

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**“ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARGENTINA
EN EL NIVEL DE SECUNDARIA DE MENORES UBICADA EN
EL CERCADO DE LIMA, 2014”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANIFICACIÓN OPERATIVA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
PROYECTOS**

**TESISTA: EDWIN LUCIANO RIVERA SALAZAR
ASESOR: DR. PEDRO GETULIO VILLAVICENCIO GUARDIA**

HUÁNUCO – PÉRU

2015

DEDICATORIA

*A mis queridos e inolvidables
padres, Osías y Aída.*

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Fernando Vargas Soto y al Dr. Pedro Getulio Villavicencio Guardia, por su ayuda y asesoramiento en el desarrollo y mejora de la actual investigación.

RESUMEN

El actual trabajo de investigación es el informe final titulado: “Administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014”.

La investigación es de nivel descriptivo y correlacional entre la administración del personal y el desempeño docente. El diseño es No Experimental, y se usará el corte transversal debido a que se recogerá la información en dos momentos y en dos tiempos.

El propósito general de este estudio, es evaluar la correlación entre la administración del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”. La muestra no probabilística está conformada por 25 docentes que trabajan en la institución educativa.

La hipótesis general resultado del análisis de correlación producto momento de Pearson muestra que hay una relación positiva moderada entre la administración de personal y el desempeño docente ($p = 0.0453 < 0.05$).

Además, hay una relación significativa con un grado de relación de 0.0408 y un grado de significancia menor a 0.05 entre la selección de personal y el desempeño docente.

También, hay una correlación directa entre el desempeño laboral y el desempeño docente con un nivel de correlación de 0,0169 y un grado de significancia menor a 0.05.

Por último, se concluye que hay una correlación sustancial entre méritos del personal y el desempeño docente en un nivel de relación de 0,0453 y un grado de significancia menor a 0.05.

ABSTRACT

This research work is the final report entitled: "personnel management and the teaching performance in the educational institution "Argentina" in the level of secondary level juvenile located in the District of Lima, 2014 ".

The research is descriptive and correlational level between the personnel administration and the teaching performance. The design is non-experimental, and will be used because the sectional will collect the information in two different times, in two times.

The overall objective of this study is to determine the relationship between the administration of the staff and the teaching performance in the educational institution "Argentina". The sample non-probabilistic is composed of 25 teachers working in the educational institution.

The general hypothesis result of correlation analysis Pearson product moment indicates that there is a positive relationship between moderate personnel management and the teaching performance ($p = 0.0453 < 0.05$).

In addition, there is a significant relationship with a degree of correlation of 0.0408 and a significance level of less than 0.05 between the selection of staff and the teaching performance.

Also, there is a direct relationship between job performance and the performance teacher with a degree of correlation of 0.0169 and a significance level less than 0.05.

Finally, it is concluded that there is a substantial relationship between merit of staff and the teaching performance in a degree of correlation of 0.0453 and a significance level less than 0.05.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
ÍNDICE	VI
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 <i>Fundamentación del problema de investigación</i>	1
1.2 <i>Justificación</i>	2
1.3 <i>Importancia o propósito</i>	3
1.4 <i>Limitaciones</i>	3
1.5 <i>Formulación del problema de investigación general y específicos</i>	5
1.6 <i>Formulación de los objetivos generales y específicos</i>	5
1.7 <i>Formulación de hipótesis generales y específicas</i>	6
1.8 <i>Variables</i>	7
1.9 <i>Operacionalización de variables</i>	8
1.10 <i>Definición de términos operacionales</i>	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	11
2.1 <i>Antecedentes</i>	12
2.2 <i>Bases teóricas</i>	15
2.3 <i>Bases conceptuales</i>	55
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	63
3.1 <i>Ámbito</i>	64
3.2 <i>Población</i>	64

3.3 Muestra	68
3.4 Nivel y tipo de estudio	69
3.5 Diseño de investigación	70
3.6 Técnicas e instrumentos	71
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	83
3.8 Procedimiento	87
3.9 Tabulación	92
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	104
4.1 Análisis descriptivo	105
4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	116
4.3 Discusión de resultados	132
4.4 Aporte de la investigación	133
CONCLUSIONES	134
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	136
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	138
ANEXOS	143

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Población docente de las instituciones educativas Aledañas a la Institución Educativa Argentina.	73
Tabla 2.	Cantidad de docentes de la Institución Educativa Argentina	75
Tabla 3.	Total de la muestra.	76
Tabla 4.	Validez del instrumento guía de observación de la Administración del personal.	92
Tabla 5.	Validez del instrumento guía de observación del desempeño docente.	93
Tabla 6.	Selección del personal de la Institución Educativa Argentina.	113
Tabla 7.	Desempeño laboral en la Institución Educativa Argentina.	115
Tabla 8.	Méritos del personal en la Institución Educativa Argentina.	116
Tabla 9.	Administración de personal en la Institución Educativa Argentina.	118
Tabla 10.	Desempeño docente en la Institución Educativa Argentina.	120
Tabla 11.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la selección del personal.	125
Tabla 12.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov del desempeño docente.	126

Tabla 13.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov del mérito.	127
Tabla 14.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la administración de Personal.	128
Tabla 15.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la identificación con la institución educativa.	130
Tabla 16.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov de logros de resultados educativos.	131
Tabla 17.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov del desempeño docente.	132
Tabla 18.	Prueba de hipótesis general.	134
Tabla 19.	Prueba de chi cuadrado.	134
Tabla 20.	Prueba de hipótesis específica 1.	135
Tabla 21.	Prueba de chi cuadrado.	136
Tabla 22.	Prueba de hipótesis específica 2.	137
Tabla 23.	Prueba de chi cuadrado.	137
Tabla 24.	Prueba de hipótesis específica 3.	138
Tabla 25.	Prueba de chi cuadrado.	139

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Organigrama estructural de la Institución Educativa Argentina.	52
Figura 2.	Nivel de dimensión 1: Selección de personal.	114
Figura 3.	Nivel de dimensión 2: Desempeño laboral.	115
Figura 4.	Nivel de dimensión 3: Méritos.	117
Figura 5.	Nivel de variable independiente X: Administración De personal.	119
Figura 6.	Nivel de variable independiente Y: Desempeño Docente.	121

INTRODUCCIÓN

La administración del personal como estrategia esencial y conveniente para la manejo y orientación de las instituciones educativas, ha sido bien importante en los últimos años, representa la clave principal y herramienta básica para conseguir el desarrollo de la institución educativa y favoreciendo con ello a la educación peruana, concretamente a la educación secundaria.

Fundamentalmente el apreciable significado de la administración de personal en la educación secundaria de menores y por ende sus resultados en la calidad educativa, debido a ello se ha elaborado la tesis titulada “Administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014”, cuya finalidad más importante es evaluar cada una de las variables, para determinar la relación entre ambas, en otras palabras, cómo se desarrolla la administración de personal y cuál es su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Continuando con los lineamientos metodológicos convenientes, y teniendo en cuenta el diseño de tesis establecido por la Escuela de Post Grado de la UNHEVAL, la tesis se estructura en cuatro capítulos.

El Capítulo I, está encaminado al problema de investigación, el mismo que contiene: la fundamentación del problema, la justificación, la importancia, las limitaciones, la formulación de los problemas general y específicos, hipótesis general y específicos, variables, operacionalización de variables y definición de términos operacionales.

En el Capítulo II, está expresado el marco teórico, se realizó los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

En el Capítulo III, está revelado el marco metodológico, que considera: el ámbito, la población, la muestra el tipo de estudio, diseño de investigación,

técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento y tabulación.

En el Capítulo IV, se exponen los resultados de la investigación que comprenden el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aportes de la investigación.

Seguidamente, se trazan las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas vinculadas al tema de investigación citada de acuerdo a las normas APA.

Finalmente, aborda los anexos, la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, las tablas y figuras estadísticas de las variables en estudio y las pruebas aplicadas.

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

La administración de personal como estrategia de gran importancia y asombrosa para la conducción y dirección de las instituciones educativas, ha conseguido gran trascendencia en los últimos años, habiendo por ello conformado la clave más importante y la herramienta primordial para adquirir el desarrollo y el progreso de la calidad de la educación peruana, sobre todo en la educación secundaria de menores.

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

En el ambiente nacional: Los factores cognitivos y motivacionales del liderazgo en comparación al rendimiento académico en los educandos de secundaria en la Institución Educativa “La Inmaculada” de la ciudad de Pucallpa del departamento de Ucayali, de acuerdo a la tesis de García (2004) se dispuso el grado de correlación entre liderazgo y rendimiento académico en la secundaria.

En el ambiente 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): Concede capacitaciones permanentes a los directores de las instituciones educativas y a los docentes para que intervengan como líderes en relación a la enseñanza-aprendizaje conforme a la ley de educación peruana vigente.

En el ambiente institucional: La correspondencia entre el director y los padres de familia les concede responsabilidades que reconoce el cumplimiento de deberes conforme a la normatividad vigente.

Finalmente, el problema que se investiga corresponde al área de educación básica regular de nivel secundaria de menores, fundamentalmente al de administración de personal, porque por ahí es donde se ha encontrado el problema, y, ello ha conllevado a sugerir la relación con la variable: Desempeño docente.

1.2 Justificación

La actual investigación expresa una contribución a la administración de personal en la institución educativa al permitirnos evaluar, en la actual realidad del país un aspecto de gran importancia, como es el nivel de relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

También, tiene consecuencias prácticas puesto que a través de la evaluación docente se consigue información apreciable para precisar el personal docente adecuado para su respectiva labor.

El trabajo de investigación tiene un valor teórico ya que nos ayudó a obtener indicadores de gestión eficaz específicamente en los docentes, asignando igual posibilidad para que obtengan alto promedio en su desempeño docente en la institución educativa.

1.3 Importancia o propósito

La investigación nos permite validar herramientas para la recolección de información confiable y determinar el grado de correlación entre la administración de personal y el desempeño docente que pueden ser empleados y utilizados en cualquier otra institución educativa.

Según Rincón, G. (2005) quien desarrolló la investigación: “Relación entre el estilo directivo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas” expuesta en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para conseguir el grado de Magíster en Educación. El propósito fue precisar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas del lugar de estudio y se consiguió como resultado que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente hay un mayor grado de correlación en las instituciones educativas del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.

En consecuencia, la actual investigación es acertada debido a que determina una ayuda a la Administración de Personal en la institución educativa al permitirnos evaluar, en el actual momento del país, un elemento básico como es el grado de relación de la administración de personal en el desempeño docente.

1.4 Limitaciones

El actual trabajo de investigación tiene un alcance en el tiempo de 5 meses, comenzó en el mes de enero del 2014 y concluyó en mayo del mismo año. Se apoyó en información recogida de los docentes de la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima. 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 los educadores con poca experiencia. En otras palabras, la muestra no probabilística no era homogénea con respecto a la experiencia docente.
- b) La muestra no probabilística estuvo constituido por 25 docentes que fueron analizados para precisar su desempeño docente. No todos los educadores tienen la misma formación académica. En la educación técnica-productiva de la Institución Educativa “Argentina” existen profesionales en: Administración, Economía, Contabilidad e Ingeniería y con segunda especialización en Educación.
- c) Los profesores examinados, ostentan diferentes estudios de post grado y cursos de capacitación en ciencias de la empresa (Administración, Contabilidad y Economía) y en Educación; además en los estudios de capacitación.
- d) En el mes de abril del 2014, fecha en la cual se tenía que utilizar las herramientas de evaluación (guías de observación) en la institución educativa, los docentes y directivos estuvieron muy abrumados en la realización del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Sus juntas académicas fueron extensas, en muchos instantes fue difícil conseguir información de los profesores.

Por último, no obstante de existir contrariedades que se mostraron, no fue un impedimento para proseguir con la realización de la actual investigación.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.5.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?

1.5.2 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 “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?
2. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?
3. ¿Cuál es la relación entre los méritos del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?

1.6 Formulación de los objetivos generales y específicos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Describir la relación entre la selección de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.
2. Caracterizar la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.
3. Precisar la relación entre los méritos del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

1.7 Formulación de hipótesis generales y específicas

La relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

1.7.2 Hipótesis específicos

1. La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.
2. El desempeño laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

3. Los méritos del personal se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

1.8 Variables

V1 : Administración de personal.

V2 : Desempeño docente.

1.8.1. Definición conceptual

Administración de personal:

De acuerdo al Ministerio de Educación (2010, p. 20) define la administración de personal: “La administración de personal conforme a las finalidades de la institución educativa, se refiere al desempeño laboral del personal y de la eficiencia de la gestión institucional, para conseguir un excelente servicio educativo”.

Desempeño docente:

Para el Ministerio de Educación (2010, p.16), “La evaluación del personal es el proceso completo, sistemático y permanente de valoración del conjunto de acciones, conductas y beneficio laboral del servidor en la realización de sus labores”.

