

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”
ESCUELA DE POST GRADO**



**ADMINISTRACION DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI
EN EL NIVEL DE SECUNDARIA DE MENORES UBICADA EN EL
DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO EL AÑO 2014**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACION
MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR**

TESISTA : Teodoro RAMIREZ CALIXTO

Huánuco – Perú

2017

TITULO

**ADMINISTRACION DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE
CARLOS MARIATEGUI EN EL NIVEL DE SECUNDARIA DE
MENORES UBICADA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE
LURIGANCHO EL AÑO 2014**

DEDICATORIA

A dios y a mi querida familia, por gran empeño y apoyo

Sin el cual no hubiera sido

Posible la culminación de mi meta.

AGRADECIMIENTO

A la universidad nacional Hermilio Valdizan, por brindarme la
oportunidad de lograr mí objetivo.

A mi carrera de Educación por permitirme seguir creciendo como
persona e investigador.

RESUMEN

La presente investigación constituye un aporte a la administración de personal en la institución educativa al permitirnos evaluar, en la actual situación del país un aspecto fundamental, como es el grado de relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Asimismo, tiene implicaciones prácticas porque a través de la evaluación docente se obtiene información relevante para determinar el personal docente idóneo para su respectiva función.

En el Capítulo I, el lector encontrará en el planteamiento del problema una descripción de la realidad problemática que se desea abordar, del porqué del desempeño personal y la satisfacción laboral, la formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, la precisión de las variables, justificación, viabilidad y sus limitaciones del estudio.

En el Capítulo II, en el Marco Teórico se presenta los antecedentes, las Bases Teóricas que fundamentan las correlaciones entre las diversas variables, las definiciones conceptuales.

En el Capítulo III Marco Metodológico, se precisa el tipo, nivel y diseño de la investigación teniendo en cuenta el control de las variables. Se precisa la población y los instrumentos.

En el Capítulo IV, Resultados, orientados por los objetivos e Hipótesis del estudio, se utilizan tablas y gráficos para mostrar los hallazgos del estudio, y se contrastan las hipótesis y la prueba estadística pertinente.

En el Capítulo V, Discusión, se contrastan los resultados obtenidos con los referentes bibliográficos del estudio, con las hipótesis.

Al final de la tesis se presentan las conclusiones del estudio orientado por los objetivos e hipótesis y las sugerencias del estudio. Una bibliografía utilizada y los anexos complementan la presentación de la tesis.

SUMMARY

This research is a contribution to the administration of staff at the school to enable us to assess, in the current situation in the country a key aspect, as is the degree of relationship between management personnel and teacher performance in School "Jose Carlos Mariategui "in the lower level high school located in San Juan de Lurigancho, 2014.

It also has practical implications because through teacher assessment relevant to determine the appropriate teachers for their respective function information is obtained.

In Chapter I, the reader will find in the problem statement a description of the problem to be addressed reality, why personal performance and job satisfaction, formulation of the problem, objectives, assumptions, the accuracy of the variables , rationale, feasibility and limitations of the study.

In Chapter II, in the theoretical framework the background, the theoretical basis underlying the correlations between the different variables, the conceptual definitions are presented.

In Chapter III Methodological Framework, the type, level and research design is needed considering the control variables. The population and instruments are accurate.

In Chapter IV, results, guided by the objectives and hypothesis of the study, tables and graphs are used to show the findings of the study, and assumptions and relevant statistical test are compared.

In Chapter V, Discussion, the results obtained with the bibliographic reference of the study, the hypotheses are contrasted.

At the end of the thesis conclusions guided by the objectives and hypotheses and study the suggestions of the study are presented. A bibliography and annexes complement the presentation of the thesis.

INTRODUCCIÓN

A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL): Proporciona capacitaciones permanentes y continuas a los directores de los centros educativos y personal docente para que actúen como líderes en relación a la enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la ley de educación vigente.

La investigación tiene un valor teórico porque nos permite obtener indicadores de gestión eficaz en especial en los docentes, brindando igual oportunidad para que logren alto promedio en su desempeño docente en la institución educativa.

El desempeño docente universitario de matemática y física se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los educandos universitarios según la tesis del autor Bueno (2006) “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”.

Según Rincón, G. (2005) quien realizó la investigación: “Relación entre el estilo directivo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas” presentada en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de Magíster en Educación. El objetivo fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas del lugar de estudio y se llegó a la conclusión que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones educativas del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

ÍNDICE

Dedicatoria	I
Agradecimiento.....	II
Resumen	III
Summary	IV
Introducción	V
Índice.....	VII

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema	9
1.2 Formulación del problema	10
1.2.1 Problema general.....	10
1.2.2 Problemas específicos	10
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 General	11
1.3.2 Específicos.....	11
1.4 Hipótesis	12
1.4.1 General	12
1.4.2 Específicos	12
1.5 Justificación e importancia	14
1.6 Variables y Dimensiones.....	14
1.7 Viabilidad	14
1.8 Limitaciones	15

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes	17
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Definiciones Conceptuales	42

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación	47
3.2 Población y Muestra	49
3.2.1 Población	49
3.3 Muestra	49
3.3.1 Delimitación de la muestra	49

3.4 Definición Operativa del Instrumento de Recolección de Datos	50
3.5 Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos	51
3.6 Métodos de Análisis de Datos	52

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribución de frecuencias gráficas	53
4.2 Datos Sociodemográficos	55

CAPITULO V: DISCUSIÓN

1.1. Presentar la contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos.....	62
1.2. Presentar la contrastación de la hipótesis.....	64
1.3. Presentar el aporte científico de la investigación.....	66
Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	68
Bibliografía.....	69
Anexos.....	72-83

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La administración de personal como estrategia decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las instituciones educativas, adquiere suma importancia en los últimos tiempos, debiendo por ello constituir la clave fundamental y herramienta básica para alcanzar el desarrollo y mejora de la calidad de la educación peruana, especialmente en la educación secundaria.

En el ámbito internacional: El liderazgo directivo tiene influencia en el rendimiento del educando según la tesis de Miranda y Andrade (2005) titulada “Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago” de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En el ámbito nacional: Los factores cognitivos y motivacionales del liderazgo en relación al rendimiento académico en los estudiantes de secundaria en la Institución Educativa “La Inmaculada” de la ciudad de Pucallpa del departamento de Ucayali, según la tesis de García (2004) se estableció el grado de relación entre liderazgo y rendimiento académico en la secundaria.

En el ámbito regional: El desempeño docente universitario de matemática y física se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los educandos universitarios según la tesis del autor Bueno (2006) “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”.

A nivel de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL): Proporciona capacitaciones permanentes y continuas a los directores de los centros educativos y personal docente para que actúen como líderes en relación a la enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la ley de educación vigente.

En el ámbito institucional: La relación entre el director y los padres de familia les confiere responsabilidades que conlleva al cumplimiento de obligaciones de acuerdo a las normas vigentes.

Finalmente, el problema que se investiga corresponde al área de educación básica regular de nivel secundaria de menores, específicamente al de administración de personal, porque allí es donde se ha identificado el problema, y, ello ha conllevado a plantear la relación con la variable: Desempeño docente.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014?

1.2.1 Problemas específicos

Los problemas específicos de la investigación son:

1. ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014?
2. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014?
2. ¿Cuál es la relación entre los méritos del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Jose Carlos Mariategui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Describir la relación entre la selección de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014.
2. Caracterizar la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.
3. Precisar la relación entre los méritos del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general:

Hi: La relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Ho: La relación entre administración de personal y el desempeño docente no es positiva en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

1.4.2 Hipótesis específicas:

Hi₁: La administración de personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Ho₁: La administración de personal no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Hi₂ El desempeño laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Ho₂: El desempeño laboral no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014.

Hi₃: Los méritos del personal se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Ho₃: Los méritos del personal no se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS/VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLES
VI = V1 ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1.1 Selección de personal	1. Calificación académica	Guía de observación Deficiente Regular Bueno Muy bueno Excelente	Empíricas
		2. Constancias de capacitación		
		3. Experiencia laboral		
	1.2 Desempeño laboral	1. Competencia laboral		
		2. Puntualidad laboral		
		3. Identificación institucional		
1.3 Méritos	1. Reconocimiento con carácter de oficial	Politómica		
VD = V2 DESEMPEÑO DOCENTE	2.1 Identificación con la institución educativa	1. Competencia laboral	Guía de observación Deficiente Regular Bueno Muy bueno Excelente	Empíricas
		2. Puntualidad laboral		
	2.2 Logros de resultados educativos	1. Logros académicos		Politómica

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación constituye un aporte a la administración de personal en la institución educativa al permitir evaluar, en la actual situación del país un aspecto fundamental, como es el grado de relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

Asimismo, tiene implicaciones prácticas porque a través de la evaluación docente se obtiene información relevante para determinar el personal docente idóneo para su respectiva función.

La investigación tiene un valor teórico porque nos permite obtener indicadores de gestión eficaz en especial en los docentes, brindando igual oportunidad para que logren alto promedio en su desempeño docente en la institución educativa.

La investigación nos permitirá validar instrumentos para la recolección de información confiable y determinar el nivel de correlación entre la administración de personal y el desempeño docente que pueden ser utilizados y aplicados en cualquier otra institución educativa.

Según Rincón, G. (2005) quien realizó la investigación: “Relación entre el estilo directivo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas” presentada en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de Magíster en Educación. El objetivo fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas del lugar de estudio y se llegó a la conclusión que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones educativas del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

En conclusión, la presente investigación es conveniente porque representa un aporte a la Administración de Personal en la institución educativa al permitirnos evaluar, en la actual situación del país, un aspecto fundamental como es el grado de influencia de la administración de personal en el desempeño docente.

1.7 VIABILIDAD

El estudio sustenta su viabilidad en la estrecha relación entre la administración de personal y el desempeño docente de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” en la educación secundaria de menores. La plana docente tiene una estabilidad y está coberturado o presupuestado de acuerdo a las metas de ocupación dictados por la normatividad del ministerio de educación (Ley de

Reforma Magisterial N° 29944). Asimismo, está respaldado por los concursos realizados a nivel nacional para seleccionar a los profesores idóneos para ocupar las plazas declaradas vacantes por el ministerio de educación. La infraestructura, los equipos tecnológicos, materiales, etcétera; están asegurados por el área de infraestructura del ministerio de educación y se refleja en el plan estratégico del ministerio de educación a largo plazo.

1.8 LIMITACIONES

La presente investigación tiene un alcance en el tiempo de 3 meses, se inició en el mes de febrero del 2014 y culminará en abril del presente año. Se basó en datos recogidos de los docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Encontrándose las siguientes limitaciones:

- a) Los docentes que laboran en la institución educativa son nombrados y con experiencia en la institución educativa, pero también se evaluó a docentes con poca experiencia. Es decir, la muestra no probabilística no era homogénea con respecto a la experiencia docente.
- b) La muestra no probabilística estuvo conformado por 25 docentes que fueron evaluados para determinar su desempeño docente. No todos los docentes tienen la misma formación académica. En la educación técnica de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” existen profesionales en: Administración, Economía, Contabilidad e Ingeniería y con segunda especialización en Educación.
- c) Los docentes observados, presentan diferentes estudios de post grado y cursos de capacitación en ciencias de la empresa (Administración, Contabilidad y Economía) y en Educación; así como también en los estudios de capacitación.

