los docentes y alumnos.				
5	Los docentes han contribuido a que me gusten las asignaturas que regentan				
6	Los docentes han contribuido a que comprenda la importancia de las asignaturas a su cargo				
7	Los sílabos son definidos y sustentados con claridad (metodología y contenidos				
8	Los docentes imparten sus clases con claridad, organización y coherencia				
9	Los docentes dominan la asignatura que imparten				
10	Los docentes responden con exactitud y precisión a las preguntas que se le hacen				
11	La metodología de enseñanza utilizada por los docentes resulta adecuada a las características del grupo y de la asignatura				
12	Las clases de los docentes están bien preparadas				
13	Los docentes cumplen el horario de clases				
14	Atienden correctamente al alumnado en las horas de tutoría				
15	Anticipan los objetivos del curso y de cada tema				
16	Dan a conocer las estrategias de evaluación con suficiente				

	antelación a la fecha del examen				
17	Cumplen el programa de la asignatura planteado al inicio del curso				
18	Ajustan las evaluaciones que realizan a los objetivos y contenidos trabajados en clase				
19	Respetan los criterios de evaluación establecidos en la asignatura				
20	Permiten que el sistema de evaluación del curso sea revisado por el alumno				
21	Los problemas, ejemplos o prácticas que plantea, están bien pensados y planificados para el contexto de la asignatura				
22	El material teórico, técnico y de laboratorio necesario para las asignaturas es el más apropiado				
23	La bibliografía y material didáctico recomendado por los docentes resulta útil para estudiar la asignatura				
24	Existen coherencias entre la parte teórica y práctica de la asignatura				

Anexo N°07
BASE DE DATOS
GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

	D1						D2						D3						D4						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2
2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3
3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1
4	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1
5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
6	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3
7	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
8	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1
9	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3
10	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
11	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
12	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
13	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
14	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3
17	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
21	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3
22	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1

23	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1
24	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1
27	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
28	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1
29	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	3	3
30	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
31	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1
32	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
33	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1
34	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
35	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	3
38	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
39	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
42	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3
43	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1
44	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1
45	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
47	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1
48	3	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
49	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1
50	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3
51	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1

52	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3		
53	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1		
54	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1		
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1		
56	3	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3		
57	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3		
58	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	
59	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	
60	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
61	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	
62	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
63	1	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	
64	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1		
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
66	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3
67	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	
68	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
69	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	
70	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	
71	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	
72	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	
73	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1
74	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
75	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	
77	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
78	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	
79	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	
80	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	

81	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1
82	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
83	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
84	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
85	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
86	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
87	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1
88	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
89	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1
90	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3
91	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
92	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1
93	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
94	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
95	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
96	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
97	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
98	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
99	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
100	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1
101	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2
102	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3
103	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1
104	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1
105	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2

83	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
86	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
87	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
88	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
99	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
100	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
105	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2

Anexo N°08
Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018.**

KATHERINE NORMA PAREDES COA

ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

katy_paredes31@hotmail.com

10 de agosto 2018

RESUMEN

La investigación se orientó a cumplir con el objetivo de relacionar las variables Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018., por lo que se llegaron a las siguientes conclusiones:

En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestión de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en el desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

La dimensión de la gestión de los recursos humanos que tiene mayor incidencia en la variable desempeño docente corresponde a la evaluación del desempeño con un 0.624 lo que demuestra que mientras sea mejor el uso de los resultados de la evaluación del desempeño individual, precisión de la evaluación del desempeño grupal y la evaluación del desempeño de los equipos mayor será mejor forma de contratación, capacitación del personal y la compensación; así como los reconocimientos.

Palabras clave: gestión, desempeño, evaluación, desarrollo del personal y reconocimiento.

ABSTRACT

The research was oriented to fulfill the objective of relating the variables Human talent management and professional performance in the National Amazonian University of Madre de Dios, 2018., so the following conclusions were reached:

Based on the data obtained regarding the human talent management variable, the average of the sample is 45.47 points, placing it at the level of Medically ineffective, which indicates that university professors consider the conduct of the practice The management of human talent has limitations that allow the personnel to be perfected as the form of evaluation, training as well as recognitions for the achievement of the objectives.