1.9 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>V1: Administración de personal. Autor: Ministerio de Educación (2010)</p>	<p>El -Ministerio de Educación (2010) define la administración de personal: "La administración de personal de acuerdo a los objetivos del centro educativo, hace referencia al desempeño laboral del personal y de la eficiencia de gestión institucional, para lograr una mejor calidad del servicio educativo"(p.20).</p>	<p>1. Selección del personal. 1.1 Formación académica. 1.2 Estudios de capacitación. 1.3 Experiencia profesional. 2. Desempeño laboral. 2.1 Eficiencia en el servicio. 2.2 Asistencia y puntualidad. 2.3 Participación en el trabajo comunal y promoción social. 3. Méritos. 3.1 Distinciones y méritos con carácter de oficial.</p>	<p>1.1.1 Calificación académica y profesional. 1.2.1 Constancias de capacitación. 1.3.1 Experiencia laboral. 2.1.1 Competencia laboral. 2.2.1 Puntualidad laboral. 2.3.1 Identificación institucional. 3.1.1 Reconocimientos con carácter de oficial</p>	<p>1 = Deficiente. 2 = Regular. 3 = Bueno. 4 = Muy bueno. 5 = Excelente.</p>

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>V2: Desempeño Docente. Autor: Ministerio de Educación (2010)</p>	<p>Para el Ministerio de Educación (2010) "La evaluación de personal es el proceso integral, sistemático y continuo de apreciación del conjunto de actividades, actitudes y rendimiento laboral del servidor en el cumplimiento de sus funciones"(p. 16).</p>	<p>1. Identificación con la IEP. 1.1 Dedicación e iniciativa. 1.2 Responsabilidad y logros de resultados educativos. 2. Logros de resultados Educativos. 2.1 Logros de resultados educativos alcanzados por el docente.</p>	<p>1.1.1 Rendimiento docente. 1.2.1 Resultados pedagógicos. 2.1.1 Logros académicos.</p>	<p>1 = Deficiente. 2 = Regular. 3 = Bueno. 4 = Muy bueno. 5 = Excelente.</p>

1.10 Definición de términos operacionales

Variable	Dimensiones	Indicadores
Administración de personal	Selección de personal	Calificación académica y profesional
		Constancias de capacitación
		Experiencia laboral
	Desempeño laboral	Competencia laboral
		Puntualidad laboral
		Identificación institucional
Méritos	Reconocimiento con carácter de oficial	
Desempeño docente	Identificación con la Institución Educativa Particular	Rendimiento docente
		Resultados pedagógicos
	Logros de resultados educativos	Logros académicos

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Se ha analizado diferentes tesis de investigación relacionados a trabajos sobre las variables que se está analizando, cada uno de ellos tienen elementos muy importantes para el actual estudio, por lo que, considero adecuado unirlos como antecedentes teóricos.

2.1.1 Investigaciones Internacionales:

Miranda, P. y Andrade, J. (2005) expusieron la tesis “Influencia del liderazgo directivo en el rendimiento escolar de los educandos del segundo año de secundaria en la ciudad de Santiago” con la finalidad de evaluar el grado de relación del liderazgo directivo en el rendimiento académico de los educandos del segundo año de secundaria en la comunidad de Santiago. Se obtuvo información de una muestra probabilística de 200 alumnos del segundo año de secundaria. Las herramientas que se utilizaron para analizar las variables fueron los cuestionarios. Los rendimientos que se obtuvieron en la investigación manifiestan que la variable independiente liderazgo directivo incide directamente en el rendimiento académico de los educandos del segundo año de secundaria. Las conclusiones en relación con lo que se está investigando: Se estima en la actual investigación que la variable liderazgo directivo como conexión del desempeño del docente en la Institución Educativa “Argentina” localizado en el Cercado de Lima.

Gimeno, M. (2006) en su tesis titulada “El liderazgo directivo y su relación con el rendimiento académico de los educandos de quinto año de las instituciones estatales de nivel secundario en Madrid” cuya finalidad fue examinar el grado de relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico en los educandos del quinto año de secundaria de las instituciones educativas estatales de Madrid, se tuvo en cuenta una muestra probabilística de 1400 alumnos, de las instituciones estatales de Madrid- España. Las herramientas que se utilizaron para evaluar las variables fueron los cuestionarios. Los

rendimientos que se obtuvieron fueron la correlación directa entre el liderazgo directivo con el rendimiento académico de los educandos, expresado en que a mayor liderazgo directivo mayor es el rendimiento académico de los estudiantes. Asimismo, se consiguió que el liderazgo directivo al relacionarse con los resultados del rendimiento académico, demostrar que el líder al efectuar sus labores, consigue un clima adecuado en la institución educativa, adecuado para aumentar el rendimiento académico de los educandos. La conclusión con lo que se está investigando: Se evalúa al liderazgo como un elemento importante en el desempeño del docente.

2.1.2 Investigaciones Nacionales:

García, A. (2004) en su tesis “Factores cognitivos y motivacionales de liderazgo en comparación al rendimiento académico en los educandos de cuarto y quinto grado de educación secundaria en la Institución educativa “La Inmaculada” de Pucallpa” manifestó como propósito a tener en cuenta el grado de correlación entre liderazgo y rendimiento académico en los educandos del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa “La Inmaculada” de Pucallpa. La investigadora seleccionó una muestra probabilística de 120 alumnos del cuarto y quinto año de secundaria de la institución educativa “La Inmaculada de Pucallpa”. Las herramientas que se usaron para evaluar las variables fueron los cuestionarios. Las conclusiones más importantes que se obtuvieron fueron los siguientes:

1. Se alcanzó una correlación positiva entre el liderazgo y el rendimiento académico en los educandos comprendidos entre los 13 a 18 años.
2. Los educandos con bajo rendimiento académico, tienen desarrollados pocos factores cognitivos y motivacionales sobre liderazgo.

3. Los educandos, correspondientes al quinto superior, tienen avanzados los elementos cognitivos y motivacionales del liderazgo.
4. La falta de liderazgo en los educandos con bajo rendimiento académico, está vinculado con un menor desarrollo bio-psico-social.
5. Se ha obtenido que, a mayor estímulo con hechos psicológicos y fácticos, se consigue mayor beneficio académico, en los educandos de 13 a 18 años de edad en la institución educativa de estudio.

Las conclusiones que se refiere con lo que se está evaluando: El liderazgo es una variable que tiene repercusiones en el buen desempeño del docente.

Tarazona, R. (2009) reveló su trabajo de investigación “El planeamiento estratégico y el nivel de bienestar laboral de los docentes en las instituciones educativas, del distrito de Puente Piedra”. La finalidad fue evaluar el nivel de correlación entre el planeamiento estratégico y el nivel de bienestar laboral de los educandos en las instituciones educativas, del distrito de Puente Piedra. El tamaño de la muestra probabilística estaba conformada por 97 docentes de instituciones educativas del distrito de Puente Piedra. Las herramientas que se usaron para evaluar las variables eran los cuestionarios. Las consecuencias de la exploración sostienen: la ocurrencia de una correlación estadísticamente considerable entre el planeamiento estratégico y el nivel de bienestar de los docentes. De la misma forma, hay relación significativa entre las dimensiones de la variable “x” (visión y misión, análisis situacional, propósitos y actividades estratégicas) con las dimensiones de la variable “y” (bienestar respecto a la realización de necesidades, ambiente laboral instrucción y progreso). Los resultados conforme con lo que se está indagando: Se concluye del trabajo de investigación dos variables:

planeamiento estratégico y bienestar laboral están correlacionadas con las variables de la actual tesis que son administración de personal y desempeño docente.

2.2 Bases teóricas

Capítulo 1: Administración de personal

La 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).

1.1 Concepto de administración de personal

La administración de personal son las actividades que se hacen para organizar a los trabajadores en la organización de la entidad con la finalidad de enrolarlo, acomodarlo, incentivarlo, redistribuirlo e instruirlo, para incrementar su eficiencia y eficacia, considerando las necesidades y los intereses de los empleados (Ministerio de Educación, 2009, p.21).

Igualmente, teniendo en consideración los procesos que correlacionan la administración de personal como un proceso de la conveniente asociación entre organización, estrategia, métodos, estilo, competencias, personas y propósitos superiores, se comprende como la disciplina que realiza una gestión del personal considerando los aspectos científicos y destinada a conseguir un determinado propósito (Ministerio de Educación, 2009, p.22).

Después, se llama personal al conjunto de personas con las que la organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) posee

para plantear y ejecutar de manera óptima las actividades, trabajos y propósitos que se realizan y que han sido demandados a dichas personas. (Chiavenato, 2003, p.13).

De igual manera, se llama personal al conjunto de empleados de una entidad, sección económico o de una economía completa. Usualmente también se utiliza para aludir al proceso de gestión que se encarga de lo siguiente: elegir, negociar, constituir, utilizar y mantener al talento humano que la organización requiere para obtener sus propósitos. (Flores, 2004, p.17).

Además, la gerencia es el conjunto de personas con una buena calificación que están comprometidos con la aprobación o fracaso de una organización. Es la unidad de la entidad que tiene que resolver y gestionar las dificultades y retos que tiene que hacer frente la empresa y que los miembros del grupo subyuguen sus aspiraciones personales para obtener los propósitos y metas de la entidad. Por lo tanto, la gerencia contribuye con su liderazgo, dirección y capacidad de coordinación. (Calero, 2006, p.34).

Asimismo, el gerente está comprometido con la coordinación y control del trabajo que realizan los miembros de la organización de tal manera que ejecuten de acuerdo a los propósitos de la empresa. Los empleados no administrativos laboran directamente en una labor en la que no tienen a quién reportar. Las organizaciones o empresas estructuradas habitualmente tienen gerentes de primera línea, gerentes de nivel medio y gerentes de nivel alto. En otras organizaciones más generales, los gerentes pueden no ser reconocidos fácilmente, sin embargo alguien debe cumplir esa labor (García, 2004, p.38).

De igual forma, el gerente para conducir las instituciones educativas (públicas o privadas) se amparan en las funciones típicas como son la planificación,

organización, dirección y control de sus labores, que son las funciones gerenciales para conducir cualquier entidad (Gimeno, 2006, p.45).

Por ende, la administración de personal es responsable de todo lo referente al talento humano, distinguido de la mejor forma como recurso humano, el cual es el elemento más trascendente en el actividad de una organización, a pesar de, que a veces es el primer lastimado con la toma de decisiones de la organización, resulta incoherente que en este proceso quede por debajo de los otros recursos de las organizaciones (capital, los beneficios, la empresa, las maquinas, la producción, entre otros) (Ministerio de Educación, 2009, p.2).

Luego, La administración de personal es el conjunto de vaticinios, medios y las ejecutorias que se alinean a acrecentar la justicia y armonía en la estructura del trabajo, asimismo permite el mayor grado de eficacia y eficiencia interna y externa a cualquier tipo de entidad (Tarazona, 2009, p. 44).

También, la administración de personal es la dinámica que proporciona el mejor empleo del talento humano y tiene como finalidad combinar a los grupos sociales para incrementar la eficiencia y eficacia en la obtención de sus propósitos y metas de la entidad (Castillo, 2006, p.12).

Por lo tanto, los autores se ponen de acuerdo con el concepto de administración de personal como las actividades de planificación, organización control y dirección en el ámbito público y privado de la institución educativa.

1.2 Convocatoria del personal docente

La convocatoria del personal es la propagación de la existencia de vacantes en una organización educativa para concursar y el órgano competente (UGEL) lo difunde a través de los diferentes medios de comunicación masiva. (Alvarado, 2006, p. 61).

También, las plazas vacantes a competir y que las anuncia el órgano capacitado (Director, imagen institucional, gerencia, etc.) a través de los medios de comunicación masiva. (Castillo, 2006, p. 46).

Además, el anuncio se direcciona 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 lado, descubierta las necesidades de personal docente para el comienzo del año escolar se usará como medios de aviso: a) Recomendaciones del personal docente actual, b) los currículos recibidos, c) consejos al área de gestión pedagógica (Guerrero, 2011, p. 38).

Asimismo, Una convocatoria es un llamamiento que se efectúa habitualmente a un grupo delimitado de personas para que favorezcan en una actividad determinada que se llevará a cabo en una hora específica y en un lugar conveniente. Del mismo modo, por medio de ella, se promueve y estimula la contribución democrática de las docentes que concurren a una convocatoria para ser parte de ella y formar parte en la toma de decisiones de la institución educativa. (Sherman, 2004, p.29).

En suma, los autores se ponen de acuerdo con la noción de convocatoria de personal, es el evocación de los posibles interesados, que se puede cumplir de forma oral, escrita o utilizando cualquier otro medio de comunicación masiva. De igual forma es utilizada para dar noticias sobre un espacio de

mediación, adiestramientos o conversaciones, se relaciona a realizar un llamado a una o varias personas para que participen en un lugar específico y a una hora apropiada.