Finalmente, a pesar de los inconvenientes que se presentaron, no fue un obstáculo para continuar con la elaboración de la presente investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Investigaciones Internacionales:

Rentería, M. (2008) en su tesis titulada “Proceso de reclutamiento y selección de personal docente en la Universidad Pedagógica Nacional unidad Ajusco en la Licenciatura en administración educativa turno vespertino” (México) con el objetivo de mejorar la interacción entre las organizaciones, estas deben satisfacer las necesidades de sus clientes en el caso de una institución de educación superior, para lograr la satisfacción de sus clientes y otras partes interesadas deben fijarse los objetivos que la guiaran para alcanzar los resultados esperados. Se obtuvo información de una muestra probabilística de 40 alumnos de la Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional unidad Ajusco del turno vespertino. Los instrumentos que se emplearon para medir la variable fueron los cuestionarios con 38 preguntas. Los resultados obtenidos a cerca de la práctica docente permiten concluir que el proceso del concurso de oposición desarrollado por la Comisión Académica Dictaminadora presenta debilidades pues tal como se ha indicado en la teoría de recursos humanos apartado de reclutamiento y selección, el no estructurar un adecuado proceso de contratación para un puesto determinado provocará ineficiencia en dicho proceso y por ende el personal inducido no proveerá los resultados esperados. La investigación concluye que la variable reclutamiento y selección del personal está estrechamente relacionado con la administración de personal y el desempeño docente.

Miranda, P. y Andrade, J. (2005) presentaron la tesis “Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago” con el objetivo de medir el grado de influencia del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago. Se obtuvo información de una muestra probabilística de 200 estudiantes del segundo año

de secundaria. Los instrumentos que se emplearon para medir las variables fueron los cuestionarios. Los resultados que se obtuvieron en la investigación demuestran que la variable independiente liderazgo directivo incide directamente en el rendimiento académico de los estudiantes del segundo año de secundaria. La Investigación concluye que la variable liderazgo directivo está relacionado con la administración del personal docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Gimeno, M. (2006) en su tesis titulada “El liderazgo directivo y su relación con el rendimiento académico de los Estudiantes de quinto año de las instituciones estatales de nivel secundario en Madrid” cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico en los estudiantes del quinto año de secundaria de las instituciones educativas estatales de Madrid, se tomó una muestra probabilística de 1400 estudiantes, de las instituciones estatales de Madrid- España. Los instrumentos que se emplearon para medir las variables fueron los cuestionarios. Los resultados que se hallaron fueron la relación directa entre el liderazgo directivo con el rendimiento académico de los estudiantes, expresado en que a mayor liderazgo del director, mayor es el rendimiento académico. Asimismo, se halló que el liderazgo directivo al correlacionarse con los resultados del rendimiento académico, comprueba que el líder al cumplir sus funciones, logra un clima favorable en la institución educativa, propicio para elevar el rendimiento académico de los educandos. La investigación concluye que el liderazgo es un elemento esencial en el desempeño docente.

2.1.2 Investigaciones Nacionales:

García, A. (2004) en su tesis “Factores cognitivos y motivacionales de liderazgo en relación al rendimiento académico en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria en la Institución educativa “La Inmaculada” de Pucallpa” planteó como objetivo establecer el grado de relación entre liderazgo y rendimiento académico en los estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria del colegio “La Inmaculada” de Pucallpa. La autora trabajó con una muestra probabilística de 120 estudiantes del cuarto y quinto año de secundaria del colegio “La

Inmaculada de Pucallpa”. Los instrumentos que se emplearon para medir las variables fueron los cuestionarios. Los principales resultados que se obtuvieron fueron: Se ha encontrado una relación directa entre el liderazgo y el rendimiento académico en los estudiantes comprendidos entre los 13 a 18 años; los estudiantes con bajo rendimiento académico, tienen desarrollados pocos factores cognitivos y motivacionales sobre liderazgo; los estudiantes, pertenecientes al quinto superior, tienen desarrollados significativamente los factores cognitivos y motivacionales del liderazgo; la falta de liderazgo en los estudiantes con bajo rendimiento académico, está relacionado con un bajo desarrollo bio-psico-social; se ha encontrado que, a mayor estimulación con hechos psicológicos y fácticos, se obtiene mayor rendimiento académico, en los estudiantes de 13 a 18 años de edad en el colegio en estudio. La investigación concluye que el liderazgo es una variable que tiene implicancias en el buen desempeño del docente.

Tarazona, R. (2009) presentó su tesis “El planeamiento estratégico y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas, del distrito de Puente Piedra”. El objetivo fue demostrar el grado de relación entre el planeamiento estratégico y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas, del distrito de Puente Piedra. El tamaño de la muestra probabilística estuvo conformada por 97 docentes de instituciones educativas del distrito de Puente Piedra. Los instrumentos que se emplearon para medir las variables fueron los cuestionarios. Los resultados de la investigación demuestran: la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el planeamiento estratégico y el grado de satisfacción de los docentes. Asimismo, hay relación significativa entre las dimensiones de la variable “x” (visión y misión, diagnóstico situacional, objetivos y acciones estratégicas) con las dimensiones de la variable “y” (satisfacción respecto al cumplimiento de necesidades, clima laboral capacitación y perfeccionamiento). La investigación concluye que la tesis tiene dos variables: planeamiento estratégico y satisfacción laboral están relacionadas con las variables de la presente tesis que son administración de personal y desempeño docente.

Salazar, L. (2010) presentó su tesis “Calidad de gestión del personal directivo en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos 2009” con el

objetivo de conocer el nivel de calidad de gestión del personal directivo en el nivel de secundaria de menores en la institución educativa. Se obtuvo información de una muestra probabilística de 30 docentes de una población de 100 docentes que laboran en el centro educativo. Los instrumentos que se emplearon para medir la variable fueron los cuestionarios con 20 preguntas. Los resultados obtenidos acerca del nivel de calidad de la gestión del personal directivo resultó deficiente, ya que el 52% de los docentes encuestados lo ubicó en la escala de malo. La investigación concluye que la variable calidad de gestión del personal directivo está bien relacionada con la administración de personal y el desempeño docente.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Naturaleza de la investigación

2.2.1.1 La Institución Educativa

La Institución Educativa Pública "José Carlos Mariátegui" de EBR Secundaria de Menores fue creada por Resolución Ministerial N°2602 con la finalidad de brindar una Educación Técnica Comercial de calidad, con equidad e inclusión. Está ubicada en la Av. Ampliación Oeste S/N S.J.L. bajo la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 04.

Misión

Somos una Institución Educativa constituida por educadores capacitados y personal comprometidos con el desarrollo de una educación emprendedora para la vida y trabajo. Ofrecemos una formación integral, modular y técnica, desarrollando en las estudiantes las capacidades fundamentales, y específicas del currículo escolar, y modular en las especialidades de Administración, Contabilidad y Secretariado; en respuesta a las exigencias y requerimientos del siglo XXI dentro del marco de una Cultura emprendedora y de valores.

Visión

Ser en el año 2015, una Institución Educativa Pública, líder en Educación Básica Regular, que oriente el desarrollo integral de la Persona, contribuyendo a mejorar la calidad de vida; cuyas egresadas dominen técnicas, habilidades y destrezas para su superación, adquiriendo la capacidad y competencia en la especialidad ocupacional que la Institución Educativa brinda para lograr insertarse en el mercado laboral y gestionar micro empresas y proyectos productivos.

2.2.1.2 Estructura orgánica de la institución educativa

La estructura orgánica de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”, comprende los órganos siguientes:

A. Órgano Directivo: Son los responsables de la organización y el funcionamiento del Colegio, así como de conducir el desarrollo de las acciones pedagógicas e institucionales.

Lo constituyen:

- a) Directora
- b) Sub Director Administrativo
- c) Sub Director de Formación General I
- d) Sub Directora de Formación General II
- e) Sub Director del Área Técnica

B. Órgano Técnico Pedagógico: Son los responsables de la planificación, asesoramiento, ejecución, supervisión y evaluación de las actividades educativas que permitan la formación integral de las estudiantes en las áreas de conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos, actividades y prácticas educativas de orientación y bienestar del educando y la capacitación para el trabajo.

- a) Sub Director de Formación General I
- b) Sub Directora de Formación General II

- c) Sub Director del Área Técnica
- d) Jefes de Laboratorio I y II
- e) Coordinadores de Área Curricular
- f) Docentes por Áreas Curriculares
- g) Docentes de Aula de Innovación Pedagógica
- h) Promotores de Talleres de Arte
- i) Coordinadora de Defensoría del Niño y del Adolescente
- j) Coordinador de Tutoría
- k) Tutores
- l) Jefe de Normas, Disciplina y Convivencia Escolar
- m) Auxiliares de Educación

C. Órgano de Apoyo: Son los responsables de administrar, proporcionar los recursos y servicios necesarios, así como su eficiente asignación y uso necesario para el adecuado desarrollo de las acciones educativas y administrativas del Centro Educativo. Está integrado por:

- a) Sub Director Administrativo.
- b) Secretaría de Dirección
- c) Técnico Administrativo
- d) Tesorera
- e) Oficinistas
- f) Auxiliares de Laboratorio
- g) Auxiliares de Biblioteca
- h) Auxiliar de Tópico y Primeros Auxilios
- i) Personal de Mantenimiento, Aseo y Servicios Generales.

D. Órgano Consultivo: Son los responsables de proporcionar las pautas y criterios que permitan al Órgano de Dirección tomar decisiones adecuadas a favor de la Institución Educativa y en los casos que se requiera, en los aspectos técnico - pedagógico, administrativos y disciplinarios. Está integrado por :

- a) El Consejo Educativo Institucional (CONEI) y sus integrantes son:

- La Directora, que lo preside
 - Los Sub – Directores
 - Dos representantes de los profesores
 - Dos representantes de las estudiantes
 - Dos representantes de los PP. FF.
 - Un representante del Personal Administrativo.
- b) El Comité De Tutoría, Convivencia Y Disciplina Escolar
- c) La Defensoría Escolar Del Niño Y Del Adolescente
- d) El Comité de Defensa Civil
- e) El Consejo Directivo de APAFA.
- f) Los Comités de Aula
- g) El Municipio Escolar
- h) La Asociación de Exalumnas

2.2.1.3 Características de los docentes

Los profesores dependen en general de la Dirección y en forma particular de las Sub-Direcciones de Formación General- I y II y del área técnica según corresponda.

Son funciones de los profesores:

- a) Cumplir las disposiciones emanadas de sus superiores de acuerdo a normas vigentes.
- b) Participar en la formulación del Plan de Trabajo (PAT) de la Institución Educativa buscando la innovación y definiendo claramente su misión y visión.
- c) Establecer estrategias apropiadas para el mejoramiento del proceso del aprendizaje, sustentado en un liderazgo democrático que nace de su formación y fuerza moral.
- d) Aportar con una propuesta pedagógica con objetividad proponiendo estrategias que permitan la formación integral de las estudiantes.

- e) Portar su Portafolio Docente y mantener actualizada la documentación correspondiente a las asignaturas, secciones y grados a su cargo, siendo los principales:
- Programación Curricular Anual
 - Cartel de capacidades y contenidos diversificados.
 - Unidades Didácticas
 - Registro Oficial
 - Registro Auxiliar
 - Reglamento Interno
 - Calendario Cívico
 - Cuaderno con el Plan de aprendizaje o de Clases
 - Horario de clases
 - Otros documentos según correspondan (Directivas, fichas de supervisión realizadas etc.).
- f) Mantener en forma permanente la comunicación con los padres de familia mediante el Cuaderno de Control, y las reuniones de tutoría, según el caso.
- g) Propiciar una educación de calidad para el desarrollo integral de las estudiantes que las haga sujeto de su propia realización personal, y se inserten en el campo laboral
- h) Desarrollar una educación de acuerdo a las opciones que brinda el colegio, poniendo en práctica un elevado nivel profesional.
- i) Promover el compromiso de la comunidad educativa para que la educación sea una responsabilidad de todos.
- j) Comprometer a los padres de familia, en una educación ética para consolidar una sociedad solidaria, justa con respeto a la vida, la paz y a la libertad.

- k) Sistematizar las experiencias reales en el Colegio y compartirlas con los docentes de otras instituciones, para mejorar la calidad educativa
- l) Realizar las demás funciones afines a su especialidad profesional, designados por la Sub-Dirección de Formación General.
- m) Asistir en forma obligatoria a las actuaciones oficiales de la Institución Educativa., a la formación de los días lunes según corresponda; a las capacitaciones y reuniones de cada área.
 - n) Cooperar en el control de las acciones de mantenimiento, limpieza y conservación de la infraestructura y bienes de la Institución Educativa.