According to the data obtained regarding the variable of teaching performance, the average of the sample is 42.80 points, placing it at the moderate level, which means that the teachers, when they are coevaluated, perceive that their colleagues have limitations in professional competences, with regard to general training, basic professional training, specialized professional training which hinders the development of the whole in their practice.

The Pearson correlation coefficient between the variables human talent management and teaching performance, according to the perception of the results in 0.714, which indicates the existence of a strong positive correlation.

The performance dimension of the human personnel that has the highest incidence in the teacher performance variable corresponds to the evaluation of the performance with a 0.624 which shows that while the sea is better than the use of the results of the evaluation of the individual performance, the precision of the evaluation of the group performance and the evaluation of the performance of the customer service teams will be the best form of hiring, staff training and compensation; as well as the recognitions.

Keywords: management, performance, evaluation, staff development and recognition.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La UNAMAD está ubicada en la capital de la Región de Madre de Dios cuya finalidad es la de contribuir al desarrollo de la región a través de la educación; asimismo a esta última se le entiende como el desarrollo, en los estudiantes, en conocimientos, habilidades, valores y actitudes hacia la familia, la sociedad y el cuidado del ambiente; además, cuenta con 16 años de vida institucional; asimismo hasta la fecha cuenta con egresados de las 10 carreras profesionales.

El problema fundamental radica en que insatisfacción tanto en el personal docente como administrativo acerca del trato que los superiores les brindan así como insatisfacción en cuanto al sistema de reconocimientos, ascensos, distribución en los puestos de trabajo debido a que muchos cuentan con maestría o están titulados, por lo que consideran que es necesario que la alta autoridad promueva los incentivos de acuerdo a las actitudes, capacitación, creatividad los cuales permitan el desarrollo no solo de la gestión de recursos humanos sino del empoderamiento del gestión de recursos humanos, tanto a nivel de docentes como del personal administrativo.

La misión de la UNAMAD, se orienta a formar profesionales competentes y de alto nivel académico, generador de investigación científica, tecnológica y humanística, siendo promotor activo orientado al desarrollo local, así como nacional, siendo responsables y asumiendo la sostenibilidad para el desarrollo y conservación de los recursos.

Por tanto, para lograr tal objetivo es necesario que los docentes como el personal estén capacitados, tengan libertad para poder ser creativos y proponer actividades brinde las facilidades para propiciar la mejora institucional.

En síntesis, es necesario que se realice la evaluación diagnóstica en la que se evalué la percepción que tiene el personal docente acerca de la forma como se realiza la gestión de los recursos humanos y determinar si esta tiene alguna relación con la forma de liderazgo, lo cual permitirá evitar efectos como inconformidad, deseo de superación, frustración, entre otros.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

Las investigaciones tienen la intención de encontrar el nivel de asociación entre variables por ello no se busca determinar la influencia de una en la otra, por tanto, la investigación a realizarse no tiene la intención de realizar la experimentación en la unidad de análisis, (Hernández et al. 2010).

2.2. Diseño de investigación

El modelo que aplicará está orientado al enfoque relacional, considerando la aplicación de las encuestas en un solo periodo de tiempo:

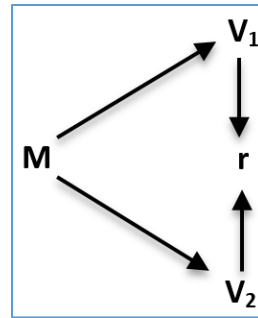
Donde:

M : muestra

V1: Gestión de los recursos humanos

V2: Desempeño docente

r : correlación



2.3. Identificación de variables

a) **Variable Independiente**

- Gestión de los recursos humanos

b) **Variables dependientes**

- Desempeño docente

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población de estudio está conformada por 145 docentes.