1.3 Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de mecanismos que se usan para identificar y convocar a los futuros aspirantes preparados para acatar las direcciones de la institución educativa. En el proceso de convocatoria de personas capaces para ocupar un puesto laboral en la organización. Es una palabra muy empleada tanto en el aspecto militar como en lo civil, adicionalmente en otras actividades donde se necesitan alterar cierta cantidad de vacantes. (Ministerio de Educación, 2009, p. 39).

Además, el reclutamiento es el primer peldaño para conseguir personas experimentadas e idóneas en un determinado puesto laboral, conforme a ello la cantidad de personas que lo conforman pueden ser, además, mucho mayor al número de vacantes. Por ese motivo, lo más resaltante es desarrollar la selección más apropiada, de acuerdo a las capacidades y competencias solicitadas por la institución educativa. (Sikula, 2011, p.46).

Por lo tanto, los autores están de acuerdo que el reclutamiento es muy significativo en la organización porque llena las expectativas de la institución educativa para elaborar una base de datos y utilizarlo cuando la institución lo requiera en un momento determinado.

1.4 Entrevista inicial

La entrevista inicial de trabajo es la más destacada a la hora de valorar cualquier proceso de selección de personal. Es el instante de tiempo de conocer si es la persona apta para la empresa. Los anteriores procesos como la obtención de información, preparación, expendió de la carta de presentación y comprobación de Curriculum Vitae, están destinados a conseguir una entrevista de selección con la entidad. Es el instante de comunicación, en la cual de manera personal y directa, el entrevistado puede persuadir al entrevistador de que él es la persona adecuada para obtener la vacante en la organización. (Ministerio de Educación, 2010, p. 15).

Igualmente, es una actividad significativa en el proceso de selección del personal. Se selecciona, como es reflexivo, a los más preparados, eficaces y eficientes, y los sobresalientes para las instituciones que son competitivas y son todos aquellos que incluso de saber, saben ser y hacer. En las organizaciones más pequeñas, los entrevistadores, comúnmente, no son especializados en la selección de personal, seleccionan personas, únicamente, que sepan hacer, por lo que afecta la química personal entre el entrevistador y el entrevistado, e incluso se podría encantar confeccionando algo que sabemos hacer bien; en contraste, en las instituciones educativas grandes o en las consultorías de recursos humanos, el entrevistador habitualmente es un especializado en talento humano, en donde, únicamente se consigue la vacante laboral si somos la persona adecuada que solicita la entidad. De cualquier manera, se debe transmitir seguridad, cortesía, probidad, unión y nuestro talento personal. (Cuenca, 2011, p. 43).

Consiguientemente, los autores están de acuerdo que la entrevista personal es muy importante para situar al candidato idóneo en el lugar adecuado de la institución educativa.

1.5 Pruebas de selección

Las pruebas de selección tienen la finalidad de lograr obtener información complementaria a la entrevista de trabajo, se aprecia las destrezas, actitudes y aptitudes de los postulantes en relación con la vacante laboral y los lineamientos de la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2010, p. 55).

Asimismo, Se recurren para medir de una forma directa y objetiva las actitudes y aptitudes profesionales en el puesto de trabajo. Es el conjunto de evaluaciones que se realizan a los postulantes durante un proceso de selección. Generalmente tienen una duración entre una y cinco horas. (López, 2003, p. 25).

Comúnmente, examinan las competencias y destrezas de los postulantes en una acción en particular. Igualmente, se puede requerir a los postulantes que elaboren un informe, proyecto de investigación, componer un equipo específico o tienen que corregir un problema en concreto. (Rincón, 2005, p. 34).

Igualmente, son herramientas de evaluación que se complementa a la entrevista laboral, analizando las competencias, actitudes y aptitudes de los aspirantes a un puesto laboral en relación al puesto vacante y la manera propia de la institución educativa (Chiavenato, 2003, p.15).

De otra forma, estas pruebas de selección están predestinadas a medir las capacidades de los aspirantes en relación a la vacante laboral que está exigiendo en la institución educativa. Al margen de la manera como se hace la entrevista, oral o escrita, se incrementan los problemas concretos para diferenciar a los trabajadores experimentados en relación de los que no lo son en la misma evaluación. (Sherman, 2004, p. 27).

Para concluir, los autores están de acuerdo que en las pruebas de selección se puede lograr una información de gran importancia para conocer las condiciones de aptitud y personalidad en relación a un puesto laboral, además se realiza una lectura de la situación de salud psicológica y orgánica.

1.6 Selección del personal educativo

La selección de personal educativo es aquella actividad, que realiza la sección de personal de la institución educativa y que se relaciona en escoger, persiguiendo adecuados parámetros y condiciones, al personal más capacitado para que obtenga un puesto laboral en una institución. (Alvarado, 2006, p. 62).

Por otra lado, en la selección de personal se pueden emplear como la elección de la persona eficaz y eficiente para el respectivo puesto laboral, o, de otra manera, escoger entre los aspirantes a los más competentes, para ocupar las vacantes existentes en la institución educativa, conviniendo en acrecentar la eficiencia y eficacia en el rendimiento laboral. (Sherman, 2004, p. 25).

Asimismo, la selección de personal educativo se debe visualizar como un proceso de contrastación entre dos variables: las demandas del cargo y el perfil de las particularidades de los aspirantes que se presentan, con la finalidad de mantener la imparcialidad y la exactitud. (Chiavenato, 2003, p.48).

De esta manera, la selección de personal contempla poner en acercamiento al personal idóneo en relación con la necesidad de personal de la institución educativa y los recursos adecuados, anunciado en la UGEL para la legalización del nombramiento o contrato pertinente (Ministerio de Educación, 2009, p. 54).

Dicho de otra forma, se relaciona al personal apto de acuerdo a las necesidades de la institución educativa para llevar a cabo sus labores y alcanzar sus objetivos institucionales (Ministerio de Educación, 2010, p. 45).

Igualmente, después que se considera el contraste entre las características solicitadas por la obligación y las que poseen los aspirantes para una plaza vacante en la institución educativa, podría suceder que entre algunos de ellos cumplan con las exigencias y consigan ser postulantes para que la institución demandante los tenga en consideración para ocupar el cargo vacante. (García, 2004, p. 12).

Finalmente, según el actual trabajo de investigación, los autores están conforme con el concepto de selección de personal que se refiere en situar y asignar al nuevo personal docente en relación al cuadro de asignación de personal.

1.6.1 Formación académica

En la formación académica que tiene todo docente en la institución educativa se tienen que declarar los estudios que se han realizado mostrando las fechas, lugares y centros laborales donde se ha laborado. Es el conjunto de conocimientos necesarios para desempeñar un determinado cargo obtenido a lo largo de la vida laboral, son una herramienta que permiten conocer las capacidades que poseen los miembros de una institución. (Gimeno, 2006, p.15).

Del mismo modo, el profesor comienza, de manera sistemática, labores formativas en forma personal, profesional y docente que varía y optimiza su trabajo educativo a través de las competencias siguientes: a) Se mantiene renovado en su especialidad, b) Participa en las jornadas pedagógica docente (Ministerio de Educación, 2009, p.12).

Por último, ambos autores están de acuerdo que la selección de personal ayuda a la formación profesional del postulante. Refleja una línea de tiempo a través de la cual la persona ha realizado sus aprendizajes a lo largo de su vida laboral.

1.6.2 Capacitación

La capacitación del personal educativo se especifica como el conjunto de actividades, orientados a incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los docentes que labora en una institución educativa. El adiestramiento ayuda a al personal docente a incrementar sus conocimientos y conseguir un mejor rendimiento en sus presentes y futuros puestos laborales, acostumbrándose a las situaciones cambiantes del mundo laboral. (Ministerio de Educación, 2010, p. 34).

Sin embargo, la capacitación del personal docente se relaciona con los lineamientos y procedimientos trazados para instruir y evaluar a los potenciales educadores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, aptitudes, comportamientos y habilidades, que son necesarios para cumplir sus labores con eficiencia y eficacia en el salón de clases y la colectividad escolar. (Farro, 2005, p. 14).

Por otro lado, el adiestramiento favorece a evitar la obsolescencia de los conocimientos de las personas, esto es lo que sucede entre los educadores más antiguos, si estos no han sido entrenados y capacitados a lo largo de su vida laboral. Al mismo tiempo prepara al personal educativo para los cambios que se presenta en la comunidad educativa, los productos, los servicios y las diferentes demandas del mercado laboral; decrece el porcentaje de rotación

de personal y admite preparar a los sustitutos que pueden realizar nuevas labores rápida, eficaz y eficientemente. (Cabrera, 2005, p. 16).

Aparte de, la capacitación pedagógica y administrativa del personal tiene en consideración los factores siguientes: La metodología, los criterios de evaluación, período de los estudios, certificación y características del participante. (Alvarado, 2006, p.37).

De igual manera, la capacitación no es algo punitivo, sino más bien. Es eficaz para los educadores, educandos y administrativos de la institución educativa ya que persigue una dirección clara con propósitos bien definidos y les consiente conseguir nuevas herramientas para pugnar con las necesidades ascendentes. (Cuba y Liliam, 2011, p. 11).

De igual modo, la evaluación de la capacitación docente se tiene que tener en consideración los siguientes factores: Conocimiento de la materia a tratar, claridad de expresión, empatía, utilización de ejemplos, contestaciones a preguntas, medios empleados y asistencia de los educandos en la institución educativa. (Cuenca, 2011, p.17).

También, el producto del adiestramiento en el docente adecuadamente capacitado con lo último de la metodología y pedagogía estos son los mejores niveles de desempeño. (Dessler, 2003, p.28).

No obstante, la formación del profesor es una preocupación de cada uno de los profesores por mejorar su labor docente, la persona que no se capacita queda rápidamente no sólo obsoleto sino también marginado en el ambiente del quehacer educativo. (Flores, 2004, p.17).

Por fin, los autores están de acuerdo que la capacitación son acciones hechas en una institución educativa manifestando sus necesidades, examinando mejorar la actitud, aptitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de los educadores.

1.6.3 Experiencia profesional

Es una forma de conocimiento aprehendida por la observación, la asistencia y de la experiencia de una situación específica y proceden de las cosas que ocurren en la vida, es un conocimiento que se asimila colectivamente. Asimismo, un experto es la persona que posee conocimientos profundos en comparación a otras personas sobre una disciplina en particular. (Ministerio de Educación, 2010, p. 20).

Al mismo tiempo, la experiencia profesional es el conjunto de conocimientos empíricos que una determinada persona u organización tiene en la realización de sus labores. Igualmente, la experiencia profesional está bien relacionada con la cantidad de años que un profesional viene practicando un cargo determinado: cuanto mayor período de tiempo lleve en el cargo, mayor será el conocimiento del mismo que se le presupondrá. (Chiavenato, 2003, p.39).

Finalmente, ambos autores acuerdan que la experiencia es la base más importante del conocimiento y conjuntamente con los estudios avalan el ser un profesional competitivo.

1.7 Desempeño laboral

El concepto de desempeño laboral como el nivel de realización obtenido por el profesional en el logro de sus propósitos en de la institución educativa en un período de tiempo determinado (Ministerio de Educación, 2010, p. 41).

De igual forma, el desempeño es la eficiencia y eficacia de los profesionales que laboran dentro de las instituciones, la cual es importante para la organización, cumpliendo la persona una gran tarea y la satisfacción por su realización. Asimismo, el desempeño laboral de las personas en la organización está relacionado con su comportamiento y también con los propósitos alcanzados. (Sikula, 2011, p.27).

Finalmente, ambos conceptos están referidos en lo concerniente al desempeño en un puesto laboral y que cambia de persona a persona, ya que este influye en las habilidades, estimulación, trabajo grupal, capacitación del trabajador, supervisión y otros componentes situacionales de cada una de las personas; de la misma manera, la apreciación que se tenga del rol que se realiza.

1.7.1 Eficiencia en el servicio

La eficiencia en el servicio tolera la asignación en el momento oportuno del personal idóneo. Es rescatable que para hacer efectivo la misión, la visión y el plan estratégico de la institución educativa y para mejorar la calidad de la gestión de la calidad educativa en la institución (Ministerio de Educación, 2010, p. 43).

Posteriormente, la finalidad de incrementar la calidad de la educación y profesionalización del magisterio; la eficiencia y eficacia tiene gran mérito en el adecuado desempeño docente (Miranda y Andrade, 2005, p. 32).

Consiguientemente, ambos autores sostienen que ambos conceptos, son idóneos en el entorno magisterial.

1.7.2 Asistencia y puntualidad

De acuerdo al Manual del Director de las instituciones públicas se sanciona las inasistencias injustificadas y se recompensa la puntualidad de los educandos en el manual de organización y funciones de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2010, p. 40).