2.2.2 Bases teóricas de la administración de personal

2.2.2.1 Concepto de administración de personal

Desde la perspectiva centrada en la movilización de recursos, la administración de personal se define como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea (Ministerio de Educación, 2009, p.21).

Asimismo, teniendo en cuenta los procesos que vinculan la administración de personal al aprendizaje se define la administración como un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno (Ministerio de Educación, 2009, p.22).

Luego, los recursos humanos, también conocido como potencial humano o activo humano, hace referencia al conjunto de trabajadores, empleados o personal que conforma un negocio o empresa (Chiavenato, 2003, p.13).

También, se denomina recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector (Flores, 2004, p.17).

Además, la gerencia es un trabajo intelectual realizado por personas en una organización. El gerente es la persona que delega funciones para que el trabajo sea realizado en forma óptima, y de esta manera se obtiene los resultados (Calero, 2006, p.34).

Asimismo, el gerente es la persona que dentro de una organización ocupa un nivel de responsabilidad y autoridad en la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr objetivos que sean indicados por la organización (García, 2004, p.38).

De igual manera, el gerente educativo para lograr los objetivos organizacionales debe influir sobre el personal a su cargo de tal forma que estos desempeñen con eficacia y eficiencia sus roles y asuman una conducta positiva hacia el trabajo y la organización (Gimeno, 2006, p.45).

Por ende, la administración de personal es un sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realiza por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas que son perseguidos por empresas, instituciones o empresas tanto públicas como privadas (Ministerio de Educación, 2009, p.2).

Luego, La administración de personal es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos (Tarazona, 2009, p. 44).

También, la administración de personal es la designación de un extenso campo mide relaciones entre hombres, relaciones humanas, que existe por la necesaria colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo en la industria moderna (Castillo, 2006, p.12).

Por lo tanto, los autores concuerdan en el concepto de administración de personal como las actividades de planificación, organización control y dirección en el ámbito público y privado.

2.2.2.2 Convocatoria del personal docente

La convocatoria del personal es la divulgación de las vacantes a concursar y que la publica el órgano competente (UGEL) a través de los diferentes medios de comunicación masiva. (Alvarado, 2006, p. 61).

También, las plazas vacantes a concursar y que las publica el órgano competente (Director, imagen institucional, gerencia, etc.) a través de los medios mediáticos. (Castillo, 2006, p. 46).

Además, la convocatoria se debe orientar hacia las fuentes externas (colegios profesionales, sindicatos, universidades, etcétera) o las fuentes internas (concursos internos para, ascensos de actuales, ex trabajadores, familiares, etc.) (Ministerio de Educación, 2009, P. 73).

Por otra parte, una vez detectada las necesidades del servicio de personal docente para el inicio del año académico se utilizarán como medios de convocatoria: a) Recomendaciones del personal académico actual, b) los currículos recibidos, c) consultas al área de gestión pedagógica (Guerrero, 2011, p. 38).

Asimismo, es el proceso que permite reunir cierta cantidad de personas competentes para un determinado puesto de trabajo y es preciso conocer las necesidades que tiene la organización en cuanto al suministro de personal (Sherman, 2004, p.29).

En suma, los autores coinciden en el concepto de convocatoria de personal docente que debe ser de acuerdo a su formación profesional, experiencia y conducta intachable.

2.2.2.3 Reclutamiento

El reclutamiento se refiere al registro de los datos de los postulantes al concurso, en formatos de solicitud con la finalidad de resumir información relevante del candidato de acuerdo con las características del puesto y las expectativas de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2009, p. 39).

Además, la información biográfica contenida en el formato, puede ser una fuente para la base de datos respectiva, por lo que su contenido debe ofrecer información sobre: Datos personales, formación académica, experiencia laboral, referencias de trabajo (Sikula, 2011, p.46).

Por lo tanto, los autores concuerdan que el reclutamiento es importante porque llena las expectativas de la institución educativa para armar un portafolio o una base de datos para utilizarlo cuando la institución lo requiera.

2.2.2.4 Entrevista inicial

Resulta recomendable un primer contacto con el postulante para verificar el cumplimiento de los requisitos básicos, como es: la edad, la estatura, su capacidad de dicción, el aspecto físico, su autoconfianza, etc., con la finalidad de descartar a aquellos que no reúnan los requisitos mínimos (Ministerio de Educación, 2010, p. 15).

Además, la entrevista pretende detectar de manera clara y en el mínimo de tiempo posible, los aspectos más visibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto (Cuenca, 2011, p. 43).

Por lo tanto, los autores afirman que la entrevista personal es importante para ubicar al postulante en el puesto o cargo adecuado en la institución educativa.

2.2.2.5 Pruebas de selección

Las pruebas de selección consisten en determinar, mediante diversos tipos de pruebas, la capacidad integral de los candidatos para predecir su posible desempeño en el puesto de trabajo (Ministerio de Educación, 2010, p. 55).

Además, algunas instituciones educativas emplean las pruebas de selección o de aptitudes por la denominada prueba de méritos, que se logra sólo con valorar convenientemente los datos contenidos en su hoja de vida (currículum vitae, formulario de solicitud, etc.,) (López, 2003, p. 25).

Por lo general, las pruebas de selección se orientan a averiguar y valorar tanto los rasgos psicológicos del candidato (test psicológicos) como los conocimientos que posean (pruebas de conocimiento) (Rincón, 2005, p. 34).

También, las pruebas de conocimientos (pruebas de aptitudes o habilidades) tienen como objetivo evaluar el nivel de conocimiento, talento y habilidades adquiridas a través de las experiencias adquiridas y estudios (Chiavenato, 2003, p.15).

Por otra parte, son escritas porque facilitan ser aplicadas a grupos grandes, son de fácil corrección, de resultados concretos y permiten diversificar la dificultad de acuerdo a las características del cargo (Sherman, 2004, p. 27).

Para concluir, los autores concuerdan que en el nivel profesional las pruebas de demostraciones resultan las más útiles, pudiendo ser valoradas mediante un ejemplo.

2.2.2.6 Selección del personal educativo

Consiste en determinar mediante diversos tipos de pruebas la capacidad integral de los candidatos para su posible desempeño en el puesto de trabajo. En la prueba de selección se considera las aptitudes y méritos que se considera en la hoja de vida. (Alvarado, 2006, p. 62).

La selección de personal es escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y eficacia en el desempeño del personal docente (Sherman, 2004, p. 25).

Asimismo, es el proceso mediante el cual se evalúan las cualidades, intereses, capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y personalidad de los candidatos a ocupar un puesto vacante con base en los requerimientos y perfil del puesto (Chiavenato, 2003, p.48).

Además, la selección de personal permite elegir al personal de acuerdo con la necesidad del centro educativo y el presupuesto autorizado, comunicando a la UGEL para la formalización del nombramiento o contrato correspondiente (Ministerio de Educación, 2009, p. 54).

Es decir, se refiere a seleccionar al personal de acuerdo a la necesidad del centro educativo para cumplir sus funciones y objetivos (Ministerio de Educación, 2010, p. 45).

También, la Ley del Profesorado establece que los docentes para ingresar al servicio oficial o carrera docente, deben ser sometidos a un proceso de selección, en los cuales los maestros contratados concursan para ocupar plazas de manera permanente, es decir para ser nombrados. (Alvarado, 2006, p. 70).

Sin embargo, existen algunas limitantes que restringen su eficiencia y eficacia; así por ejemplo, se hace demasiado énfasis en medir conocimientos, agudizando el contenido de la memoria y en muchos casos las preguntas aleatorias dada las características de las pruebas (Flores, 2004, p.37).

Por otra parte, deben aplicarse otras pruebas que midan otros factores complementarios que evidencien el perfil aproximado de un verdadero profesional de la educación, por ejemplo: un test vocacional, pruebas de personalidad, pruebas de razonamiento verbal y lógico, las entrevistas que permitan definir las características de los candidatos (García, 2004, p. 12)

Finalmente, de acuerdo a la presente investigación, los autores coinciden con el concepto de selección de personal que consiste en ubicar y adecuar al nuevo personal docente en relación al cuadro de asignación de personal presupuestado.

a) Formación académica

Se entiende por formación académica, el conjunto de evidencias que permiten verificar si una persona puede desempeñarse según las normas en las funciones laborales. La evaluación por competencias laborales, se centra en personas y no en puestos, califica el saber hacer y no el saber y mide el desempeño (Gimeno, 2006, p.15).

Además, el docente emprende, de manera sistemática, acciones formativas en lo personal, profesional y docente que transforma y mejoran su práctica educativa mediante las siguientes competencias: a) Se mantiene actualizado en su área de especialidad, b) participa en las jornadas pedagógica docente (Ministerio de Educación, 2009, p.12).

Por lo tanto, ambos autores coinciden en las definiciones en lo relativo a la formación académica.

b) Capacitación

La capacitación oficializada se concede a los docentes, para concurrir por horas dentro de la jornada laboral, a certámenes, seminarios, congresos, cursos de especialización o similares a tiempo parcial vinculadas con las funciones y especialidad del docente. (Ministerio de Educación, 2010, p. 34).

Además, la capacitación no oficializada se concede a los docentes comprendidos en el régimen laboral del decreto legislativo 276 que procede cuando el certamen no es auspiciado por la entidad (Farro, 2005, p. 14).

También, es el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado de manera sistemática a través del cual los servidores públicos adquieren o actualizan conocimientos, desarrollan habilidades y adecúan actitudes en función de objetivos definidos para el mejor desempeño de las funciones y actividades encomendadas (Cabrera, 2005, p. 16).

La capacitación pedagógica y administrativa considera los siguientes factores: La metodología, las formas o criterios de evaluación, duración de los estudios, certificación y características del participante. (Alvarado, 2006, p.37).

Asimismo, la capacitación comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientados al cambio y al mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal de una institución a fin de propiciar mejores niveles de desempeño y por ende su desarrollo personal (Cuba y Liliam, 2011, p. 11).

En la evaluación de la capacitación del docente se considera los siguientes factores: Dominio del tema, claridad de expresión, amenidad y empatía (vocación por servicio), uso de ejemplos, respuestas a preguntas, material utilizado y puntualidad. (Cuenca, 2011, p.17).

El producto de la capacitación está dado por el docente debidamente capacitado y los productos subsecuentes esto es los mejores niveles de desempeño y los mayores niveles de utilidad consiguiente. (Dessler, 2003, p.28).

La capacitación docente se ha convertido en una preocupación individual, puesto que la persona que no se capacita queda rápidamente no sólo obsoleto sino marginado en el ámbito educativo. (Flores, 2004, p.17).

Por lo tanto, los autores coinciden que la capacitación mejora el desempeño docente en lo relativo a la enseñanza-aprendizaje.

c) Experiencia profesional

Se mide por el grado de eficiencia y responsabilidad, habilidad y destreza con que el docente desempeña las funciones académicas durante su permanencia en la carrera magisterial (Ministerio de Educación, 2010, p. 20).

Además, la experiencia consiste en el desarrollo cognitivo y la inteligencia intelectual e inteligencia espiritual (Chiavenato, 2003, p.39).

En conclusión, ambas definiciones son concordantes a la experiencia adquirida por el docente en la práctica magisterial.

2.2.2.7 Desempeño laboral

Referido a determinadas habilidades demostradas en el desempeño docente que lo potencializa para asumir el dictado de otras materias (Ministerio de Educación, 2010, p. 41).

Además, los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (Sikula, 2011, p.27).

Por lo tanto, ambas definiciones son coincidentes en lo relativo al desempeño docente que lo hace más óptimo dentro del conglomerado del magisterio.

a) Eficiencia en el servicio

Permite la asignación oportuna del personal idóneo docente. Es determinante para hacer realidad la misión y la visión para mejorar la calidad de la gestión en la institución educativa (Ministerio de Educación, 2010, p. 43).

Luego, el propósito de elevar la calidad de la educación y profesionalización del magisterio; la eficiencia y la eficacia tienen importancia preponderante en el buen desempeño docente (Miranda y Andrade, 2005, p. 32).