PARTICIPANTES	CANTIDAD
Nombrados	62
Contratados	83
Total	145

2.5.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se considera al muestreo aleatorio simple, considerando el siguiente criterio:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

N : Población = 145

Z : Confianza es del 95%

P : Proporción 70% = 0.50

q : 1 – p, 30% = 0.50

e : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

Muestra:

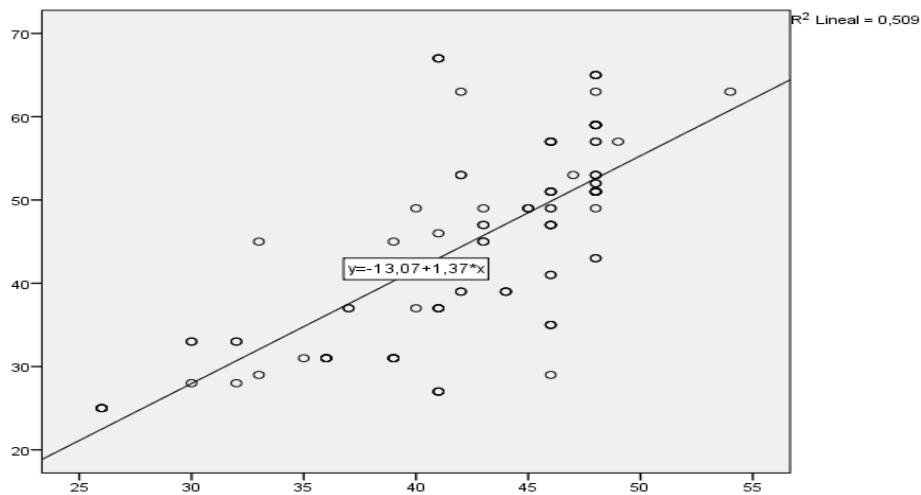
De acuerdo a la formula se ha obtenido una muestra de 105 docentes.

III. RESULTADOS

3.9. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LAS VARIABLES GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	45,47	42,80
	Desviación estándar	11,585	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,106	,207
	Positivo	,088	,176
	Negativo	-,106	-,207
Estadístico de prueba		,106	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,006 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,714 ^a	,509	,504	4,255

a. Predictores: (Constante), GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.509, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 50.9%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la variable gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la variable gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Ineficaz	Recuento	4	3	7
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	23,5%	3,4%	6,7%
	Medianamen	Recuento	13	42	55

	te ineficaz	% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	76,5%	47,7%	52,4%
	Medianamen te eficaz	Recuento % dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	0 0,0%	43 48,9%	43 41,0%
Total		Recuento % dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	17 100,0%	88 100,0%	105 100,0 %

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,206 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	23,277	2	,000
Asociación lineal por lineal	18,725	1	,000
N de casos válidos	105		

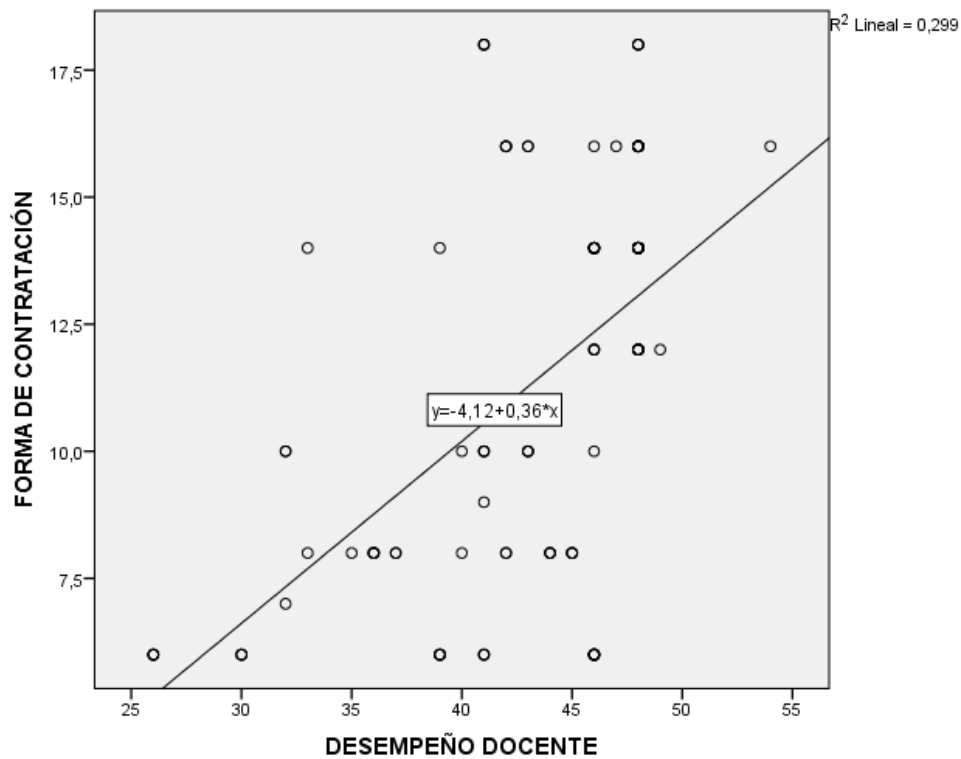
a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,13.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente.