De otra manera, el Instituto Nacional de Administración Pública, D.S. N° 005-90-PCM (REGLAMENTO) hace referencia de lo observado del mismo, con respecto al cumplimiento de la asistencia y la puntualidad del personal docente y se hacen merecedores a las felicitaciones públicas debido a lo señalado en el reglamento interno (Institución Educativa Argentina, 2010, p.35).

Finalmente, ambas instituciones públicas están de acuerdo que la asistencia y la puntualidad de modo que el personal docente se hace merecedor a felicitaciones tanto a nivel de institución educativa como a nivel de UGEL.

1.8 Méritos

Para el escalonamiento sucesivo en los niveles del servicio magisterial se considera los elementos siguientes: a) Estudios realizados de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida; b) Méritos obtenidos en forma individual, debidamente evaluados; y c) Período de permanencia en el nivel académico. (Ministerio de Educación, 2010, p.51).

De la misma manera, con la finalidad de evaluar, impulsar y premiar la aptitud y actitud de cada profesional docente en la ejecución de las diferentes

actividades del puesto que ocupa dentro de la institución educativa, anticipadamente a la evaluación correspondiente, se le asigna las distinciones al mérito por sus servicios destacados en la institución educativa (Flores, 2004, p. 29).

Por último, conforme con lo exhibido por los autores, los méritos tienen un gran incentivo para que los educandos destaquen en la evaluación docente.

1.9 Evaluación del personal educativo

La noción de evaluación del personal educativo como un proceso dinámico, permanente y metódico, orientado hacia las variaciones de las conductas y aprovechamientos, a través del cual demostramos los aciertos obtenidos en relación de los propósitos propuestos. (Dessler, 2003, p.37).

Igualmente, la enseñanza está al servicio de los educandos, y por ende, deja de ser la finalidad más importante de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Hay una necesidad de un mayor cuidado del proceso formativo, en donde la preparación de los estudiantes está destinada al autoaprendizaje, como conjunto de actividades destinadas al desarrollo de cada uno de los alumnos. Teniendo en cuenta el punto de vista educativa, la evaluación proporciona una nueva amplitud, con la necesidad de personalizar y diferenciar del trabajo docente (Ministerio de Educación, 2010, p.52).

De la misma manera, la evaluación consiente el ajuste de los esquemas educativos a las características particulares del estudiante, tener en cuenta sus lados sensibles para poder enmendarlos y lograr un conocimiento más óptimo en cada uno de los estudiantes de la institución educativa. (Guerrero, 2011, p.46).

Consiguientemente, coinciden ambos autores con los conceptos de Ministerio de Educación y Dessler, quienes consideran que la evaluación es la acción que permite proporcionar un juicio de valor, de acuerdo a un conjunto de informaciones sobre los resultados de los estudiantes, con la finalidad de tomar una decisión.

1.10 Movimiento de personal educativo

El concepto de movimiento de personal educativo se usa para optar por el cambio del personal educativo que labora en una institución. El personal rota cuando cambian de empresa, se despiden o renuncian, los trabajadores de la compañía y son reemplazados por otras personas que cubren sus puestos y asumen sus funciones laborales. (Chiavenato, 2003, p.18).

De la misma manera, se considera si existe el concepto de ratio de rotación de personal, que se emplea en una organización educativa para entender problemas de insatisfacción en el centro laboral que existe en los empleados o insuficiencias en temas tales como la negociación y la selección de los trabajadores. (Castillo, 2006, p.52).

Igualmente, el concepto de movimiento de personal es la acción administrativa a través del cual se ratifica o despide a un empleado al realizar sus acciones dentro o fuera de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2009, p. 51).

Finalmente, los autores sostienen que el movimiento de personal son las acciones del personal dentro y fuera de la institución educativa y tiene como propósito más importante el talento y la creatividad en las cuales reposa el buen desempeño del personal educativo.

Capítulo II: Desempeño docente

El desempeño docente posee 2 dimensiones: Identificación con la institución educativa y logros de resultados educativos. En la identificación con la institución educativa se estima 26 ítems y en logros de resultados educativos se estima 4 ítems. En las dos dimensiones se estima 3 escalas de dimensión: Bajo, medio y alto (Ministerio de Educación, 2009, p. 62).

2.1 Concepto de desempeño docente

En el análisis del desempeño docente se llama calificación de méritos consiste en la valoración sistemática de la habilidad de un docente realizada por su administrador o por alguna autoridad adecuadamente reconocido y que comprenda bien la labor realizada (Ministerio de Educación, 2010, p.50).

Por otro lado, el profesor hace su propia autoevaluación de su práctica docente mediante una contemplación minucioso, metódico y dirigido en su experiencia; a partir de ella, considera sus brechas de aprendizaje profesional y personal, y examina si los métodos, estrategias y recursos didácticos que utiliza son los más estimulantes y propicios para los estudiantes (Fernández, 2005, p.27).

También, ejecuta con el apoyo de los otros profesores, grupos de docentes que piensan autocríticamente sobre sus desempeños profesionales, los elementos que afectan en la mejora de la enseñanza-aprendizaje y la participación de los docentes en la realización de los propósitos institucionales educativas (Ansión, 2003, p.59).

Además, ser eficaz es tener actitud, aptitud y capacidad para alcanzar un objetivo propuesto de antemano. Un buen profesor es un docente competente (Castillo, 2006, p. 48).

De la misma forma, los docentes deben ser escogidos conforme a las necesidades y requerimientos de cada institución educativa. La selección para incorporarse al servicio docente, se lleva a cabo a través de las evaluaciones públicas de docentes, previamente cumpliendo con los requerimientos fijados en el proceso de selección. (Ministerio de Educación, 2009, p. 72).

Igualmente, el análisis del desempeño docente es un conjunto de actividades que realiza un administrador a un subordinado (por lo general una vez al año) y que es realizado para favorecer a los empleados a comprender sus labores, propósitos, metas, esperanzas y aprobación en el desempeño del profesor (Gimeno, 2006, p.92).

Por último, los autores se ponen de acuerdo que una buena actitud y aptitud del profesor presupone su disposición al cambio permanente de la labor en su institución educativa, a la capacitación y perfeccionamiento, a la renovación constante de modelos y paradigmas educativos.

2.2 Identificación con la institución educativa

La sensación de identificación comienza a partir del nacimiento del ser humano y crece con el desarrollo de las comunicaciones sociales. El niño, va desarrollándose con su propio cuerpo, con el medio ambiente y, básicamente, con sus seres queridos. (Flores, 2003, p.56).

Además, es la autoevaluación de su práctica docente y experiencia laboral en la institución y desarrolla procesos de enseñanza-aprendizaje continuo de modo individual y grupal, para elaborar y consolidar su identidad y responsabilidad profesional. (Ministerio de Educación, 2010, p.79).

Por otro lado, la identificación con la institución educativa es el conjunto de ideas y valores que distinguen una institución en relación a otra. Los elementos de evaluación del personal docente en relación a la identificación con la institución educativa son las siguientes: La dedicación, iniciativa, responsabilidad, logros de resultados educativos (García, 2004, p. 101).

La identificación con la institución educativa demanda un adecuado proceso de cambio, en el que el elemento más importante es la labor del docente capacitado que está al servicio del aprendizaje de los estudiantes, Aprobar que la labor educativa se relaciona en convertir los conocimientos del docente para hacerlo comprensible a los estudiantes (Sikula, 2011, p.103).

En conclusión, conforme a los conceptos de los dos autores Chiavenato y Ministerio de Educación llegan a un acuerdo que la identificación del docente con la institución educativa está en relación al desempeño de un grupo de profesionales en educación.

2.2.1 Dedicación e iniciativa

El docente ejerce su profesión desde un punto de vista del respeto a la ética profesional y los derechos humanos de las personas mostrando probidad, justicia, responsabilidad e identificación con la institución educativa en su labor docente (Ministerio de Educación, 2010, p. 93).

También, conduce su desempeño con respeto a la ética profesional relacionado con la prestación del servicio educativo y la realización de sus responsabilidades profesionales para favorecer y materializar el derecho de los educandos a la educación (Guerrero, 2011, p.45).

Además, el docente distingue dilemas éticos en la comunidad escolar otorgando preferencia a los puntos de vista ético-sociales y examinando las reglas y las normas vigentes en la organización se cumplan. Promueve una disciplina basada en el respeto a la autonomía y la responsabilidad (Sherman, 2004, p. 104).

Por otro lado, el docente analiza el marco jurídico de la institución educativa y entiende que el privilegio lo tienen sus educandos como personas humanas en formación y desarrollo. Considera además de estos criterios en el desarrollo de su tarea educativa y las decisiones que incumben a su labor docente (Miranda y Andrade, 2005, p.87).

Por tanto, los autores se ponen de acuerdo que la dedicación e iniciativa de los profesores se realiza sobre la profesión desde un punto de vista de la aplicación de la ética y la moral.

2.2.1.1 Rendimiento docente

El concepto de rendimiento docente es el producto de la asimilación del contenido de los programas educativos, manifestado 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 otros términos, se relaciona con logro cualitativo y cuantitativo que se consigue en el proceso de enseñanza-aprendizaje de conocimientos, de acuerdo a los exámenes y evaluaciones que realiza el docente mediante pruebas objetivas y las actividades complementarias del docente (Flores, 2004, p.129).

Por otro lado, por ser medible, el rendimiento del docente se obtiene el nivel de conocimiento obtenido, y es tomado en cuenta como único criterio para evaluar el éxito o fracaso de los estudiantes mediante un sistema de evaluaciones (García, 2004, p.38).

Además, el rendimiento del docente sintetiza las actividades del proceso educativo, no únicamente en el aspecto cognoscitivo obtenido por el educador, también en el conjunto de capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes, ideales, intereses, etcétera. (Cabrera, 2005, p.95).

En conclusión, los autores se ponen de acuerdo, el docente está realmente involucrado en la labor del rendimiento escolar, participa en una serie de elementos, entre ellos, la estrategia del profesor, metodología, el aspecto individual del estudiante, la ayuda de la familia, la situación social, entre otros.

2.2.2 Responsabilidad y logros de resultados educativos

El profesor, está comprometido en el desarrollo académico de los educandos así como en su progreso y bienestar personal. Interviene con sus decisiones que favorezcan el buen estado de la salud física, mental y emocional de los alumnos (Ministerio de Educación, 2010, p.69).

Además, los rendimientos pedagógicos conseguidos por los docentes se centran en un conjunto de propósitos específicos y con una temporalización adecuada ya que, si son altamente ambiguas, los empeños fracasan debido a que no se pueden evaluar o analizar (Garfield, 2012, p. 80).

Por otro lado, las finalidades para mejorar la eficacia y eficiencia escolar se debe orientar en relación del resultado que consiguen los educandos (criterio de eficacia) o en relación a los propósitos de la institución educativa y de los docentes que intervienen decididamente en él (criterio de mejora) (Miranda y Andrade, 2005, p.133).

De otra manera, los propósitos para alcanzar alteraciones dirigidas a mejorar la calidad de las instituciones educativas o de los docentes. Se incluyen cambios en la organización educativa, en el profesorado, en los materiales didácticos o en el ambiente laboral del centro educativo (Fernández, 2003, p.58).

Por último, los autores acuerdan que los propósitos educativos tienen como fin mejorar el rendimiento de los educandos.

2.3 Logros de resultados educativos

Los logros educativos es el conjunto de variables que dan cuenta de las probabilidades que tienen los educandos para: a) permanecer en la institución educativa; b) alcanzar los aprendizajes esperados, y c) ejecutar trayectorias escolares continuas y completas (Ministerio de Educación, 2009, p. 61).

También, la permanencia en la institución educativa se expresa a través del indicador de permanencia de los alumnos durante el año escolar. Esto en lo relacionado a lo cuantitativo, aunque también considera las condiciones sociales o económicas que afectan al educando para que se retire del centro educativo (Rincón, 2005, p.104).

De igual manera, el logro educativo lo apreciamos mediante los indicadores que dan cuenta del cumplimiento de las trayectorias de los escolares han sido continuas y completas, dicho de otro modo mediante el avance entre grados y niveles educativos (Flores, 2004, p.39).

Por otro lado, una institución educativa centrada en el logro educativo de sus educandos atiende las necesidades específicas de aprendizaje de cada uno de sus estudiantes para que desarrollen sus competencias básicas (García, 2004, p.75).

También, la obtención de adecuados resultados académicos obliga a los padres de familia, responsables de los estudiantes y a su actual realidad para favorecer estrategias de enseñanza-aprendizaje que desarrollen el éxito de la comunidad educativa: docentes, padres, alumnos, directivos y asesores (Ministerio de Educación, 2010, p.85).

En otros términos, el acierto real de los aprendizajes esperados se obtiene por los resultados de los exámenes tomados a los estudiantes, así como por las evaluaciones de desempeño, las evaluaciones periódicas de los aprendizajes y por tanto, la aprobación del año escolar (Cabrera, 2005, p.67).