En consecuencia ambas definiciones, son relevantes en el ámbito magisterial.

b) Asistencia y puntualidad

Según el Manual del Director se sanciona la inasistencias y se premia la puntualidad dentro del manual de organización y funciones de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2010, p. 40).

Por lo tanto, ambas instituciones públicas concuerdan en la asistencia y la puntualidad de manera que el personal docente se hace acreedor a felicitaciones tanto a nivel de IE como a nivel de UGEL.

2.2.2.8 Méritos

Para la progresión sucesiva en los niveles del servicio magisterial se tomarán en cuenta los factores siguientes: a) Estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida; b) Méritos individuales, adecuadamente evaluados; y c) Tiempo de permanencia en el nivel. (Ministerio de Educación, 2010, p.51).

Además, con el propósito de calificar, estimular y premiar la aptitud y actitud de cada profesional docente en la realización de las actividades del puesto que ocupa dentro de la institución educativa, previa a la evaluación correspondiente, se otorga las distinciones al mérito por sus servicios destacados en la institución educativa (Flores, 2004, p. 29).

En concordancia con lo expuesto por los autores, los méritos tienen un valor en la evaluación docente.

2.2.2.9 Evaluación del personal educativo

La evaluación del personal se realiza de acuerdo al desempeño actual o pasado del personal con relación a los estándares establecidos (Dessler, 2003, p.37).

Asimismo, la evaluación del personal es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones, con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro (Ministerio de Educación, 2010, p.52).

Además, la evaluación del personal como las competencias previas se deben identificar y evaluar en los aspirantes al magisterio, originando un buen desempeño profesional docente (Guerrero, 2011, p.46).

En conclusión, se coincide con los conceptos de los autores Ministerio de Educación y Dessler, quienes sostienen que la evaluación de personal son las competencias y los procesos sistemáticos para identificar al personal idóneo y ubicarlos en el cargo que deben ocupar en la institución educativa para cumplir las metas y objetivos propuestos.

2.2.2.10 Movimiento de personal educativo

El movimiento de personal es el flujo de las personas hacia adentro de la organización y hacia fuera de ella. La verificación histórica y el seguimiento de ese flujo de entradas y salidas, ascensos y transferencias permiten predecir, a corto plazo, las necesidades de personal por parte de la organización (Chiavenato, 2003, p.18).

Por ello, el movimiento de personal es el flujo de los empleados que continuamente están cambiando sus funciones y sus puestos (Castillo, 2006, p.52).

Asimismo, se define el movimiento de personal como la acción administrativa mediante la cual se autoriza a un trabajador a desempeñar funciones dentro o fuera de su centro educativo (Ministerio de Educación, 2009, p. 51).

Por lo tanto, los autores concuerdan que el movimiento de personal es el flujo interno y externo de personas que tienen como elemento primordial el talento y la creatividad en las cuales descansa el buen desempeño del personal educativo.

2.2.3 Bases teóricas del desempeño docente

2.2.3.1 Concepto de desempeño docente

La evaluación del desempeño docente se denomina también calificación de méritos consistente en la valoración sistemática de la capacidad de un docente hecha por su supervisor o por alguna otra persona debidamente acreditada y que conozca a la perfección el trabajo en cuestión (Ministerio de Educación, 2010, p.50).

También, el docente realiza la autoevaluación de su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus brechas de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes (Fernández, 2005, p.27).

Asimismo, construye con la colaboración de sus pares, comunidades de docentes que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza y la participación de los docentes en el logro de los objetivos institucionales (Ansión, 2003, p.59).

Del mismo modo, ser competente es poseer actitud e idoneidad para algo. Un buen maestro es un maestro competente (Castillo, 2006, p. 48).

De la misma manera, el personal docente será seleccionado conforme a los requisitos y perfiles establecidos por cada nivel educativo. La selección para incorporarse al servicio docente, puede llevarse a cabo a través de concursos públicos docentes, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el proceso de selección. (Ministerio de Educación, 2009, p. 72).

Además, la evaluación del desempeño docente es un proceso que realiza un supervisor a un subordinado (por lo general una vez al año) y que es diseñado para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño (Gimeno, 2006, p.92).

Finalmente, los autores concuerdan que una buena actitud docente supone la predisposición al cambio permanente, a la actualización y perfeccionamiento, a la renovación constante de modelos y paradigmas doctrinarios.

2.2.3.2 Identificación con la institución educativa

El sentimiento de identidad comienza a configurarse desde el nacimiento de la persona a partir de las relaciones sociales. El niño o niña, va desarrollándose con su propio cuerpo, con el medio y, fundamentalmente, con sus padres. (Chiavenato, 2003, p.56).

Asimismo, es la reflexión sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. (Ministerio de Educación, 2010, p.79).

Además, la identificación con la institución educativa es el conjunto de ideas y valores que hacen única a una organización. Los factores de evaluación del personal docente respecto a la identificación con la Institución son: La dedicación, iniciativa, responsabilidad, logros de resultados educativos (García, 2004, p. 101).

La identificación con la institución educativa requiere un auténtico proceso de reconversión, en el que el elemento central consiste en comprender que la esencia del trabajo del profesor es estar al servicio del aprendizaje de los alumnos, aceptar que el trabajo consiste en reconvertir lo que sabes para hacerlo accesible a un grupo (Sikula, 2011, p.103).

Por lo tanto, de acuerdo a los conceptos de los dos autores Chiavenato y Ministerio de Educación estos coinciden que la identificación del docente con la

institución educativa está construida en relación a un espacio de trabajo y a un grupo profesional de referencia.

2.2.3.3 Dedicación e iniciativa

El docente ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función docente (Ministerio de Educación, 2010, p. 93).

Además, conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de los niños y adolescentes a la educación (Guerrero, 2011, p.45).

Asimismo, el docente resuelve dilemas éticos en la convivencia escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los dispositivos vigentes se adecúen a aquéllos. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad (Sherman, 2004, p. 104).

De la misma manera, el docente conoce el marco jurídico de la institución educativa y entiende la prioridad que tienen sus estudiantes como personas en formación. Toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente (Miranda y Andrade, 2005, p.87).

En síntesis, los autores coinciden que la dedicación e iniciativa de los docentes ejercen sobre la profesión desde una óptica de la aplicación de la ética y la moral.

2.2.3.4 Rendimiento docente

El rendimiento docente se define como el producto de la asimilación del contenido de los programas de estudio, expresado en calificaciones dentro de una escala convencional (1: deficiente, 2: regular, 3: bueno, 4: muy bueno y 5: excelente) (Ministerio de Educación, 2010, p.113).

En otras palabras, se refiere al resultado cuantitativo que se obtiene en el proceso de aprendizaje de conocimientos, conforme a las evaluaciones que se realiza al docente mediante pruebas objetivas y las actividades complementarias (Flores, 2004, p.129).

Es decir, por ser cuantificable, el rendimiento docente determina el nivel de conocimiento alcanzado, y es tomado como único criterio para medir el éxito o fracaso escolar a través de un sistema de calificaciones (García, 2004, p.38).

Así también, el rendimiento docente sintetiza la acción del proceso educativo, no sólo en el aspecto cognoscitivo logrado por el educador, sino también en el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes, ideales, intereses, etc., (Cabrera, 2005, p.95).

En síntesis, los autores sostienen que el docente es el responsable en gran parte del rendimiento escolar, intervienen en este una serie de factores, entre ellos, la metodología del profesor, el aspecto individual del alumno, el apoyo familiar, la situación social, entre otros.

2.2.3.5 Responsabilidad y logros de resultados educativos

El docente, asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de los educandos como en su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, mental y emocional de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2010, p.69).

En suma, los resultados pedagógicos alcanzados por los docentes se centran en un conjunto de objetivos claros y con una temporalización determinada ya que, si son excesivamente ambiguas, los esfuerzos fracasan simplemente porque no se pueden evaluar o analizar (Garfield, 2012, p. 80).

Además, los objetivos para la mejora de la eficacia escolar deben fijarse en función del rendimiento de los estudiantes (criterio de eficacia) o en función de

los factores de la institución educativa y de los docentes que influyen favorablemente en él (criterio de mejora) (Miranda y Andrade, 2005, p.133).

También, los objetivos para lograr modificaciones dirigidas a incrementar la calidad del centro educativo o de los docentes. Se incluyen cambios en la organización educativa, en el profesorado, en los materiales didácticos o en el clima del centro educativo (Fernández, 2003, p.58).

Finalmente, los autores concuerdan que los resultados educativos se centran en los objetivos que tienen como fin último mejorar el rendimiento de los educandos.

2.2.3.6 Funciones del Docente

Las funciones del docente son: comunicar los objetivos al estudiante, fomentar la lectura, fomentar la atención de los estudiantes e impulsar y guiar el aprendizaje (Ministerio de Educación, 2009, p.123).

De igual manera, las funciones del docente debe dirigirse hacia el alumno y a su desarrollo como individuo y miembro de la sociedad (Gimeno, 2006, p.79).

Además, las actitudes del facilitador son la autenticidad, por la cual el profesor se manifiesta a sí mismo, y la aceptación que es el esfuerzo por entrar en el mundo de cada alumno, el tratar de darse cuenta de lo que realmente quiere expresar (Castillo, 2006, p.117).

En conclusión, los autores coinciden en que las funciones del docente son contribuir a la formación integral, autónoma y responsable del alumno, facilitando su proceso de enseñanza-aprendizaje para obtener competencias académicas.

2.2.3.7 Estándares del desempeño del docente

Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes: Saber y hacer (Flores, 2004, p.179).

También, los estándares representan un esfuerzo por describir de forma medible o al menos observable lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer, es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículum (Ministerio de Educación, 2010, p. 215).

En síntesis, los autores coinciden que los Estándares describen lo que los profesores debieran enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan.

2.2.3.8 Supervisión en el desempeño docente

La supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los maestros o profesores, para que por medio de ellos se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa e inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece (Ministerio de Educación, 2010, p. 171).

Así mismo, los supervisores, en su calidad de responsables de la supervisión, juegan un importante papel en la provisión de medidas convenientes para evidenciar la calidad de la educación (Miranda y Andrade, 2005, p. 53).

Además, la supervisión tiene por objeto la superación por medio educativo y el desenvolvimiento profesional de los trabajadores de la educación, para que los educadores puedan hacer uso del espíritu de investigación, puedan afrontar los problemas que se presentan en el campo de la práctica (Ministerio de Educación, 2009, p.225).

También, la supervisión, como función inherente al sistema educativo, debe centrar su interés y preocupación en lograr crecientes niveles de relevancia y eficacia de la educación. Desde esta perspectiva la supervisión es uno de los componentes de la organización escolar (Chiavenato, 2003, p.193).

Luego, la supervisión cuando es permanente, cercana, transparente y técnica, no solo permite recoger información directa y confiable sobre los logros, avances

y dificultades de los sistemas educativos, sino que posibilita fundamentalmente tomar decisiones oportunas y correctivas para el mejoramiento de la gestión educacional (Guerin, 2004, p. 97).

Por lo tanto, los autores coinciden que la supervisión educativa facilita un trato más humano con todos los agentes que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, posibilitando acciones más efectivas en el trabajo con docentes, alumnos y comunidad educativa.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Actitudes y expectativas

Expresa la relación profesor – alumno producto de sus aprendizajes actitudinales positivos respecto a sus vidas, sus capacidades y que repercute en altos logros académicos, o negativos con bajo rendimiento académico.

2. Cultura institucional

Es un conjunto de valores y creencias compartidas por los miembros de la Institución Educativa.

3. Currículo

Son los contenidos y perfiles organizados por ejes temáticos interdisciplinariamente en áreas, cuyo desarrollo es el proceso de enseñanza-aprendizaje, que permite al estudiante formarse como persona, propiciando su criticidad y creatividad.

4. Director de la institución educativa

Máxima autoridad de la institución educativa y responsable de la gestión íntegra de la institución. Representante legal que lidera basándose en los valores éticos y democráticos.