3.10. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN FORMA DE CONTRATACIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 105 docentes en relación al fenómeno estudiado.

A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN FORMA DE CONTRATACIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE



B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		FORMA DE CONTRATACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	11,20	42,80
	Desviación estándar	3,960	6,044
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,179	,207
	Positivo	,171	,176
	Negativo	-,179	-,207
Estadístico de prueba		,179	,207
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia

de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		FORMA DE CONTRATACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
FORMA DE CONTRATACIÓN	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

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

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.546, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,546 ^a	,299	,292	5,086

a. Predictores: (Constante), FORMA DE CONTRATACIÓN

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.299, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 29.9%.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H_a = Existe relación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla de contingencia entre la dimensión Gestión de los recursos humanos y la variable desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE		Total
			Bajo	Moderado	
FORMA DE CONTRATACIÓN	Ineficaz	Recuento	7	15	22
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	41,2%	17,0%	21,0%
	Medianamente ineficaz	Recuento	9	30	39
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	52,9%	34,1%	37,1%
	Medianamente eficaz	Recuento	1	43	44
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	5,9%	48,9%	41,9%
Total		Recuento	17	88	105
		% dentro de DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,604 ^a	2	,003
Razón de verosimilitud	13,788	2	,001
Asociación lineal por lineal	10,871	1	,001
N de casos válidos	105		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,56.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.03, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

Acerca de la variable gestión de los recursos humanos se cuenta con el aporte de Paredes (2015), quien en su trabajo acerca del profesional de gestión de los recursos humanos, indica que este tipo de profesional es aquel que dirige al menos a un trabajador, por tanto, no se trata solo del gerente, jefe, director o coordinador del Departamento de Gestión de los recursos humanos, sino de todo aquel líder que dirige o coordina al menos a una persona. Por lo que concluye que esta información permite compartir la importancia que tiene para todo líder conocer los múltiples roles que le corresponde asumir cuando se refiere a la gestión del personal. En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que conducción de la práctica administrativa de la conducción del gestion de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

Por su parte, Palomino (2015), en su investigación acerca del trabajador como recurso humano, indica que en la búsqueda para construir proyectos administrativos y mantener en el seno de la empresa una profunda, real e intachable solidaridad, donde no existan fricciones, conflictos ni rencillas, sino un ambiente de comprensión y respeto en beneficio de la organización y la comunidad, toda vez que la verdadera misión de la dirección de personal es aconsejar a la alta gerencia, para que las aspiraciones de los docentes sean cumplidas dentro de lo justo, razonable y posible.

Asimismo, Soto (2011), en su estudio acerca de la gestión de los recursos humanos en el área de salud pública, concluye que el escaso porcentaje presupuestal asignado al sector salud contribuye en definitiva a la persistencia de esta situación. Igualmente, la carencia de incentivos a aquellos profesionales con mayores grados académicos o producción científica, así como la imposibilidad de poder obtener una compensación por la dedicación al trabajo en investigación, son elementos adicionales que contribuyen a la falta de motivación en el personal dedicado a la salud.

A su vez, Miguel (2010), en su trabajo acerca de la Planeación de Gestión de los recursos humanos, concluye que este proceso es fundamental porque permite a una empresa asegurar el número suficiente de personal con la calificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente; asimismo, tiene la función de asignar el número de operarios requeridos en cada momento, y según sus capacidades y deseos, en los puestos adecuados, de manera que puedan realizarse los mismos tanto sus exigencias de rendimiento como en su motivación y conseguir así un trabajo económicamente rentable, De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en las desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

Por tanto, el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión forma de contratación y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.546, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión capacitación y desarrollo del personal y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.565, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.624, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión compensación y reconocimientos y la variable desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.623, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