En conclusión, los autores acuerdan que para mejorar el logro académico se debe incentivar la innovación en la relación alumno-docente, mediante la tutoría como ejercicio básico del proceso de enseñanza- aprendizaje.

2.4 Funciones del Docente

Las funciones del docente son las siguientes: dar a conocer cuáles son las finalidades de la educación al educando, incentivar la lectura, fomentar la

concentración de los estudiantes e impulsar y apoyar el aprendizaje (Ministerio de Educación, 2009, p.123).

También, las funciones del docente debe concentrarse hacia el educando y a su evolución como persona humana con valores y miembro de la sociedad (Gimeno, 2006, p.79).

Por otro lado, las actitudes del docente son la veracidad, el docente es el modelo de los educandos y por la cual se comunica a sí mismo, y el consentimiento es el anhelo por entrar al mundo de cada educando, el tratar de conocer lo que realmente quiere expresarse a los estudiantes (Castillo, 2006, p.117).

Por lo tanto, los autores sostienen que las funciones del docente son apoyar a la formación integral, autónoma y responsable de los estudiantes, permitiendo que a través del proceso de enseñanza-aprendizaje obtengan competencias académicas.

2.5. Estándares del desempeño del docente

Los estándares del desempeño docente se evidencian en términos de lo que sabe y puede hacer quien entra al servicio docente. Reposan, en síntesis, sobre dos elementos dos grandes conceptos: Saber y hacer (Flores, 2004, p.179).

Además, los estándares significan un empeño por especificar de forma medible o al menos perceptible lo que un docente debe saber y ser capaz de realizar, en otras palabras, se relaciona a las competencias requeridas para establecimiento del currículum (Ministerio de Educación, 2010, p. 215).

En conclusión, los autores sostienen que los estándares detallan lo que los docentes deberían enseñar y lo que se espera que los alumnos aprendan.

2.6 Supervisión en el desempeño docente

La supervisión del desempeño docente se refiere coordinar, incentivar y dirigir el desenvolvimiento de los docentes, para que a través de ellos se incentive a cada educando mediante el ejercicio de su talento hacia la más completa e inteligente intervención en la sociedad a la cual pertenece (Ministerio de Educación, 2010, p. 171).

Por otro lado, los supervisores, son responsables de la supervisión, cumplen un rol importante en el aprovisionamiento de medidas racionales para evidenciar la calidad de la educación (Miranda y Andrade, 2005, p. 53).

También, la supervisión tiene por finalidad el lograr la superación de la persona por medio de la educación y el desenvolvimiento profesional de los docentes de la educación, para que los profesores puedan hacer uso de herramientas de investigación, hacen frente a los retos que se muestran en el ámbito de la práctica educativa (Ministerio de Educación, 2009, p.225).

Además, la supervisión, como función unida al sistema educativo, debe centrar su inclinación y cuidado en obtener incrementos de los niveles de eficiencia y eficacia en la educación. Desde este aspecto la supervisión es uno de los elementos de la estructura educativa (Chiavenato, 2003, p.193).

En seguida, la supervisión cuando es constante, próxima, claro y técnica, reconoce que permite obtener información directa y confiable sobre los logros,

avances y problemas de los sistemas educativos, también que permite ante todo tomar decisiones apropiadas para el mejoramiento de la gestión de la educación (Guerin, 2004, p. 97).

En conclusión, los autores están de acuerdo que la supervisión educativa admite un trato más humano con todos los que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, consintiendo tomar acciones efectivas en el centro laboral con docentes, estudiantes y comunidad educativa.

Capítulo III: Administración de personal en el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”

3.1 La administración de personal en el desempeño docente

La eficiencia y eficacia de la administración de personal en el desempeño docente en la institución educativa, mencionada en el regular desempeño docente, se debe a una conveniente administración de personal, manifestadas en tres dimensiones: a) Planificación adecuada, b) Organización eficiente, c) Evaluación adecuada del personal docente, que se representa desde hace buen tiempo (Muñoz, 2012, p.1).

Asimismo, Los rendimientos de este proceso de investigación se manifiesta en una fuente de excelente información para descubrir el inconveniente de la regular calidad del desempeño docente (Muñoz, 2012, p.3).

Igualmente, se ha visualizado que el desempeño del personal docente que labora en la Institución Educativa “Argentina”, desde hace buen tiempo, ha sido discutido, tanto por los estudiantes, profesores, directivos así como por los padres de familia en general y la comunidad educativa (Muñoz, 2012, p.2).

Igualmente, el regular desempeño del personal docente se manifiesta como consecuencia de una apropiada caracterización y contextos de los puestos laborales beneficiosa orientación de las capacidades, existencia de programas de desarrollo y de motivación para mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje y la creatividad e innovación de los recursos educativos con las Tecnologías de Información y Comunicación (Muñoz, 2012, p.2).

Además, la administración de personal por parte de la dirección de la Institución Educativa “Argentina” se manifiesta en una buena eficiencia y eficacia como producto de la planificación, contratación, selección y orientación, evaluación, remuneración y mejoramiento de la calidad del personal docente, asimismo por la coexistencia del pensamiento creativo y crítico (Muñoz, 2012, p.2).

En conclusión, esta ambiente afecta en la formación educativa de los educandos de la Educación Básica Regular de menores en nivel de secundaria de la Institución Educativa “Argentina”. Por lo tanto, es necesario dilucidar la relación entre la administración de personal y el desempeño docente y saber cómo y en qué grado el primero influye en el segundo.

3.2 Organización educativa en la Institución Educativa “Argentina”

Los componentes educativos de la institución educativa Argentina, están constituidos en comisiones de trabajo renovadas todos los años, conforme a las normativas legales y al reglamento interno de la Institución Educativa “Argentina” (Institución Educativa Argentina, 2012, p.4).

Además, la organización educativa se guía a la obtención de los siguientes propósitos trazados en el proyecto educativo institucional (PEI): a) Mantener actualizado constantemente la estructura curricular de la institución, b)

Modernizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y su evaluación, c) Establecer los contenidos basados en el diseño curricular básico” (Institución Educativa Argentina, 2012, p.4).

3.3 Lineamientos y estrategias del planeamiento educativo

El planeamiento educativo se manifiesta con las siguientes herramientas de gestión institucional: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular del Centro (PCC), Proyectos de Innovación Educativa (PIE), Plan Anual de Trabajo (PAT), Plan de Supervisión y Monitoreo y Reglamento Interno (RI) (Institución Educativa Argentina, 2012, p. 6).

También, El Reglamento Interno enuncia las reglas importantes de la organización, funcionamiento, supervisión y control de la institución educativa, enfatizando en la guía de la institución, la tarea pedagógica y de administración (Institución Educativa Argentina, 2012, p. 6).

Asimismo, El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es una herramienta de gestión de la institución educativa a mediano y largo plazo, formula la identidad de la institución educativa y colabora a orientar, conducir y especificar la vida institucional (Ministerio de Educación, 2010, p.54).

Además, El Proyecto Curricular del Centro (PCC) se cristaliza en el currículo. El currículo simboliza el eslabón entre los aprendizajes de los alumnos, las finalidades y la experiencia docente (Ministerio de Educación, 2010, p.76).

Igualmente, El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta de gestión de corto plazo en el que se plantea actividades de la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2010, p.90).

De esta manera, El Proyecto de Innovación Educativa (PIE) está orientado a enaltecer la calidad de los procesos y resultados de la enseñanza-aprendizaje (Ministerio de Educación, 2010, p.94).

Por último, estas herramientas son lo más importante en la gestión educativa de la Institución Educativa “Argentina” que reconocen la ejecución de la misión y visión de la institución educativa.

3.4 Estructura orgánica de la Institución Educativa “Argentina”

La estructura orgánica de la Institución Educativa “Argentina” es la siguiente: Órgano Directivo, Órgano de Gestión Técnico Pedagógico, Órgano de Gestión Administrativa, Órgano Consultivo. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.6).

Órgano Directivo: Es el responsable de llevar a cabo la organización y el funcionamiento de la institución educativa, además de dirigir el desarrollo de las actividades pedagógicas e institucionales. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.8).

Órgano de Gestión Técnico Pedagógico: Es el representante de la planificación, asesoramiento, ejecución, supervisión y evaluación de las actividades en la institución educativa. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.18).

Órgano de Gestión Administrativa: Es el delegado de administrar, proporcionar los recursos didácticos y servicios necesarios, además de su eficiente distribución y uso obligatorio para el conveniente desarrollo de las

actividades de la institución educativa. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.22).

Órgano Consultivo: Es el comisionado de suministrar los modelos y criterios que permitan al Órgano de Dirección tomar decisiones adecuadas y precisas para la Institución Educativa en los aspectos técnico - pedagógico, administrativos y disciplinarios. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.25).

En conclusión, la estructura orgánica de la Institución Educativa "Argentina" está comprometida con las diferentes áreas técnico-pedagógicas responsables de tomar las decisiones en el ambiente educativo.

Figura 1. Organigrama estructural de la Institución Educativa Argentina.

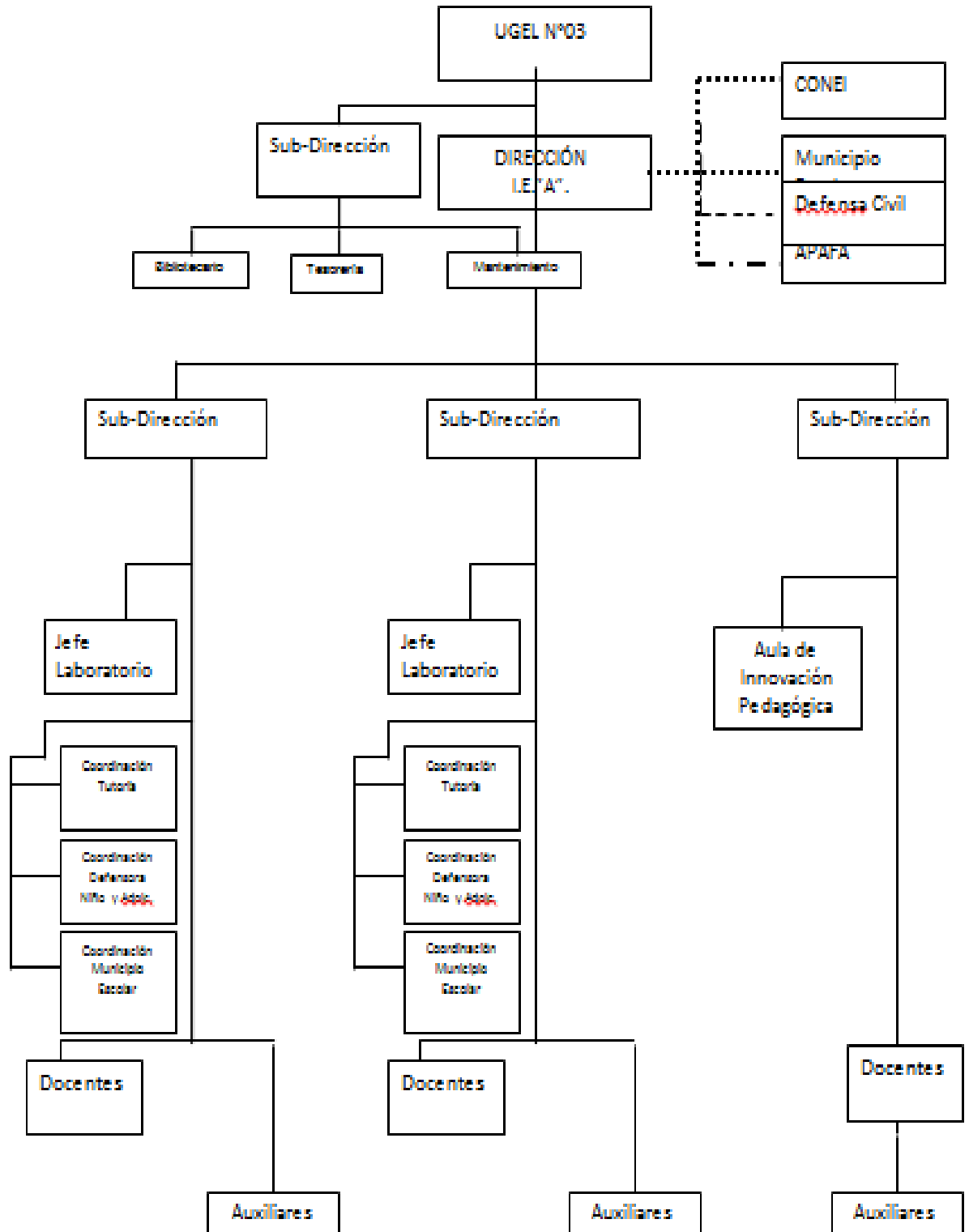


Figura N.º 1: Reglamento Interno de la Institución Educativa “Argentina”, 2014.