5. Docente

Es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

6. Eficiencia

Es hacer las cosas bien, correctamente. Capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización.

7. Enseñanza – aprendizaje

Es el desarrollo funcional, eficiente y eficaz del currículo por los padres de familia, estudiantes y especialmente los docentes, con el fin de elevar el rendimiento académico.

8. Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes es un proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

9. Estilo

Son las diferentes conductas que manifiesta el directivo en el ejercicio de su poder, para integrar intereses comunes y lograr objetivos institucionales.

10. Función de planificación

Es la funcionalidad, eficiente y eficaz del líder directivo, permitiendo un ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a ejecutar, asignando adecuadamente los recursos existentes, permanentemente, en la institución.

11. Función de organización

Permite al líder directivo determinar las actividades a cumplir por cada miembro de la institución educativa para actualizar, constantemente, el programa curricular y su aplicación en las aulas.

12. Gestión educativa

Es un proceso mediador entre la valoración y aplicación de los conceptos de libertad, equidad, participación y democracia en la gestión educativa.

13. Liderazgo directivo

Es el arte y ciencia para guiar a los miembros de la institución educativa, al logro sostenido de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y especialmente del rendimiento académico, cumpliendo funciones establecidas en la institución.

14. Manual de Procedimientos Administrativos

Es un instrumento que presenta, en forma ordenada y sistemática, los procedimientos u operaciones que se realizan para cumplir las funciones de las áreas organizacionales, órganos y/o departamentos de la institución educativa.

15. Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

Es el documento en el cual se presentan las diferentes fases del proceso de reclutamiento y selección de personal, así como también las políticas y normativas para su aplicación con el objetivo de obtener el personal idóneo en la función.

16. Monitoreo

Seguimiento sistemático del proceso estratégico en base a índices de gestión que permiten medir los resultados del proceso y hacer los ajustes necesarios oportunamente.

17. Orientación tutorial

Es la relación entre docentes y estudiantes, en la que se brinda servicios profesionales informativos en la institución.

18. Organización del aula

Consiste en crear un ambiente que favorezca el equilibrio personal de los estudiantes y docentes, de modo que estimule los aprendizajes, con el uso de medios y materiales didácticos.

19. Personal administrativo

Son personas que desempeñan funciones de carácter profesional, técnico y auxiliar en las instituciones educativas públicas a fin de cooperar para la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje.

20. Proyecto curricular

Contiene las definiciones respecto a la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes.

21. Recursos humanos

Es la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto en la organización.

22. Reglamento interno

Es un instrumento orientador que contiene los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los miembros de la comunidad educativa.

23. Relaciones humanas

Son los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad, mediante la comunicación visual, lingüística y afectiva.

24. Rendimiento académico

Es el resultado del trabajo realizado por el estudiante en su proceso de aprendizaje y evaluado por el docente en el aula.

25. Supervisión educativa

Es un servicio técnico experto destinado fundamentalmente a estudiar y mejorar cooperativamente todos los factores que influyen en el crecimiento y desarrollo del educando.

26. Valores morales

Son aquellos que lleva al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona.

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, porque se trata de medir y evaluar la relación de dos variables: Administración de personal y desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80).

“Los estudios de alcance correlacional tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.81).

Por lo tanto, la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional porque busca describir los fenómenos a decir de los sujetos analizados, además ha permitido relacionar las variables del estudio de la administración de personal y el desempeño docente para poder describirlos e interpretarlos de acuerdo a las dimensiones.

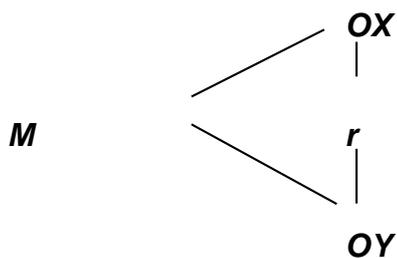
3.2 DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un diseño No Experimental y de carácter transversal, atendiendo a que las variables en estudio no son manipuladas, porque no afectan a la muestra. Sólo existe la observación del hecho en su condición natural, sin intervención del investigador.

“El diseño es no Experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80).

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80).

De igual manera, podemos decir que es de carácter transeccional, porque se recolectan la información en la tercera semana de abril, con un instrumento por día y del tipo de investigación, donde la figura de estudio sería la siguiente:



Dónde:

M = Unidades de análisis o muestra de estudio.

Ox = Variable administración de personal.

Oy = Variable del desempeño docente.

r = Coeficiente de correlación.

Es una investigación descriptiva correlacional, por estar orientada a mostrar o examinar las relaciones entre las variables administración de personal y desempeño docente. Este tipo de estudio se ajusta al presente trabajo de investigación, por tener la intencionalidad de mostrar la relación que presentan las variables en estudio.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

La población objeto de estudio está conformado por 75 docentes (39 varones y 36 mujeres) de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.

3.3.2 Muestra

Se utilizó el muestreo probabilístico del tipo estratificado siguiendo el método proporcional en base a la población, utilizando la determinación del tamaño de muestra para la población con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(E)^2(N-1) + (Z)^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,85)(0,15)(75)}{(0,05)^2(75-1) + (1,96)^2(0,85)(0,15)}$$

$$n = 54 \text{ docentes}$$

La muestra probabilística es de 54 docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores de un total de 75 docentes de los turnos mañana y tarde.

De los 54 docentes se han seleccionado 27 varones y 27 damas de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Permanencia según carga horaria (docentes de horario completo 24 y 30 horas semanal mensual)
2. Se consideró el turno de la mañana porque la meta de atención corresponde a las aulas del primero al cuarto de educación secundaria, donde la mayoría de los docentes atienden a los educandos.

Finalmente, se trabajará con una muestra probabilística debido a que se empleará un procedimiento de selección formal, todos los docentes tienen la misma posibilidad de ser elegidos; además, se seleccionará del personal docente 27 varones y 27 damas de acuerdo a criterios utilizando los siguientes factores: Experiencia laboral en el centro educativo, habilidad, responsabilidad, esfuerzo físico y mental, ambiente de trabajo.

3.4 DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos que se emplean en la presente investigación son:

1. El Instrumento N° 01: Guía de observación de la administración de personal tiene por finalidad observar las capacidades de desarrollo de cada uno de los docentes con actividades, tareas y procesos, precisados en los instrumentos de planeación de la institución educativa. La guía de observación de administración de personal tiene tres dimensiones: Selección de personal, desempeño laboral y méritos. En la selección de personal se considera 9 ítems, en el desempeño laboral se considera 9 ítems y en méritos se considera 2 ítems. Para las tres dimensiones se considera 3 escalas de dimensión: Bajo, medio y alto (Ministerio de Educación, 2010, p.78).
2. El instrumento N° 02: Guía de observación del desempeño docente tiene por finalidad evaluar la eficiencia y responsabilidad en el desempeño docente. La presente guía de observación es importante para poder medir y mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje. La guía de observación del desempeño docente tiene 2 dimensiones: Identificación con la institución educativa y logros de resultados educativos. En la identificación con la institución educativa se considera 26 ítems y en logros de resultados educativos se considera 4 ítems. Para las dos dimensiones se considera 3 escalas de dimensión: Bajo, medio y alto (Ministerio de Educación, 2009, p. 62).

3.5 TÉCNICAS DE RECOJO, PROCEDIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.4 Técnica.- La técnica de la observación nos permite una visualización de los hechos que se encuentra respaldada por las guías de observación que nos permite obtener información de la selección del personal, cargo desempeñado y las distinciones y méritos del personal docente de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014. Asimismo, la guía de observación del desempeño docente permite obtener información de la dedicación e iniciativa de los docentes, la responsabilidad, logros de resultados educativos y los logros académicos alcanzados por el docente.

Tabla N.º 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
V1: Administración de personal	Observación	Guía de observación
V2: Desempeño docente	Observación	Guía de observación

Nota: Elaboración propia.

3.5.5 Instrumentos.- Se utilizará la guía de observación para medir la variable independiente: administración de personal; y para la variable dependiente: desempeño docente se utilizará la guía de observación para obtener información de la dedicación e iniciativa de los docentes, la responsabilidad, logros de resultados educativos y los logros académicos alcanzados por el docente.

3.5.3 Procedimientos y presentación de datos

- Se coordinará con el director de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de la educación secundaria de menores y con los

docentes, para dar a conocer el estudio a desarrollar y el aporte que con ello contribuirá en mejorar la calidad educativa en los educandos del plantel.

- Se solicitará el consentimiento informado del director, subdirector y docentes que participará del estudio.
- Se aplicarán previamente los instrumentos de recolección para validarlos.
- Se empleará guía de observación de la administración de personal para medir indicadores de calificación académica, experiencia laboral, competencia laboral y la identificación institucional de los docentes de educación secundaria de menores de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”.
- Se empleará guía de observación de desempeño docente para medir indicadores de rendimiento docente, resultados pedagógicos y logros académicos alcanzados por los docentes de educación secundaria de menores de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”.
- Los datos se recogerán teniendo en cuenta el control de calidad de la información.
-

3.5.6 Análisis e interpretación de datos

- Los resultados se presentaran en tablas, cuadros y/o gráficos respectivos aplicando la estadística y el Software del SPSS 17.
- La información recogida será ingresada a una base de datos preparada específicamente para la investigación.
- El análisis de resultados cuantitativos se hará haciendo uso de la técnica estadística distribución de frecuencias.
- Se utilizará la prueba estadística producto momento de Pearson para determinar la relación de las variables administración de personal y desempeño docente por el tipo de diseño de la investigación.
-

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Descripción

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 01.

Prueba de normalidad de las puntuaciones directas del desempeño laboral docente, y el aprendizaje en el nivel de secundaria de menores
relación paramétrico R de Pearson.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		APRENDIZAJE EN EL NIVEL DE SECUNDARIA	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
N		123	123
Parámetros normales ^{a,b}	Media	39,7642	78,7805
	Desviación típica	6,58747	11,75539
	Absoluta	,085	,108
Diferencias más extremas	Positiva	,050	,108
	Negativa	-,085	-,046
Z de Kolmogorov-Smirnov		,947	1,193
Sig. asintót. (bilateral)		,332	,116

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

En la tabla se aprecia en la variable desempeño laboral docente un valor $Z_{(K-S)}=0,947$, el cual tiene como valor $p = 0.000 > 0.05$; así mismo, en el aprendizaje de en el nivel de secundaria tiene un valor $Z_{(K-S)}=1,193$ el cual tiene como valor $p = 0.00 > 0.05$; esto significa que los datos de las variables responden a un tratamiento paramétrico; por tanto, al ser los datos de característica paramétrica, se aplicó en la prueba de contraste de hipótesis: la prueba estadística de correlación de R Pearson.

2.2.4. Descriptivo

Tabla 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	13	10,6	10,7	10,7
	POCO EFICIENTE	103	83,7	84,4	95,1
	EFICIENTE	6	4,9	4,9	100,0
	Total	122	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,8		
Total		123	100,0		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura se observa que el 10,6% de los alumnos tienen una percepción del desempeño laboral docente deficiente, el 83,7% poco eficiente, el 4,9% eficiente, en la variable Desempeño laboral docente.