V. CONCLUSIONES

1. En base a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, el promedio de toda la muestra es de 45.47 puntos, ubicándola en el nivel de Medianamente ineficaz, lo cual indica que los docentes de la universidad consideran que conducción de la práctica administrativa de

la conducción del gestión de recursos humanos tiene limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

2. De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable desempeño docente, el promedio de toda la muestra es de 42.80 puntos, ubicándola en el nivel de moderado, lo cual significa que los docentes al coevaluarse perciben que sus colegas tienen limitaciones en el desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

3. El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según la percepción de los docentes es de 0.714, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

4. La dimensión de la variable gestión de los recursos humanos que tiene mayor incidencia en la variable desempeño docente corresponde a la evaluación del desempeño con un 0.624 lo que demuestra que mientras sea mejor el uso de los resultados de la evaluación del desempeño individual, precisión de la evaluación del desempeño grupal y la evaluación del desempeño de los equipos mayor será mejor forma de contratación, capacitación del personal y la compensación; así como los reconocimientos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la conducción de la práctica administrativa de la conducción de la gestión de recursos humanos se debe promover cumplir con el adecuado proceso para la conducción de las personas en el quehacer cotidiano para que de esa manera se mejoren limitaciones que permitan perfeccionar al personal como es la forma de evaluación, capacitación, así como, los reconocimientos para el logro de los objetivos.

2. Es necesario implementar programas de sensibilización, y de capacitación en cuanto al desenvolvimiento docente para superar las limitaciones en el desempeño, en lo que respecta a la formación general, formación profesional básica, formación profesional especializada lo cual les dificulta desenvolverse del todo en su práctica.

3. Se necesita implementar y fortalecer las evaluaciones de los docentes por parte de los estudiantes, así como realizar el reconocimiento a los que ocupan los primeros puestos por el esfuerzo que muestran.
4. Generar más capacitaciones al docente para lograr un mayor desempeño docente en sus evaluaciones, ya sea en capacitación personal y la compensación; así como las remuneraciones, motivando a lograr resultados tanto eficaz y eficiente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. Editorial de la Universidad de Lima. Perú.
- Alvarado, O. (1999). *Política Educativa. Conceptos, Reflexiones y Propuestas*. Editorial Vallejana, Universidad César Vallejo. Trujillo Perú,
- Alvarado, O. (1990). *Administración de la Educación. Enfoque Gerencial*. Editorial Supergráfica. Lima Perú.
- BOLÍVAR, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Blat, J. (1995) *Formación del Profesor y Calidad de la Educación*. Colección Gerencia de Centros Educativos. Lima Perú.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Cartwright, D. y Zander, A. (1971). *Dinámica de grupos*. México, D.F.: Trillas.
- Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Editorial Santillana. Ediciones UNESCO. Madrid España.
- Díaz, F. y Gonzales, I. (1995). *Metodología de Diseño Curricular para educación superior*. Editorial Trillas. México.
- Espinoza, N. (2000). *Gerencia Universitaria*. Editorial San Marcos. Lima Perú,
- Farro, F. (2000). *Planeamiento Estratégico para Instituciones de Calidad*. CPC, Lima Perú.
- Fisher, B. M. y Strauss, A. L. (1988). *El interaccionismo*. En *Historia del análisis sociológico*, T. Bottomore y R. Nisbet (comps.). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores.
- Gallegos, J. (2000). *Política y Descentralización Educativa*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Editorial San Marcos. Lima Perú.