3.5 Funciones específicas del Órgano de Dirección de la Institución Educativa “Argentina”

El director es el primer responsable legal y administrativa de la institución educativa, responde por la gestión de la institución educativa, delegado en la programación, organización, desarrollo, ejecución, supervisión, evaluación y control de las acciones técnico- pedagógicas. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.15).

Además, son potestades, funciones y deberes de la dirección: Planificar, organizar y administrar los recursos educativos y servicios prestados por la institución educativa con eficiencia, eficacia, transparencia y economía. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.16).

También, el Órgano de Dirección lo componen: el Director, Sub Director Administrativo, Sub Director de Formación General I, Sub Directora de Formación General II y Sub Director del Área Técnica (Institución Educativa Argentina, 2012, p.16).

Por lo tanto, el director es el primer responsable de las acciones técnico-pedagógicas y administrativas de la institución educativa.

3.5.1 Funciones del Órgano de Gestión Técnico-Pedagógica de la Institución Educativa “Argentina”

Tiene a su cargo la planificación, asesoramiento, ejecución, supervisión y evaluación de las acciones educativas que permitan la formación integral de los educandos en las diferentes disciplinas de conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos, acciones y prácticas educativas. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.18).

Además, el Órgano Técnico Pedagógico lo componen: Sub Director de Formación General I, Sub Directora de Formación General II, Sub Director del Área Técnica, Jefes de Laboratorio I y II, Coordinadores de Área Curricular, Docentes por Áreas Curriculares (Institución Educativa Argentina, 2012, p.19).

También, el Sub-Director es el segundo comprometido en la institución educativa y suplanta en caso de ausencia al director. Ejecuta las siguientes funciones: Planifica, organiza, supervisa y evalúa las acciones técnico-pedagógicas en coordinación con la dirección, personal jerárquico y docente (Institución Educativa Argentina, 2012, p.17).

Además, El Subdirector planifica, organiza, supervisa y realiza su plan de trabajo, que es aprobado en el consejo académico, además examina las actividades técnico-pedagógicas de su área en coordinación con la dirección (Institución Educativa Argentina, 2014, p.18).

Por otro lado, realiza las herramientas de gestión, contiene la elaboración del cuadro de horas, horarios, jornadas y turnos de trabajo del personal docente en coordinación con la dirección, asesorías y comisión de docentes (Institución Educativa Argentina, 2012, p.19).

Por último, el Subdirector cumple con las acciones técnico-pedagógicas que colaboran en la formación académica del educando, también de supervisar, controlar y monitorear las acciones de la coordinación de tutoría, convivencia y disciplina escolar.

3.5.2 Funciones del Órgano de Gestión Administrativa

Está empeñado en administrar, proporcionar los recursos educativos y servicios necesarios, además de su eficiente distribución y uso necesario para el adecuado desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje y administrativas de la institución educativa (Institución Educativa Argentina, 2012, p.22).

Además, el Órgano de Gestión Administrativa lo integran: Sub director administrativo, secretaría de dirección, técnico administrativo, tesorera, oficinistas, auxiliares de laboratorio, auxiliares de biblioteca, auxiliar de tópico y primeros auxilios, personal de mantenimiento, aseo y servicios generales (Institución Educativa Argentina, 2012, p.23).

También, la oficina de administración tiene como trabajo garantizar una eficiente y eficaz ayuda a la gestión administrativa institucional, mediante una apropiada, transparente y racional uso de los recursos económicos y financieros. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.24).

Igualmente, formar parte en la formulación de la política general de la institución educativa. Programar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades de carácter administrativo, económico y financiero. (Institución Educativa Argentina, 2014, p.25).

En conclusión, la oficina de Administración cumple un rol de coordinación con los otros Sub-Directores en los horarios y turnos de trabajo del personal administrativo.

3.5.3 Funciones del Órgano Consultivo

Es el responsable de conceder las pautas y criterios que ayuden al órgano de dirección tomar decisiones adecuadas a favor de la institución educativa y en los casos que se requiera, en los aspectos técnico-pedagógicas, administrativos y disciplinarios (Institución Educativa Argentina, 2012, p.25).

Además, el Órgano Consultivo está conformado por : El Consejo Educativo Institucional (CONEI), El Comité de Tutoría, Convivencia y Disciplina Escolar, la Defensoría Escolar del Niño y del adolescente, el Comité de Defensa Civil, el Consejo Directivo de la APAFA (Institución Educativa Argentina, 2012, p.26).

También, el Consejo Educativo Institucional es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la institución educativa, que ayuda a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrático (Institución Educativa Argentina, 2012, p.27).

Por último, el Órgano Consultivo está encaminado por el Director de la institución educativa y conformado por los subdirectores; representantes de docentes, estudiantes, administrativos, ex estudiantes y padres de familia.

3.6 Lineamientos y estrategias de gestión en la Institución Educativa “Argentina”

3.6.1 Administración de personal en la Institución Educativa “Argentina”

Conceptualiza los procesos de administración del personal en la institución educativa Argentina contribuyendo con las funciones y deberes de cada empleado avalando la eficiencia, eficacia y calidad del servicio educativo. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.30).

Además, la administración de personal docente trata con personas, dirige las actividades hacia la satisfacción de las necesidades, respetando las características individuales y facilita el bienestar y desarrollo personal. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.31).

Por último, los autores sostienen que la administración de personal debe orientar sus actividades hacia la satisfacción de las necesidades del personal docente, respetando sus características y requerimientos personales.

3.6.2 Administración de recursos en la Institución Educativa “Argentina”

La administración de los recursos en la institución educativa Argentina tiene que ser eficiente, eficaz y estar a bajo la responsabilidad de un personal capaz que se responsabilice del internamiento y salida de los bienes y servicios en la institución educativa. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.39).

También, se debe considerar el diseño de un manual para la administración de recursos educativos, diseño del plan de captación de recursos propios, proporcionar un fondo de caja chica. (Institución Educativa Argentina, 2012, p.40).

Por lo tanto, la administración de recursos educativos se refiere a la captación de recursos propios y el control de los bienes y servicios en el plantel educativo.

3.7 Derechos y deberes del personal docente en la Institución Educativa “Argentina”

3.7.1 Del personal docente

Tienen derecho a la estabilidad laboral el personal docente en la plaza, nivel, lugar, y turno donde labora, además a formar parte en la formulación, elaboración y ejecución del Plan Anual de Trabajo (PAT) Proyecto Educativo Institucional (PEI) ,Proyecto Curricular Institucional (PCI), Reglamento Interno (R.I.) (Institución Educativa Argentina, 2012, p.28).

Igualmente, alcanzar la ayuda del estado para su capacitación y entrenamiento considerando las normativas legales y administrativas, y al obediencia del reglamento interno en la organización y en la situación de penalidades bajo el compromiso de la autoridad correspondiente (Institución Educativa Argentina, 2012, p.29).

Consiguientemente, el personal docente tiene derecho a ser respetado por sus jefes y colaboradores de la institución educativa en ambos aspectos tanto personal como profesional.

3.7.2 Del personal administrativo

El personal administrativo tiene derecho a efectuar una carrera pública magisterial conforme a sus capacidades e intereses, sin separación alguna, disfrutar de la estabilidad laboral en base a su resolución de nombramiento y

al obediencia de sus obligaciones labores en la institución educativa (Institución Educativa Argentina, 2012, p.31).

Al mismo tiempo, deleitarse durante el año de 30 días de vacaciones remunerados, hacer uso de licencias por causas justificadas conforme a la normativa vigente, conseguir estímulos conforme a los méritos personales realizados por el docente en la institución educativa (Institución Educativa Argentina, 2012, p.32).

Finalmente, el personal administrativo puede demandar ante la dirección u otras autoridades correspondientes sobre disposiciones que perjudican sus derechos laborales.

3.7.3 De las estudiantes

Los derechos de los alumnos son los siguientes: Ser atendidos con respeto y dignidad por las personas que laboran en la institución educativa y por sus propios compañeros. Obtener una educación completa y de calidad, empleando todos los servicios, infraestructura y mobiliario de la institución educativa (Institución Educativa Argentina, 2012, p.33).

También, los educandos tienen derecho a ser apreciados con justicia y conocer los resultados de sus evaluaciones mediante la entrega en el momento oportuno de los exámenes realizados. No ser discriminados ni marginados por su religión, raza o condición social (Institución Educativa Argentina, 2012, p.34).

Consiguientemente, los educandos tienen derecho a obtener una orientación profesional conforme a sus necesidades, actitudes, intereses y vocación, que les ayude a seleccionar su ocupación o profesión futura.

3.8 De la organización del trabajo educativo en la Institución Educativa “Argentina”

3.8.1 Del desarrollo curricular

En la institución educativa se utilizará los planes de estudios aprobados por el Ministerio de Educación a través de la R M. - 0440- 2008-ED. Diseño Curricular-Nacional Educación Básica Regular (Institución Educativa Argentina, 2012, p.37).

Asimismo, la institución educativa Argentina imparte educación de calidad en la educación secundaria de menores con hincapié en hacer cumplir con las finalidades de la educación peruana y con una formación ocupacional en el área de educación técnica productiva (Institución Educativa Argentina, 2012, p.38).

Igualmente, la institución educativa participa en la elaboración del diseño curricular que tiene en cuenta los siguientes elementos: Información general, ejes curriculares, temas transversales, objetivo general, específico, competencia: general; área; grado, cronograma de contenidos, lineamientos metodológicos, actividades de aprendizaje, unidades didácticas (Institución Educativa Argentina, 2012, p.39).

En conclusión, la programación curricular es elaborada por equipos de trabajo de cada institución educativa, por expertos y con asignaturas bajo la coordinación y supervisión de la Subdirección de Formación General y del Área Técnica y Coordinadores de área.

3.8.2 De los recursos didácticos

Los recursos didácticos son los medios empleados por el docente en las actividades de enseñanza-aprendizaje para ayudar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que dirige y se emplean con propósitos didácticos o evaluativos, en diferentes instantes de las sesiones de aprendizaje (Institución Educativa Argentina, 2012, p.40).

Asimismo, los materiales didácticos de la institución educativa Argentina lo componen: los laboratorios, las salas de cómputo, aula de innovación pedagógica, el material audio visual: ecran y proyector multimedia, la biblioteca, los ambientes y materiales deportivos (Institución Educativa Argentina, 2012, p.41).

Además, La asignación y funcionamiento del laboratorio está bajo la responsabilidad del Jefe de Laboratorio, las salas de cómputo están a cargo del docente titular de especialidad en cómputo y la biblioteca de la institución educativa está a cargo del personal bibliotecario responsable (Institución Educativa Argentina, 2012, p.42).

Finalmente, los materiales didácticos proveen de una ayuda al docente para alcanzar una mejor comprensión de la información por parte del estudiante, debido a que ayuda a lograr una mejor organización y a transmitir lo que se quiere dar a entender en la clase.

3.8.3 De la supervisión educativa

La supervisión educativa es un servicio de asesoramiento, evaluación, supervisión y control de las actividades educativas y comprende a todos los que participan en el quehacer educativo en la institución (Institución Educativa Argentina, 2012, p.42).

Asimismo, la supervisión lo realiza la Directora, los Subdirectores, personal jerárquico y un representante de un docente por cada área conforme al plan de supervisión interna de cada uno de ellos (Institución Educativa Argentina, 2012, p.43).

Igualmente, los contenidos a evaluar son: la planificación y organización, el cumplimiento de las funciones establecidas de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno, la ejecución de los programas curriculares, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la evaluación misma que se lleva a cabo en la institución educativa (Institución Educativa Argentina, 2012, p.44).

Por último, la supervisión educativa se realiza para optimizar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la cual se tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la institución educativa Argentina.

2.3 Bases conceptuales

1. Actitudes y expectativas

Revela la relación entre docente y educando debido a sus aprendizajes, actitudinales positivos y relativo con sus vidas, sus capacidades y que

interviene en los sobresalientes logros académicos, o contrarios con bajo rendimiento académico.

2. Cultura institucional

Es un conjunto de actitudes, valores, prácticas, percepciones, sentimientos, hábitos, creencias, tradiciones, reconocimientos y creencias que dan sentido a una institución educativa y son compartidas por los diferentes miembros existentes de una misma organización.

3. Currículo

Es el conjunto de conocimientos, competencias, contenidos, perfiles y objetivos que un estudiante debe obtener cuando se encuentra en un determinado grado educativo y estructurado por ejes temáticos interdisciplinariamente en ámbitos, cuyo progreso es el proceso de enseñanza-aprendizaje, que permite al estudiante formarse como persona, permitiendo el desarrollo de su criticidad y creatividad.

4. Director de la institución educativa

Es la máxima autoridad y el primer responsable del adecuado funcionamiento de la institución educativa en su gestión educativa, organización, operación y el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los educandos obtengas las competencias necesarias de acuerdo al grado y el nivel académico. Es el representante legal del ente fundamentándose en los valores éticos y democráticos.