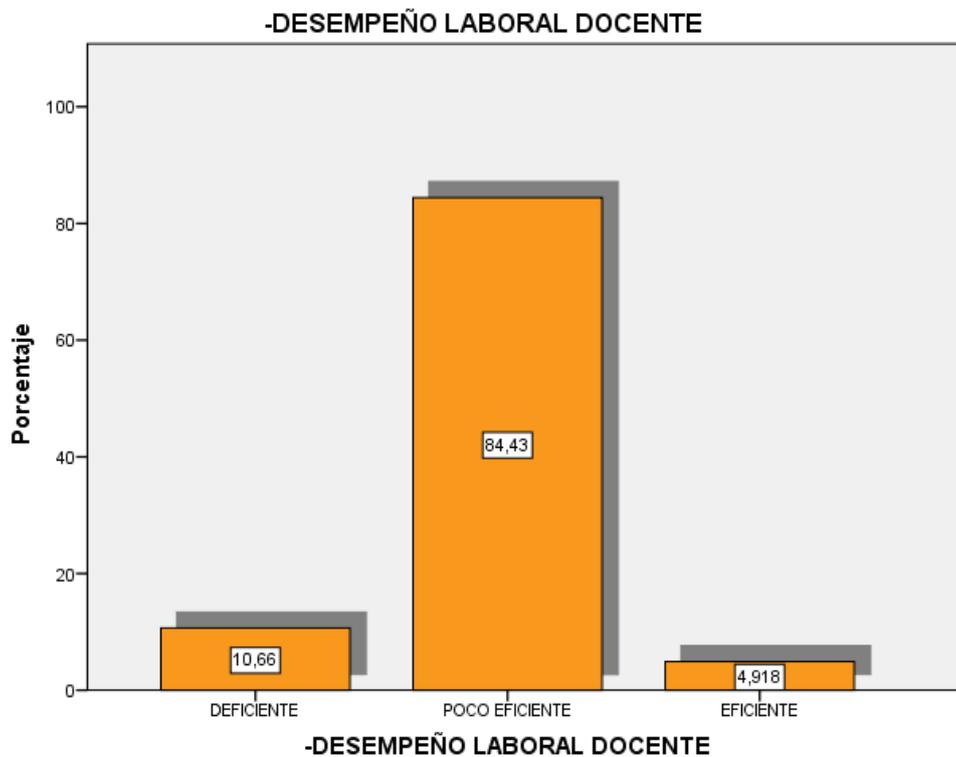


Figura 1: Desempeño laboral docente.

Tabla 03**-APRENDIZAJE EN EL NIVEL DE SECUNDARIA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INICIO	11	8,9	8,9	8,9
PROCESO	51	41,5	41,5	50,4
Válidos LOGRADO	55	44,7	44,7	95,1
DESTACADO	6	4,9	4,9	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura se observa que el 8,9% de los alumnos se encuentran el nivel inicio, el 41,5% en el nivel proceso, el 44,7% en el nivel logrado, el 4,9% en el nivel destacado en la variable del aprendizaje en el nivel de secundaria.

4.1.2 Descripción de las variables y las dimensiones de estudio

Tabla 04**De contingencia –ADMINISTRACION DE PERSONAL * -DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

		-DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE						Total	
		DEFICIENTE		POCO EFICIENTE		EFICIENTE			
		N	%	N	%	N	%	N	%
-ADMINISTRACION DE PERSONAL	INICIO	8	6.5	3	2.4	0	0	11	8.9
	PROCESO	5	4.1	46	37.4	0	0	51	41.5
	LOGRADO	0	0	54	43.9	1	0.8	55	44.7
	DESTACADO	0	0	1	0.8	5	4.0	6	4.8
Total		13	10.6	104	83.7	6	4.8	123	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura se observa que en la variable Administración de personal en el nivel inicio el 6,5% se encuentra en el nivel deficiente, el 2,4% en el nivel poco eficiente del desempeño laboral docente, asimismo en el nivel proceso del aprendizaje en el área de secundaria el 4,1% en el nivel deficiente, el 37,4% en el nivel poco eficiente, en el nivel logrado el 43,9% en el nivel poco eficiente del

desempeño laboral docente, y el nivel destacado del aprendizaje en el área de secundaria el 0,8% en el nivel poco eficiente el 4% en el nivel eficiente.

Tabla 05
de contingencia -APRENDIZAJE DEL NIVEL DE SECUNDARIA * -FUNCIÓN
TÉCNICA Y PLANIFICACIÓN

		-FUNCIÓN TÉCNICA Y PLANIFICACIÓN						Total	
		DEFICIENTE		POCO EFICIENTE		EFICIENTE			
		N	%	N	%	N	%	N	%
	INICIO	2	1.5	9	7.3	0	0	11	8.8
-APRENDIZAJE DEL NIVEL DE SECUNDARIA	PROCESO	4	3.3	41	33.3	6	4.9	51	41.5
	LOGRADO	0	0	36	29.3	19	15.6	55	44.9
	DESTACADO	0	0	1	0.8	5	4	6	4.8
Total		6	4.8	87	70.7	30	24.5	123	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura se observa que en la variable Aprendizaje del nivel de secundaria en el nivel inicio el 1,5% se encuentra en el nivel deficiente, el 7,3% en el nivel poco eficiente, de la función técnica y planificación, en el nivel proceso del aprendizaje en el nivel de secundaria el 3,3% en el nivel deficiente, 33,3% poco eficiente, 4.9% en el nivel eficiente de la función técnica y planificación, asimismo en el nivel logrado del aprendizaje en el nivel de secundaria el 29,3% en el nivel poco eficiente, el 15,6% en el nivel eficiente, del desempeño laboral docente, y el nivel destacado del aprendizaje en el área de secundaria el 0,8% en el nivel poco eficiente el 4% en el nivel eficiente.

Tabla 06
contingencia -ADMINISTRACION DE PERSONAL * -FUNCIÓN
PEDAGÓGICA

Recuento		-FUNCIÓN PEDAGÓGICA				Total	
		DEFICIENTE		POCO EFICIENTE			
		N	%	N	%	N	%
	INICIO	9	7.3	2	1.6	11	8.8
-ADMINISTRACION DE PERSONAL	PROCESO	28	22.8	23	18.7	51	41.5
	LOGRADO	12	9.8	43	35	55	44.8
	DESTACADO	0	0	6	4.9	6	4.9
Total		49	39.9	74	60.2	123	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura se observa que en la variable Administración de personal en el nivel inicio el 7,3% se encuentra en el nivel deficiente, el 1,6% en el nivel poco eficiente, de la función pedagógica, en Administración de personal el 22,8% en el nivel deficiente, el 18,7% en el nivel eficiente de la función pedagógica, asimismo en el nivel logrado de Administración de personal el 9,8% en el nivel eficiente, el 35% en el poco eficiente, del desempeño laboral docente, y el nivel destacado de Administración de personal el 4,9% en el nivel poco eficiente.

Tabla 07
contingencia –ADMINISTRACION DE PERSONAL * -FUNCIÓN
ORIENTADORA Y TUTORIAL

	-FUNCIÓN ORIENTADORA Y TUTORIAL						Total	
	DEFICIENTE		POCO EFICIENTE		EFICIENTE			
	N		N		N		N	
INICIO	0	0	11	8.9	0	0	11	8.9
-ADMINISTRACION DE PROCESO PERSONAL	3	2.4	45	36.6	3	2.4	51	41.4
LOGRADO	1	0.8	35	28.5	19	15.4	55	44.7
DESTACADO	0	0	1	0.8	5	4	6	4.8
Total	4	3.2	92	74.8	27	21.8	123	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura se observa que en la variable Administración de personal en el nivel inicio el 8,9% se encuentra en el nivel poco eficiente, , de la función Orientadora y Tutorial, en la Administración de personal el 2,4% en el nivel deficiente, el 36,6% en el nivel poco eficiente de la función Orientadora y Tutorial, asimismo en la administración de personal el 0,8% en el nivel deficiente, el 28,5% en el poco eficiente, el 15,4% eficiente de la función Orientadora y Tutorial; y el nivel destacado de administración de personal el 0,8% en el nivel poco eficiente, el 4% en el nivel eficiente.

4.1.3 Relación entre la administración de personal y desempeño laboral docente

Ha: Existe relación entre el desempeño laboral docente y el rendimiento académico en el nivel de secundaria de los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho año 2014.

Ho: No existe relación entre el desempeño laboral docente y el rendimiento académico en el nivel de secundaria de los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho año 2014.

Tabla 08
Contingencia –ADMINISTRACION DE PERSONAL * -DESEMPEÑO
LABORAL DOCENTE

		Correlaciones	
		-APRENDIZAJE DE MATEMÁTICAS	-DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
Rho de Spearman	-ADMINISTRACION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,574**
		N	123
	-DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza la Ho.

En la Tabla el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación significativa entre la administración de personal y desempeño laboral docente ($r=-0,574$; $p<0,05$). En consecuencia, se rechaza la Ho por lo tanto existe relación entre el desempeño laboral docente y el rendimiento de los estudiantes de secundaria de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho año 2014.

4.1.3 Relación entre el aprendizaje en el nivel de secundaria y la función técnica y planificación

H1: Existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función técnica y planificación en los estudiantes de la I.E. “José

Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Ho: No existe relación entre el aprendizaje del nivel de aprendizaje y la función técnica y planificación en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

En la Tabla el análisis de correlación **Tabla 09**
ADMINISTRACION DE PERSONAL -FUNCION TECNICA Y
PLANIFICACION

		Correlaciones		
		- ADMINISTRACION DE PERSONAL	-FUNCION TECNICA Y PLANIFICACION	
Rho de Spearman	-ADMINISTRACION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	-FUNCION TECNICA Y PLANIFICACION	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza la Ho producto momento de Spearman nos indica que existe una relación entre administración de personal y función técnica y planificación ($r=-0,437$; $p<0,05$). En consecuencia, se rechaza la Ho por lo tanto existe relación entre el aprendizaje en el nivel de secundaria y la función técnica y planificación en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan Lurigancho en el año 2014.

4.1.3 Relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función pedagógica

H2: Existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función pedagógica en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Ho: No existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función pedagógica en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Tabla 10

		ADMINISTRACION DE PERSONAL -FUNCION PEDAGOGICO		
		Correlaciones		
			- ADMINISTRACION DE PERSONAL	FUNCION PEDAGOGICA
Rho de Spearman	-ADMINISTRACION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	-FUNCION PEDAGOGICA	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza la Ho.

En la Tabla el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación significativa entre la administración de personal y la función pedagógica ($r = -0,604$; $p < 0,05$). En consecuencia, se rechaza la Ho por lo tanto existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función pedagógica en los estudiantes de secundaria de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

4.1.4 Relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función orientadora y tutorial.

H3: Existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función orientadora y tutorial en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Ho: No existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función orientadora y tutorial en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Tabla 11

**ADMINISTRACION DE PERSONAL -FUNCION
ORIENTADORA Y TUTORIAL**

		Correlaciones	
		- ADMINISTRACION DE PERSONAL	FUNCION ORIENTADORA Y TUTORIAL
Rho de Spearman	-ADMINISTRACION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,437**
		N	123
	-FUNCION ORIENTADORA Y TUTORIAL	Coeficiente de correlación	,437**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	123

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza la Ho.

En la Tabla el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación significativa entre la administración de personal y función orientadora y tutoría ($r=-0,437$, $p<0,05$). En consecuencia, se rechaza la Ho por lo tanto existe relación entre el aprendizaje en el nivel de secundaria y la función orientadora y tutorial en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Una de las preocupaciones del Estado peruano en los últimos años ha sido mejorar la calidad de la educación, razón por la cual fue necesario aplicar la reforma educativa durante el gobierno del ingeniero Fujimori, con el asesoramiento de la UNESCO, la GTZ y el Banco Mundial. El primer aspecto que sirvió de base para dicha tarea fue el diagnóstico de la educación peruana (1993-1994) y a partir de ello se emprendió el plan piloto para aplicar el Nuevo Enfoque Pedagógico (1995) sustentado en el constructivismo, asumir el currículo por competencias, emprender la capacitación docente, aplicar una nueva gestión educativa más autónoma para las instituciones educativas y con mayor poder de decisión por parte de los directores, la reorientación de la formación magisterial, y, en especial la inclusión de procesos pedagógicos para potenciar la gestión pedagógica orientada a logros de aprendizaje.