- Hermida, J. y otros. (1996) Administración Estratégica. Buenos Aires. Ediciones Macchi.
- Hernandez, G. (2003). Gestión y Administración Educativa (Antología). Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM. Lima Perú.
- HIT, I. y HOSKINSSON, D. (1999). Administración Estratégica. Tercera Edición. Internacional Thomson Editores. México.
- HERNÁNDEZ YÁÑEZ, María Lorena (2013). Liderazgo académico Revista de la Educación Superior, vol. XLII (3), núm. 167, julio-septiembre, pp. 81- 100 Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior Distrito Federal, México.
- Imbernon, Francisco. La formación del Profesorado. Cuaderno de Pedagogía. Ediciones PAIDOS. Barcelona España 1994.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1997). Administración: una perspectiva global. Décima. Editorial Mc Graw Hill Interamericana México.
- Koth, M. Estrategias para a la Gestión Educativa. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima. Perú, 1996.
- Kravetz, D. La Revolución de los Gestión de los recursos humanos. Una nueva dimensión de la gestión empresarial. Ediciones Deusto. Bilbao España, 1990.
- Leboterf, Guy. Ingeniería y evaluación de los Planes de Formación. Ediciones Deusto. Bilbao España, 1991.
- Leboterf, Guy y otros. Cómo Gestión la Calidad de la Formación Ediciones Gestión 2000. Barcelona España, 1993.
- Lepeley, María Teresa. Gestión y Calidad en Educación. Un modelo de evaluación. Editorial Graw Mc Hill. Interamericana. Santiago de Chile 2001.
- Lopez, R. Mundialización y perfiles profesionales. Editorial HORSORI. Barcelona España 1998.
- López, Francisco. La Gestión de Calidad en Educación. La Muralla. Madrid España, 1994.
- LOAIZA, Carmen Teresa; PIRELA, Ligia (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm. 69, enero-marzo, pp. 152-171 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- Lindgren, H. C. y Harvey, J. H. (1981). Una introducción a la psicología social: The C.V. Mosby Company.
- Ministerio de educación. Manual para el Docente. Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio. Educación Secundaria. Lima Perú 2002.
- MIGUEL GUZMÁN, Margarita de; PÉREZ CAMPDESUÑER, Reyner; NODA HERNÁNDEZ, Marcia (2010) ¿Qué es la Planeación de Gestión de los recursos humanos? Ciencias Holguín, vol. XVI, núm. 2, abril-junio, pp. 1-10 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba Holguín, Cuba.

Puelles Benites, Manuel y otros. Elementos de la Administración Educativa Educación. 2da, Edición. Ministerio de Educación. Madrid España, 1986.

PAREDES LEÓN, Karelly C. (2015). El profesional de gestión de los recursos humanos Visión Gerencial, núm. 2, julio-diciembre, pp. 265-268 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.

PALOMINO, Teodosio A. (2015). El trabajador como Recurso humano. Gaceta Laboral, vol. 21, núm. 3, pp. 335-343 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

PARIENTE, J. (2009). Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo. En J. Mendoza y L. Garzo (Eds.) Procesos de cambio y desarrollo organizacional. (pp117 – 145) Pariente, J. (2010). Procesos de cambio y desarrollo en las organizaciones. En T. Suárez y L. López (eds.) La investigación en gestión y organizaciones en México (pp 245-296.) faltan datos.

POZNER, P. (2000). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Argentina: AIQUE.

Quinn, Robert E. y otros. Maestría en Gestión de Organizaciones. Un modelo operativo de competencias. Ediciones Díaz Santos, S. A. Madrid España, 1995.

RAMÍREZ MÉNDEZ, Gabriel A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente Universidad & Empresa, vol. 15, núm. 25, julio-diciembre, pp. 5-11 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia.

Ramsden, P. (2005). Aprender a liderar en la educación superior. Filey, Norh Yorkshire, Gran Bretaña: Routledge-Falmer.

Serna, Humberto. Planeación y gestión estratégica. Teoría – metodología. 4ta. Edición. Editorial RAM Bogotá Colombia, 1996.

SÁNCHEZ-REYES, José Bernardo; BARRAZA-BARRAZA, Laurencia (2015). Percepciones sobre liderazgo Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4, julio-diciembre, pp. 161-170 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México.

SOTO, Alonso (2011). Gestión de los recursos humanos en Salud Pública. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, vol. 28, núm. 2, abril-junio, pp. 173- 174 Instituto Nacional de Salud Lima, Perú.

Thompson, J. R. y STRICKLAND III, A. J. Dirección y administración estratégica. Editorial IRWIN. Madrid España, 1995.

Ugarte, Max y otros. Estudios en ciencias administrativas. Año 1, Volumen I, Nº 01. Escuela de Postgrado de la F.C.A de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú, 2003.

VECIANA, V. J. M. (2002). Función directiva. España: Universidad Autónoma de Barcelona: Alfaomega.

Evidencias fotográficas



Docente universitario

Mg. THONY ABEL LAZO HERRERA



Docente universitario

Dr. Manuel Felipe Guevara Duarez