5. Docente

Docente es la persona que se dedica en forma profesional a la enseñanza cuyo propósito más importante es transmitir enseñanza a sus educandos en todas las dimensiones del desarrollo humano.

6. Eficiencia

Es el conjunto de habilidades que posee una persona con la finalidad de obtener un objetivo valiéndose de pocos recursos, por ende se hace referencia a los medios empleados y a los resultados que se obtienen y lo que supone una optimización. Es hacer las cosas correctamente.

7. Enseñanza – aprendizaje

El proceso de enseñanza-aprendizaje son procesos a través del cual se transmiten conocimientos sobre una materia y está conformado por: el docente, el educando, los contenidos y las variables ambientales (características de la institución educativa).

8. Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes es un proceso de información y reflexión sobre la producción de aprendizajes a través del cual se observa, recoge y analiza información relevante, en relación al proceso de aprendizaje de los estudiantes.

9. Estilo

Son los diferentes comportamientos que expresa el directivo en el desarrollo de su poder, para integrar intereses comunes y obtener propósitos institucionales.

10. Función de planificación

Es la primera función administrativa y determina las metas y los objetivos que debe cumplir una organización de la mejor manera posible. La planificación permite un ordenamiento racional y sistemático de las acciones y proyectos a realizar, distribuyendo oportunamente los recursos educativos existentes.

11. Función de organización

La organización ayuda al líder directivo a determinar las actividades que actúan como una sola a realizar por cada integrante de la institución educativa para actualizar, permanentemente, el programa curricular y su ejecución en las aulas.

12. Gestión educativa

La gestión educativa promueve el aprendizaje de los educandos y es un proceso intermediario entre la apreciación y realización de los conceptos de libertad, equidad, participación, colaboración y democracia en la gestión educativa.

13. Liderazgo directivo

En el liderazgo directivo se explica a cada empleado las tareas que se deben realizar, es el arte y ciencia para dirigir a los integrantes de la institución educativa, al acierto constante de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y esencialmente del rendimiento académico, acatando las funciones de la institución.

14. Manual de Procedimientos Administrativos

El manual de procedimientos administrativos es una herramienta que muestra, en forma ordenada y sistemática, los procedimientos, acciones, sistemas que contienen todas las instrucciones 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 muestran las diversas fases del proceso de reclutamiento y selección de personal, además de las políticas y normativas para su ejecución con el propósito de conseguir el personal capaz en la función.

16. Monitoreo

El monitoreo es proceso a través del cual se reúne, observa, estudia y utiliza la información para luego realizar un seguimiento de un programa o hecho particular. Es el seguimiento sistemático del proceso estratégico en base a índices de gestión que ayudan a examinar los resultados del proceso y hacer los ajustes necesarios en el momento oportuno.

17. Orientación tutorial

Es el conjunto de actividades educativas que permiten el desarrollo de las capacidades de los educandos, orientándolos para lograr la maduración, libertad y ayudarlos a tomar decisiones conforme sus necesidades, intereses y capacidades.

18. Organización del aula

La organización del aula nos dice mucho acerca de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en ella; sobre los propósitos del hecho educativo; entorno a como se distribuye la autoridad, y sobre la metodología empleada. El aula ayuda a crear un ambiente que favorezca el equilibrio personal de los educandos y docentes, de manera que promueva los aprendizajes, con el empleo de medios, materiales y recursos didácticos.

19. Personal administrativo

El personal administrativo está conformado por personas que cumplen las funciones de carácter profesional, técnico y auxiliar en las instituciones educativas con el propósito de ayudar para la creación de un ambiente idóneo para llevar a cabo la enseñanza-aprendizaje.

20. Proyecto curricular

Abarca los conceptos respecto a la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes.

21. Recursos humanos

Es la función que se encarga de seleccionar, contratar, capacitar, utilizar y retener a los participantes de la organización. Estas tareas las puede desarrollar una persona o departamento en concreto en la organización.

22. Reglamento interno

Es una herramienta que contiene los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los integrantes de la comunidad educativa. El reglamento es interno porque sus principios tienen importancia en el interior de una organización, pero no son necesariamente válidos fuera de la institución educativa.

23. Relaciones humanas

Son los nexos físicos o emocionales existentes entre los integrantes de la sociedad, a través de la comunicación visual, lingüística y afectiva. El propósito de las relaciones humanas es la armonización y empatía para poder comunicar consiguientemente lo que necesitamos y asimismo poder ayudarnos mutuamente.

24. Rendimiento académico

Es la conclusión de la labor realizado por el estudiante en su proceso de aprendizaje y evaluado por el docente en el aula. También es una medida de las capacidades de los estudiantes de lo que éstos han aprendido a lo largo del proceso formativo. Además supone la capacidad del educando para responder a los estímulos educativos. El rendimiento académico está relacionado a la aptitud del estudiante.

25. Supervisión educativa

Es un servicio técnico experto orientado principalmente a estudiar y mejorar coordinadamente todos los factores que afectan en el crecimiento y desarrollo del estudiante y tiene por finalidad mejorar la educación en el salón de clases a través del perfeccionamiento permanente de todas las personas comprendidas, estudiante, el profesor, el supervisor, el administrador, el progenitor o cualquier otra persona interesada en el problema.

26. Valores morales

Son aquellas acciones correctas o incorrectas que permite a la persona humana a defender y crecer en su dignidad de persona. Los valores humanos perfeccionan a la persona humana en su voluntad, libertad y su razón.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

Perú, Lima, Cercado de Lima.

Avenida Alfonso Ugarte 1011, Cercado de Lima 15001.

3.2 Población

La población está constituida por todos los docentes de las instituciones educativas aledañas a la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Tabla 1

Población docente de las instituciones educativas aledañas a la Institución Educativa Argentina

N°	Nombres de las instituciones educativas.	Cantidad de docentes de las instituciones educativas públicas.	Cantidad de docentes de las Instituciones educativas privadas.
1	JOSE JIMENEZ BORJA	14	
2			
3	REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA	6	
4	LUIS ARMANDO CABELLO HURTADO	12	
5			
6	JOSE DEL CARMEN MARIN ARISTA	28	
7	JUANA ALARCO DE DAMMERT	21	
8	PEDRO CORONADO ARRASCUE		
9		9	
10	SAN JOSE DE ARTESANOS REPUBLICA DEL PARAGUAY	11	
11	JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION	23	
12		8	
13	LIBERTADOR SIMON BOLIVAR		
14		4	
15	ALBERT EINSTEIN		
16	ALMA MATER		5
17	DAVID WECHSLER		7
18	GARCILASO DE LA VEGA		4
19	ISAC NEWTON		
20	JESUS REPARADOR	5	
21			4
22	JOHN F KENNEDY		7
23	JORGE BASADRE		7
24	LIMA SAN CARLOS		4
25	MERCEDES CABELLO DE CARBONERA		4
26	NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE	63	
27	NUESTRA SEÑORA DE MONTSERRAT	55	
28	REMAR		5
29			6

N°	Nombres de las instituciones educativas.	Cantidad de docentes de las instituciones educativas públicas.	Cantidad de docentes de las Instituciones educativas privadas.
26	ROSA DE SANTA MARÍA		
27	SAN ANDRES	82	5
	SAN FERNANDO		6
	SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO		5

		341	69
Total de docentes		410	

Nota: Elaboración propia, Cercado de Lima – 2014.

Tabla 2

Cantidad de docentes de la Institución Educativa Argentina

Institución Educativa "Argentina"	Docentes
Total de docentes	75

Nota: Elaboración propia Cercado de Lima – 2014.

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, puesto que se trata de evaluar y medir la correlación de dos variables: Administración de personal y desempeño docente en la Institución Educativa "Argentina" en la educación de nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

"Los estudios descriptivos buscan determinar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se considere en un análisis" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80).

"Los estudios de trayectoria correlacional tienen como propósito saber la correlación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.81).

Consecuentemente, la actual investigación es de tipo descriptivo correlacional porque busca describir los fenómenos a decir de los sujetos analizados, también 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.

3.3 Muestra

La muestra es no probabilística porque se supone un procedimiento de selección informal, en su utilidad se requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características específicas (Hernández, Fernández y Batipsta, 2010, p.189).

La selección muestral fue no probabilístico de selección por el mismo autor por ser intencional, porque no se utilizará la fórmula matemática.

Tabla 3

Total de la muestra en la Institución Educativa Argentina

Muestra	Muestreo
25 docentes	Fue determinado no probabilístico intencional porque la selección se determinó una representatividad de la población.

Nota: Elaboración propia Cercado de Lima – 2014.

La muestra no probabilística es de 25 profesores de la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores de un total de 75 docentes de los turnos mañana y tarde. Se ha seleccionado a los 25 docentes conforme a los siguientes criterios:

1. Permanencia según carga horaria (docentes de horario completo 24 y 30 horas semanal mensual)
2. Se decidió 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 profesores atienden a los estudiantes.

Por último, se utilizará una muestra no probabilística puesto que se empleará un procedimiento de selección informal, todos los docentes no tienen la misma probabilidad de ser escogidos. Se escogerá al personal docente conforme a criterios empleando los siguientes requisitos: Experiencia laboral en la institución educativa, habilidad, responsabilidad, esfuerzo físico y mental, ambiente de trabajo.

3.4 Nivel y tipo de estudio

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 “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

“Los estudios descriptivos buscan detallar 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 saber la relación de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.81).

En conclusión, la actual investigación es de tipo descriptivo correlacional porque busca describir los fenómenos a decir de los sujetos analizados, además permite relacionar las variables del estudio de la administración de personal y el desempeño docente para poder describirlos e interpretarlos conforme a las dimensiones.

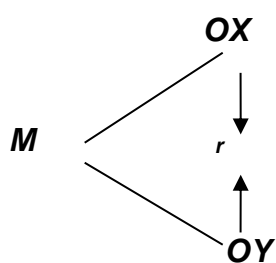
3.5 Diseño de investigación

La actual investigación tiene un diseño No Experimental y de carácter transversal, considerando que las variables en estudio no son manejadas, porque no influyen en la representación muestral. Sólo existe la observación del hecho en su condición natural, sin intervención del investigador.

“El diseño es no Experimental porque se realiza sin manejar intencionalmente las variables. Esto significa, se refiere a estudios donde no variamos en forma deliberada las variables independientes para ver su resultado sobre otras variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80).

“Los diseños de investigación transeccional recolectan información en un solo momento, en un período único. Su propósito es describir variables y analizar su interrelación en un período determinado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80).

Por otro lado, decimos que es de carácter transeccional, porque se obtiene la información en la tercera semana de abril, con un instrumento por día y del tipo de investigación, donde la figura de estudio es 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 encaminada a examinar las relaciones entre las variables administración de personal y desempeño docente. Este tipo de estudio se acuerda al presente trabajo de investigación, por tener la intencionalidad de exponer la relación que presentan las variables en el estudio.

3.6 Técnicas e instrumentos

En el estudio, por la característica de la recolección de datos, el método de análisis es mediante el empleo de la estadística descriptiva para establecer las frecuencias en cantidades y porcentajes.

Los programas informáticos que se emplean en la presente investigación son las siguientes:

1. El programa estadístico Pasw Statistics 15 antes SPSS. Primera Edición, Julio 2010. Es un programa estadístico muy empleado en el campo de la salud, las ciencias sociales e investigación de mercados.

Como programa estadístico es conocido debido a la capacidad de emplear bases de datos de gran tamaño. También, permite la recodificación de las variables y registros según los requerimientos del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos renovados permanentemente con nuevos procedimientos estadísticos.

2. El otro programa estadístico aplicado a la investigación es el EXCEL AVANZADO Versión 2010. La jerarquía del Excel en el presente trabajo de investigación, reside en poder emplear filas y columnas para almacenar información creando una base de datos, elaborar hojas de trabajo, entre otras actividades que impliquen la utilización de tablas.

Por último, se cuenta con esta herramienta para el diseño, manejo e interpretación de la información de cualquier trabajo de investigación y que va de trabajos sencillos hasta lo más complejos y exigentes en las diversas investigaciones.

Guía de observación de la administración de personal

DATOS GENERALES

Nombre de la I.E. Argentina

Dirección: Av. Alfonso Ugarte 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 objetivo observar las capacidades de progreso de cada uno de los educadores en actividades, tareas y procesos, indicados en los instrumentos de planeación de la institución educativa.

Instrucciones: Este instrumento es administrado en forma individual a cada docente. El observador marca con un aspa (X) en el recuadro que corresponda al acierto del ítem evaluado considerando la escala siguiente:

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

N°	Administración de personal	1	2	3	4	5
1	Selección de personal					
	1.1 Formación académica					

N°	Administración de personal	1	2	3	4	5
	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)					

N°	Administración de personal	1	2	3	4	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)					
2	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					

N°	Administración de personal	1	2	3	4	5
	2.3.2 Por mejoramiento de la infraestructura o equipamiento parcial del local escolar					
3	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 I.E.....