Bajo estas prerrogativas que comprendieron un primer periodo de 1995-2000, es decir durante el segundo gobierno del ingeniero Fujimori, se procedió a desarrollar las vastas reformas en el campo educativo, teniendo como enfoque la calidad de la educación, que permitió en esta fase enfrentar los problemas y abordarlos de un modo integral. Posteriormente, la caída del régimen fujimorista y la instauración de un gobierno de transición del Dr. Valentín Paniagua, y luego el gobierno de Alejandro Toledo, dieron impulso al Acuerdo Nacional (2002) aprobándose 30 políticas de estado e insertándose en la décimo segunda política el acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y, sobre todo, la afirmación de una cultura evaluativa, la profundización de la reforma educativa emprendida, etc., de allí que se dan nuevos pasos para promulgar la Ley General de Educación (2003), sistematizar los alcances de la política educativa en el plano del Diseño Curricular Nacional (2006), la creación del sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación (2006), y la instauración del PRONAFCAP (2007), sirvieron para dar un nuevo impulso a las reformas de segundo piso, que luego fueron continuadas por el gobierno de Alan García.

Es en este marco que los docentes asistieron a un proceso complicado de reformas que se han venido aplicando con el objetivo de mejorar la calidad

educativa, más aun cuando las pruebas internacionales PISA pusieron en evidencia la precariedad de los aprendizajes de los estudiantes peruanos, ello que sirvió como un llamado de atención para poner la educación peruana en una situación de emergencia.

Desde esta perspectiva, los docentes y sus prácticas pedagógicas afrontaron una deconstrucción de sus prácticas pedagógicas, las capacitaciones promovidas por el PLANCAD (1995) fueron insuficientes y los retos de la globalización que implicó asumir las Tics terminaron por hacer más complicado entre los docentes el cambio de las estrategias didácticas tradicionales por las del Nuevo Enfoque.

Precisamente, en este contexto, la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” que constituye un colegio emblemático, se sujetó a las orientaciones de la reforma educativa y los docentes debieron asumir una nueva práctica pedagógica. Desde esta perspectiva, se replantearon aspectos claves en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la que era necesario transformar la amplia cobertura educativa que brindaba la escuela por una educación de calidad, teniendo como aspecto sustancial la construcción de los aprendizajes por los propios educandos. Siendo así, la decisión de la dirección fue emprender el proceso de reforma educativa interna, con la instrumentación del nuevo DCN (2006, 2009), el plan Huacharán y las capacitaciones formuladas por Pronafcap que permitieron actualizar a los profesores y afrontar un nuevo reto, asumir la evaluación censal y el enfoque meritocrático, fueron las nuevas pautas que sirvieron para enfocar las percepciones de los docentes en torno a la reforma educativa que se emprendió en el país y, de manera particular en la institución educativa, y como se manifiesta en resultados concretos como es el rendimiento académico de los estudiantes.

En base a lo expresado, y la aplicación del instrumento de percepciones acerca de la reforma educativa en al I.E. “José Carlos Mariátegui” se ha obtenido la siguiente evidencia empírica:

Con respecto a la hipótesis general:

La relación entre la Administración de Personal y el desempeño laboral docente en los alumnos entrevistados tuvieron percepciones buenas respecto a la reforma educativa porque se sitúan en el nivel bueno y ha dado lugar a que el

rendimiento académico se situó en logro esperado. Esto significa que los alumnos tienen una buena relación moderada entre las variables, asimismo existe una correlación significativa entre las variables de estudio toda vez que los resultados obtenidos en la correlación no paramétrica de Spearman de ($r = -0,574$; $p < 0,05$). En consecuencia, se rechaza la H_0 por lo tanto existe relación entre el desempeño laboral docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Con respecto a la hipótesis específica 1:

Asimismo la Administración de Personal y desempeño del docente aplicada a los alumnos demostraron una correlación moderada y significativa en un nivel bueno, este hecho da lugar que en el rendimiento académico los estudiantes hayan alcanzado los logros esperados. Esto significa que en la institución educativa sistemáticamente los docentes han venido aplicando un buen desempeño docente, resultado que se confirma al obtenerse una correlación no paramétrica r de Spearman ($r = -0,437$; $p < 0,05$), indicando una correlación positiva y moderada con un valor $p = .000$ altamente significativo, lo que nos permite afirmar la presencia de relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje en los estudiantes de secundaria de la I.E. “Jose Carlos Maiategui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Con respecto a la hipótesis específica 2:

En la Tabla el análisis de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación significativa entre la administración de personal y función pedagógica ($r = -0,443$; $p < 0,05$). En consecuencia, se rechaza la H_0 por lo tanto existe relación entre el aprendizaje del nivel de secundaria y la función pedagógica en los estudiantes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Se ha encontrado una correlación moderada y significativa en los estudiantes entrevistados tuvieron percepciones situadas en un nivel bueno en lo que concierne a la función pedagógica y el aprendizaje en el nivel de secundaria, es decir a las dos modalidades que instrumenta el Ministerio de Educación: la formación en servicio y formación inicial de los docentes, práctica permanente

que ha permitido mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje y permitir ser expresado en el rendimiento académico de los estudiantes, siendo el estadístico de correlación paramétrica Spearman de ($r=-0,443$; $p<0,05$), indicando una correlación positiva y alta con un valor $p = .000$ altamente significativo, lo que nos permite afirmar la presencia de relación entre las variables de estudio se encuentra en los estudiantes en un correlación moderada.

Con respecto a la hipótesis general 3:

Se ha encontrado una correlación moderada y significativa en los estudiantes entrevistados tuvieron percepciones situadas en un nivel bueno en lo que concierne a la función orientadora y tutoría y el aprendizaje en el nivel de secundaria, es decir a las dos modalidades que instrumenta el Ministerio de Educación: la formación en servicio y formación inicial de los docentes, práctica permanente que ha permitido mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje y permitir ser expresado en el rendimiento académico de los estudiantes, siendo el estadístico de correlación paramétrica Spearman de ($r=-0,437$; $p<0,05$) demostrando una correlación positiva y alta con un valor $p = .000$ altamente significativo, lo que nos permite afirmar la presencia de relación entre la función orientadora y tutoría y el aprendizaje en el área de matemática se encuentra en los estudiantes en un correlación moderada.

Siendo los resultados de la investigación que el desempeño laboral docente se relaciona con la administración de personal, tienen similitud con García Cruz Josefina Arimatea (2008) realizó un estudio de investigación denominado “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado según los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la UNMSM con el objetivo de establecer la correlación entre la calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente, los resultados de estudio muestran que calidad de la gestión académico-administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Así mismo evidencia la existencia de relación significativa entre la calidad de la gestión académico- administrativa y la responsabilidad docente con un nivel de aceptación, la relación entre la calidad de gestión académica administrativa y el dominio 19 científico y tecnológico es significativa y alcanza un nivel regular, mientras que la relación entre la calidad de la gestión académico administrativa

y relaciones interpersonales (31.5 %) y la formación en valores éticos (30.3 %). Asimismo Alberto Bueno, Ramón Osorio(2006) realizó un estudio titulado “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de secundaria de matemática y física de las facultades de la educación de las universidades de la sierra central del Perú”, en donde los objetivos era determinar el nivel de desempeño de los docentes de matemática y física de las facultades de educación en los dominios tecnológico, científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones , relaciones interpersonales y formación de valores éticos. Todos los trabajos de investigación presentados y analizados sirven de base para dar inicio a un sustento teórico y así dar mayor convicción al trabajo de investigación que servirá de guía y consulta para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

- PRIMERA: Se ha determinado una relación positiva y significativa entre la administración de personal y desempeño laboral docente en los estudiantes de la I.E. "José Carlos Mariátegui", del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014, al obtenerse una correlación de Pearson de valor $r= 0,710$ y un $p=,000>0,05$
- SEGUNDA: Se ha determinado una relación positiva y significativa entre el Aprendizaje en el nivel de secundaria y función técnica y planificación en los estudiantes de la I.E. "José Carlos Mariátegui", en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014, al obtenerse una correlación de Pearson de valor $r= 0,614$ y un $p=,000>0,05$
- TERCERA: Se ha determinado una relación positiva y significativa entre el Aprendizaje en el nivel de secundaria y función pedagógica en los estudiantes de la I.E. "José Carlos Mariátegui", del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2014, al obtenerse una correlación de Pearson de valor $r= 0,614$ y un $p=,000>0,05$
- CUARTA.- Se ha determinado una relación positiva y significativa entre la administración de personal y función orientadora y tutoría en los estudiantes de la I.E. "José Carlos Mariátegui", del distrito de San Juan Lurigancho en el año 2014, al obtenerse una correlación de Pearson de valor $r= 0,601$ y un $p=,000>0,05$.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Sugerir a las autoridades del Ministerio de Educación, profundizar en la evaluación que las reformas educativas a mejorar las políticas de capacitación de los docentes, priorizando las áreas de ciencias, como las matemáticas, física, química y otros, a fin de mejorar la formación de los docentes para que superen se desempeños laborales.

SEGUNDA: Proponer a las autoridades del Ministerio de Educación, el mejoramiento de los instrumentos de control del desempeño del docente en torno a sus funciones.

TERCERA: Profundizar en el estudio de la línea de investigación en gestión educativa, centrada en la identificación de los factores de la formación magisterial en función del rendimiento académico de los estudiantes, más aún en las áreas de ciencias donde se nota mayor debilidad.

CUARTA: Identificar con mayor precisión la función técnica y planificación, que coadyuvan en el mejoramiento de aprendizajes, a fin de establecer un instrumento de medición.

QUINTA: Sensibilizar a los padres de familia de la importancia de un mejor conocimiento de la función orientadora y tutorial con la finalidad de superar la relación entre el docente y los estudiantes para obtener mejores logros

SEXTA: Replicar el presente estudio a otras instituciones educativas a fin de generar nuevo conocimiento en torno a la implementación de la política educativa en contextos interculturales

BIBLIOGRAFÍA

1. Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima: Fondo Editorial Universidad Alas Peruanas.
2. Ansión, J. (2003). *La escuela en tiempos de guerra*. Lima: CEAPAZ.
3. Bunge, M. (1983). *La investigación científica. Su estrategia y filosofía*. Barcelona: Ariel.
4. Cabrera, V. (2005). *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. USA: Addison Wesley.
5. Calero, P. (2006). *Administración gerencial del centro educativo*. Lima: ABEDUL.
6. Castillo, A. (2006). *Administración de los Recursos Humanos*. Lima: ECOE.
7. Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
8. Cuba, S. y Liliam, H. (2011). *Quehaceres y saberes para una docencia reflexiva en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
9. Cuenca, R. (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
10. Del Rincón, I. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Hurtado Ediciones.
11. Dessler, G. (2003). *Actitud y trabajo*. México: Prentice Hall.
12. Farro, C. (2005). *Planeamiento Estratégicos para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: UDEGRAF.
13. Fernández, J. (2005). *Matriz de competencias del docente de educación básica*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre.
14. Flores, G. (2004). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
15. Garfiel, C. (2012). *Los empleados son primero*. México: Mc Graw Hill.
16. Gimeno, M. (2006). *El liderazgo directivo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de quinto año de las instituciones estatales de nivel secundario en Madrid*. (Tesis de maestría). Recuperado de
17. Gomez, D. (2006). *Curso de administración general y escolar*. Madrid: Nueva Granada.
18. Guerin, G. (2004). *Planeación Estratégica de Recursos Humanos*. Bogotá: Legis.

19. Guerrero, L. (2011): Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación.
20. Hernández S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. (5a ed). México: Mac Graw Hill, Interamericana.
21. Institución Educativa Argentina (2012). Reglamento Interno. Lima: Institución Educativa Argentina.
22. Irwin, M. y Freund, J. (2010). Probabilidad y estadística para ingenieros. Barcelona: Reverté S.A.
23. López, D. (2003). Desarrollo Humano. Lima: Universidad del Pacífico.
24. Ministerio de Educación (2009). Manual del Director (3.a ed.). Lima: Ministerio de Educación.
25. Ministerio de Educación (2010). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima: Ministerio de Educación.
26. Muñoz, C. (2012). Memoria de la gestión pedagógica. Lima: Institución Educativa Argentina.
27. Robbins, S. (2006). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
28. Sherman, T. (2004). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill Interamericana.
29. Sikula, A. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Limusa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: TESIS DE INTERNET

30. Bueno, M. (2006). El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú. (Tesis de maestría). Recuperado de http://biblioteca.educacion.unmsm.edu.pe/index.php?option=com_k2&view=item&id=42:4-el-desempe%C3%B1o-docente-y-el-rendimiento-acad%C3%A9mico-en-formaci%C3%B3n-especializada-de-los-estudiantes-de-matem%C3%A1tica-y-f%C3%ADsica-de-las-facultades-de-educaci%C3%B3n-de-las-universidades-de-la-sierra-central-del-per%C3%BA-ram%C3%B3n-osorio-alberto-bueno-2006&Itemid=191

31. García, A. (2004). Factores cognitivos y motivacionales de liderazgo en relación al rendimiento académico en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria en la institución educativa La Inmaculada de Pucallpa. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5166B8nEDZYJ:promo2010lenguayliteraturaunfv.blogspot.com/2010/07/motivacion-y-rendimiento-academico-de.html+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
32. <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CDQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdrmansilla.gnomio.com%2Fmod%2Fresource%2Fview.php%3Fid%3D78&ei=x2yDUZOYJY7M9gSZtoGYDw&usg=AFQjCNEvhoExoihCe6an3mVddLGf3a-8rg>
33. Miranda, P. y Andrade, J. (2005). Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los estudiantes del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago. (Tesis de maestría). Recuperado de http://drmansilla.gnomio.com/file.php/5/TESIS_Dr._Mansilla_-_SanMarcos._1_.pdf
34. Rincón, G. (2005). Relación entre el estilo directivo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0G1ijzQwkd0J:www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/gutierrez_rm/pdf/gutierrez_rm.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA: ADMINISTRACION DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI EN EL NIVEL DE SECUNDARIA DE MENORES UBICADA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO EL AÑO 2014

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "Jose Carlos Mariategui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Describir la relación entre la selección de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan Lurigancho, 2014.</p> <p>2. Caracterizar la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: La relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.</p> <p>Ho: La relación entre administración de personal y el desempeño docente no es positiva en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi1: La administración de personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.</p> <p>Ho1: La administración de personal no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.</p>	<p>VARIABLES</p> <p>VI = V1</p> <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p> <p>VD = V2</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Tipo De Investigación</p> <p>El tipo de estudio es descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño Y Esquema De La Investigación</p> <p>OX</p> <p>M r</p> <p>OY</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Unidades de análisis o muestra de estudio.</p> <p>Ox = Variable administración de personal.</p> <p>Oy = Variable del desempeño docente.</p> <p>r = Coeficiente de correlación.</p> <p>Población</p> <p>La población objeto de estudio está conformado por 75 docentes (39 varones y 36 mujeres) de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2014.</p> <p>Muestra</p> <p>Se utilizó el muestreo probabilístico del tipo estratificado siguiendo el método proporcional en base a la población, utilizando la determinación del tamaño de muestra para la población con la siguiente fórmula:</p>

Anexo N° 2: Instrumentos
Guía de observación de la administración de personal

DATOS GENERALES

Nombre de la I.E. Argentina

Dirección: Av. Corregidores Cdra. 9 s/n. Lima - Perú

Teléfono: 330 - 2865

Aplicado a:

Observador:

Fecha de aplicación:

Objetivo: La guía de observación de la administración de personal tiene por finalidad observar las capacidades de desarrollo de cada uno de los docentes con actividades, tareas y procesos, precisados en los instrumentos de planeación de la institución educativa.

Instrucciones: Este instrumento será administrado de manera individual a cada docente. El observador marcará con un aspa (X) en el recuadro que corresponda al logro del ítem evaluado teniendo en cuenta la siguiente escala:

(5) Excelente;	(4) Muy bueno;	(3) Bueno;	(2) Regular	(1)
Deficiente				

	Administración de personal					
	Selección de personal					
	1.1 Formación académica					
	1.1.1 ¿Posee usted grado académico de bachiller en educación?					
	1.1.2 ¿Posee usted título profesional en otras áreas?					
	1.1.3 ¿Posee usted título profesional pedagógico en educación?					
	1.1.4 ¿Posee usted grado académico en maestría?					
	1.2 Estudios de capacitación					

	1.2.1 Diplomas, certificados o constancias de certámenes de capacitación o actualización: Con duración de hasta un mes o de 12 a 60 horas lectivas. 1-3 (1); 4-6 (2); 7-9 (3); 10-12 (4); 13- a más (5)					
	1.2.2 Diplomas, certificados o constancias de certámenes de capacitación o actualización: Con duración de más de 1 hasta 3 meses o de más de 60 horas lectivas. 1-2 (1); 3-4 (2); 5-6 (3); 7-8 (4); 9- a más (5)					
	1.2.3 Diplomas o certificados de certámenes de perfeccionamiento: Con duración de más de 2 hasta 4 meses o hasta 180 horas. 1-2 (1); 3-4 (2); 5-6 (3); 7-8 (4); 9- a más (5)					
	1.3 Experiencia profesional					
	1.3.1 Experiencia laboral en capital de departamento y las provincias de Lima y Provincias Constitucional del Callao 1-2 (1); 3-4 (2); 5-6 (3); 7-8 (4); 9- a más (5)					
	1.3.2 Experiencia laboral en otros lugares no comprendido en 1.3.1; 1-2 (1); 3-4 (2); 5-6 (3); 7-8 (4); 9- a más (5)					
	Desempeño laboral					
	2.1 Eficiencia en el servicio					
	2.1.1 Planificación, organización, coordinación, ejecución y evaluación de las acciones inherentes al cargo que desempeña.					
	2.1.2 Previsión, detección y solución de problemas o situaciones propias de su trabajo					
	2.1.3 Iniciativa, creatividad, aporte innovador en el cumplimiento de sus funciones.					
	2.1.4 Elaboración y aplicación, según corresponda, de material					

	didáctico, técnicas, normas y procedimiento relacionados a su cargo.					
	2.1.5 Actitudes hacia las instituciones y relaciones interpersonales en su centro de trabajo.					
	2.2 Asistencia y puntualidad					
	2.2.1 Sin tardanzas ni inasistencias injustificadas 0-1 (5); 2-4 (4); 5-6 (3); 7-8 (2); 9-10 (1)					
	2.2.2 Con menos de 10 tardanzas o 3 inasistencias injustificadas no consecutivas 0(5); 1(4); 2(3); 3(2).					
	2.3 Participación en el trabajo comunal y promoción social					
	2.3.1 Participación en la construcción y equipamiento de local escolar					
	2.3.2 Por mejoramiento de la infraestructura o equipamiento parcial del local escolar					
	Méritos					
	3.1 Distinciones y méritos con carácter de oficial					
	3.1.1 Distinciones y méritos con carácter de oficial: Diplomas y distinciones o reconocimientos oficiales					
	3.1.2 Distinciones y méritos con carácter de oficial: Otras distinciones y condecoraciones otorgadas por instituciones comunales, laborales y del sector					
	PUNTAJE					

CONSOLIDADO DE PUNTAJES		
DIMENSIONES	ITEMS	PUNTAJE
1	1.1.1	
	1.1.2	
	1.1.3	

	1.1.4	
	1.2.1	
	1.2.2	
	1.2.3	
	1.3.1	
	1.3.2	
2	2.1.1	
	2.1.2	
	2.1.3	
	2.1.4	
	2.1.5	
	2.2.1	
	2.2.2	
	2.3.1	
	2.3.2	
3	3.1.1	
	3.1.2	
PUNTAJE TOTAL		

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Escalas de valoración del instrumento:

0 – 20	:	Deficiente
21 – 40	:	Regular
41 – 60	:	Bueno
61 – 80	:	Muy bueno
81 – 100	:	Excelente

Guía de observación del desempeño docente

DATOS GENERALES

Nombre de la I.E.

Dirección:

Teléfono:

Aplicado a:

Observador:

Fecha de aplicación:

Objetivo: Evaluar la eficiencia y responsabilidad en el desempeño docente.

La presente guía de observación es importante para poder medir y mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Instrucciones: Este instrumento será administrado de manera individual a cada docente. El observador marcará con un aspa (X) en el recuadro que corresponda al logro del ítem evaluado teniendo en cuenta la siguiente escala:

(5) Excelente; (4) Muy bueno; (3) Bueno; (2) Regular; (1) Deficiente

Desempeño docente						
Identificación con la IEP						
1.1 Dedicación e iniciativa						
1.1.1	Conoce y se identifica con los fines y objetivos del centro educativo.					
1.1.2	Tiene currículos diversificados y dosificados para sus alumnos					
1.1.3	Utiliza variedad de estrategias para el aprendizaje: trabajo en grupo, presentaciones, proyecto.					
1.1.4	Utiliza los nuevos y variados métodos de evaluación.					
1.1.5	Toma en cuenta las diferentes individualidades de sus alumnos al planear y conducir los aprendizajes.					
1.1.6	Promueve metodologías donde los educandos construyen el conocimiento a través de sus experiencias.					
1.1.7	Promueve la aplicación de lo aprendido en el ámbito familiar comunal.					
1.1.8	Procura que los estudiantes más adelantados ayuden a los que tienen dificultades para el aprendizaje.					

Desempeño docente						
1.1.9	Planea, organiza y ejecuta actividades de reforzamiento pedagógico para los alumnos que no alcanzan oportunamente los objetivos propuestos para el grupo.					
1.1.10	Exhibe en el aula los trabajos de los alumnos.					
1.1.11	Emplea nuevos y variados materiales educativos trabajados con los alumnos y con el apoyo de sus padres.					
1.1.12	Deja aplicaciones y tareas de refuerzo de lo aprendido en clase.					
1.1.13	Establece reglas claras entre alumnos y entre alumnos y profesor					
1.1.14	Propicia y alienta para que los alumnos propongan actividades, temas y contenidos.					
1.1.15	Devuelve a sus alumnos sus trabajos y tareas oportunamente y con recomendaciones para mejorar.					
1.1.16	Demuestra actitud para aprender y proseguir su calificación para mejorar su trabajo.					
1.1.17	Coordina con los padres las actividades de refuerzo del aprendizaje de sus hijos y para superar problemas de conducta.					
1.1.18	Mantiene relaciones cordiales con el personal del centro educativo.					
1.1.19	Identifica a sus alumnos por sus nombres y les asigna responsabilidades.					
1.1.20	Promueve y asiste a reuniones para tratar asuntos profesionales sobre el desarrollo de las clases, la conducta de los alumnos, el apoyo de los padres.					
1.2	Responsabilidad y logros de resultados educativos					
1.2.1	Es puntual					
1.2.2	Se ausenta de clases					
1.2.3	Si se ausenta repone el tiempo perdido					
1.2.4	Cumple el horario de clases por semana					
1.2.5	Avance del programa curricular					
1.2.6	Tiene los materiales listos antes de clase					
	Logros de resultados educativos					
	2.1 Logros académicos					
2.1.1	Asistencia de sus alumnos durante el año lectivo					
2.1.2	Porcentaje de sus alumnos que repitieron el año pasado					
2.1.3	Porcentaje de sus alumnos que abandonaron los estudios el año pasado (Retirados)					
2.1.4	Porcentaje de sus alumnos que aprobaron el año pasado					
	PUNTAJE					

DIMENSIONES	ITEMS	PUNTAJE
1	1.1.1	
	1.1.2	
	1.1.3	
	1.1.4	
	1.1.5	
	1.1.6	
	1.1.7	
	1.1.8	
	1.1.9	
	1.1.10	
	1.1.11	
	1.1.12	
	1.1.13	
	1.1.14	
	1.1.15	
	1.1.16	
	1.1.17	
	1.1.18	
	1.1.19	
	1.1.20	
2	1.2.1	
	1.2.2	
	1.2.3	
	1.2.4	
	1.2.5	
	1.2.6	
PUNTAJE TOTAL	2.1.1	
	2.1.2	
	2.1.3	
	2.1.4	

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
0-30	31-60	61-90	91-120	121-150

Escalas de valoración del instrumento:

0 – 30	:	Deficiente
31 – 60	:	Regular
61 – 90	:	Bueno
91 – 120	:	Muy bueno
121 – 150	:	Excelente