Dirección:.....

Teléfono:

Aplicado a:.....

Observador:

Fecha de
aplicación:.....

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

La actual guía de observación es de gran importancia para medir y perfeccionar la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Instrucciones: Este instrumento es administrado en forma individual a cada docente. El observador marca con un aspa (X) en el recuadro que corresponda al logro del ítem evaluado considerando en cuenta la escala siguiente:

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

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
1	Identificación con la IEP					
	1.1 Dedicación e iniciativa					

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
	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.					
	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.					

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
	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					

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
	1.2.6 Tiene los materiales listos antes de clase					
2	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	
2	2.1.1	
	2.1.2	
	2.1.3	
	2.1.4	
PUNTAJE TOTAL		

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

Los instrumentos que se emplean en la presente investigación para las variables: Administración de personal y desempeño docente son:

V1, V2: Guía de observación de la administración de personal docente de instituciones educativas, guía de observación para la evaluación del desempeño docente.

Nombre: Manual del Director del Centro Educativo Público, adaptado a la investigación.

Observación: El Manual del Director del centro educativo, es una guía que ha sido adaptada a la actual investigación. El manual ha sido revisado para usos de las instituciones educativas públicas, dentro del “Proyecto de mejora de la gestión de las instituciones educativas públicas urbanas”.

Autores: Los autores laboran en el área de Orientación Administrativa (OA) del personal del ministerio de educación.

Equipo de la OA son:

1. Carlos Mas Ramírez
2. Héctor Pumayauli Zavaleta
3. César Delgado Herencia
4. Zarina Niquén Mendoza
5. Francisca Alva Díaz
6. Ronald Roncal Ávalos
7. Gladys Chunga Salazar

Significación: Se trata de cinco escalas vinculantes o concatenadas en la administración de personal en la Institución Educativa “Argentina” i) Convocatoria de acuerdo al cuadro de asignación de personal (CAP), ii)

Selección del personal por especialidad, iii) Evaluación de acuerdo a los indicadores establecidos, iv) Resultados, v) Publicación del cuadro de méritos en la institución educativa y la UGEL. La guía de observación de administración de personal se emplea tanto para contratos y nombramientos conforme al CAP y la ampliación de plazas. En el CAP se muestra las plazas vacantes, la ampliación de plazas y también para dar aceptación o rechazo a un aula produciendo de esta forma la necesidad de más docentes.

Administración: La administración del personal y la evaluación del desempeño del personal docente fue elaborada por el tesista.

Aplicación: Esta guía es aprovechable para los trabajos de investigación en la Educación Básica Regular de nivel secundaria de menores.

Puntuación: Los puntos a emplear en el actual trabajo de investigación para ambas guías de observación (administración de personal y desempeño docente) son:

Puntaje 1: Deficiente.

Puntaje 2: Regular.

Puntaje 3: Bueno.

Puntaje 4: Muy bueno.

Puntaje 5: Excelente.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento de recolección de datos del presente trabajo de investigación se efectuará la validez del contenido, en otras palabras, se estableció hasta que punto los ítems contenidos en el instrumento fueron representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir, ambos instrumentos pasarán por una validación por juicios de expertos, con profesionales de mayor grado universitario.

Se entiende por validación el nivel en que la medida determina con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se intenta medir (...) la validez se da en varios grados y es necesario determinar el tipo de validez de la prueba (Del Rincón, 2003, p.149)

a. Validez interna: El instrumento se ha efectuado con la pensamiento teóric de un autor, desglosándose en dimensiones, indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base del propósito de la investigación con lo que se evaluará lo que efectivamente se indica en el proyecto de investigación.

b. Opinión de expertos: El instrumento será puesto a consideración a un grupo de expertos todos ellos docentes de instituciones educativas superiores.

Tabla 4.

Validez del Instrumento guía de observación de la administración de personal

Opinión de expertos	Instrumentos
1. Mgtr. José Carlos Lecca Navarro	92.9%
2. Mgtr. Pablo Javier Rojas Ibarra	90.2%
3. Mgtr. Luis Alfonso Bojorquez Neyra	90.2%
Promedio	91.1%

Nota: Elaboración propia en base a los informes de los expertos. Lima-Perú, 2014.

Tabla 5.

Validez del instrumento guía de observación del desempeño docente

Opinión de expertos	Instrumentos
1. Mgtr. Fernando Erasmo Vargas Soto	88.9%
2. Mgtr. Segundo Saldivar Aristides Añezco	89.3%
3. Mgtr. Robinson Nolberto Castro Grandez	90.2%
Promedio	89.47%

Nota: Elaboración propia en base a los informes de los expertos. Lima-Perú, 2014.

Confiabilidad de los instrumentos

Se entiende por confiabilidad la obtención que se logra, cuando aplicada una prueba repetidamente a un misma persona o grupo y al mismo tiempo por investigadores diferentes, de iguales y parecidos resultados (Tamayo, 2004, p.143).

Para evaluar el grado de consistencia interna y de reacción entre ítems se empleará una guía de observación a la muestra de 25 docentes en estudio donde se aplicará la prueba de confiabilidad ítems por ítems en función al estadístico Alfa de Cronbach..

El Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach se emplea para evaluar la fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las dos variables observadas (guía de observación de la administración de personal y desempeño docente). El coeficiente de Cronbach puede calcularse de dos

maneras: desde las varianzas (Alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado), se elabora de la siguiente manera:

A partir de las varianzas, el Alfa de Cronbach se efectúa así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- K es el número de preguntas o ítems

Interpretación:

1. Empleando el programa estadístico SPSS V. 15 se obtuvo el Alfa de Cronbach en la muestra no probabilística, empleando la guía de observación de la administración del personal en 25 docentes de la Institución Educativa "Argentina" el 22/04/13. El número de ítems, 20 preguntas, ($K = 20$) y la varianza del ítem i es de 28.473 ($S_i^2 = 28.473$) y la varianza de los valores totales observados es de 122.59 ($S_t^2 = 122.59$). Se reemplaza los datos en la fórmula del Alfa de Cronbach y se obtiene:

2.

$$\alpha = \left[\frac{20}{20-1} \right] \left[1 - \frac{28.473}{122.59} \right] = 0.808$$

Los valores mayores a 0.8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. La prueba también se realizó utilizando el programa estadístico Excel versión 2010, a través de las varianzas, consiguiendo el mismo resultado.

3. También, empleando el programa estadístico SPSS V. 15 se calculó el Alfa de Cronbach en la muestra no probabilística, empleando la guía de observación del desempeño docente en 25 docentes de la Institución Educativa “Argentina” el 23/04/13. La cantidad de ítems, 30 preguntas, ($K = 30$) y la varianza del ítem i es de 14 ($S_i^2 = 14$) y la varianza de los valores totales visualizados es de 91.36 ($S_t^2 = 91.36$). Se sustituye los datos en la fórmula del Alfa de Cronbach.
4. Y se alcanza:

$$\alpha = \left[\frac{30}{30-1} \right] \left[1 - \frac{14}{91.36} \right] = 0.873$$

Las cantidades mayores a 0.8 son suficientes para avalar la fiabilidad de la escala de medición. La prueba también se llevó a cabo empleando el programa estadístico Excel versión 2010, a través de las varianzas, consiguiéndose el mismo resultado.

3.8 Procedimiento

Luego de haber formulado las bases teóricas en el marco teórico, se continuó con el empleo de las técnicas de manera contextual al presente trabajo de investigación, se comenzó por exponer los pasos a continuar en cada una de las técnicas, de cómo se va a realizar, cómo se va a trabajar y con quiénes, así como el planteamiento de los instrumentos de medición, los guiones de entrevista y discusión de acuerdo con el caso.

3.8.1. Estudio del caso

El inicial acercamiento que se tuvo con el caso a tratar, fue la contextualización de la Institución educativa Argentina. Como una institución de reputación y

que pugna con otras instituciones en aspectos deportivos tanto como académicos. Desde esa representatividad efectiva de docentes con estudios de pre grado y post grado, administradores y directores. Se establecieron las variables a analizar que son los aspectos que estaban presentes en todos los casos y son los siguientes:

- Administración del personal
- Desempeño docente

Desde de estas variables se logró sentar una base para el análisis uniforme de la institución Educativa Argentina.

3.8.2 Entrevista a profundidad

En este tema la necesidad por obtener información de primera fuente produjo en este estudio en dirección de las personas responsables de la docencia de la Institución Educativa Argentina. Por tanto el tipo de entrevista que se empleó es focalizada porque los entrevistados fueron expuestos a la situación que se buscaba. El procedimiento de las entrevistas no cambió en relación a las personas entrevistadas y se continuó con una misma línea temática. Los asuntos a considerar fueron: Selección del personal, desempeño laboral y méritos. Después, se efectuó una entrevista a los educadores y se prolongó con la misma materia y los argumentos a considerar fueron: Identificación con la Institución Educativa Particular y logros de resultados educativos.

Las entrevistas con los educadores fueron establecidas con anterioridad con las personas siguientes:

Aponte Guzmán Melania,

Aroni Ccahuana Julia
Arroyo Castañeda Janeth
Caballero Vargas Pamela
Calderón Aguilar Elio
Calle Herrera Kevin
Ccoa Condori Nancy
Cóndor Mallma Maricruz
Córdova Ortiz Judith
Cruz Pariente Lisseth
Gutiérrez Menacho Joe
Mamani Quispe Lucy
Martínez Montes Lisseth
Melgarejo Alarcón Magaly
Oré Onorbe Diana
Quispe Janampa Wilmer
Rico Castillo Verónica
Rodríguez Cubas Liliana
Romero Meléndez Lizzy
Salazar Fuster Evelyn
Salazar Meléndez Deysi
Santos Alamo Erick
Sicche Rosado Karolyn
Sulla López Wendy
Ticona Mamani Wendy

Y las fechas y horarios fueron elegidos de acuerdo a su agenda de trabajo.

3.8.3 Grupos focales

La siguiente técnica que se recurrió en este procedimiento fue el de grupos focales, este método se utilizó con los docentes representativos de la Institución Educativa Argentina y la finalidad fue saber la administración del personal y el desempeño docente. Los asuntos que se dieron a conocer en la guía de observación fueron:

- Selección del personal.
- Desempeño laboral
- Méritos.
- Identificación con la institución educativa.
- Logros de resultados educativos.

Se recurrió a un grupo focal que fue escogido conforme a los siguientes criterios:

- Permanencia en la institución educativa conforme a su carga horaria
- Se consideró el turno de la mañana debido a que la meta de atención de acuerdo a las aulas del primero al cuarto de educación secundaria de menores, en donde la mayoría de los educadores enseñan a los educandos.

Se efectuó un grupo focal con miembros de equipos específicos. Se llamaron a 25 docentes en cada sesión, el modo de invitación se efectuó con el apoyo del director de la institución educativa conforme a su disponibilidad horaria en la institución educativa.

3.8.4 Encuesta

Esta técnica se utilizó en la Institución Educativa Argentina, la encuesta nos ayudó a entender el sentir de un grupo más numeroso reservando tiempo en dos momentos de tiempo y empleando dos guías de observación: Guía de observación de la administración del personal y guía de observación del desempeño docente.

La guía de observación de la administración del personal permite obtener información de la selección del personal, cargo desempeñado y los reconocimientos y méritos del personal docente de la Institución Educativa Argentina.

También, la guía de observación del desempeño del docente ayuda obtener información de la dedicación e iniciativa de los docentes, la responsabilidad, los aciertos de resultados educativos y los logros académicos conseguidos por el docente.

3.8.4.1. Operacionalización

La herramienta que se manejó en la técnica otorgó datos primarios de una comunidad mayor. La guía de observación que tiene como finalidad observar las capacidades de desarrollo de cada uno de los docentes con actividades, tareas y procesos, especificados en las herramientas de planeación de la institución educativa. Estuvo conformado por 20 preguntas y una escala de evaluación específica máxima de 100 puntos.

La segunda parte de la encuesta se empleó la guía de observación del desempeño docente que acepta evaluar la eficiencia y responsabilidad en el desempeño docente es significativo para poder evaluar y perfeccionar la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Está conformado por 30 preguntas y una escala de evaluación específica máxima de 150 puntos.

Se elaboró una prueba piloto a las guías de observación para evaluar la confiabilidad de los instrumentos se usó el estadístico Alpha de cronbach que se utiliza para evaluar la confiabilidad de una escala de medición para la magnitud inobservable realizada a partir de las dos variables observadas (guía de observación de la administración del personal y guía de observación del desempeño docente).

3.8.4.2. Muestreo

La selección del muestreo fue no probabilístico de selección por el mismo autor por ser intencional, debido a que no se utilizará la fórmula matemática.

La muestra no probabilística es de 25 docentes de la Institución educativa Argentina en el nivel de secundaria de menores de un total de 75 docentes de los turnos mañana y tarde.

Finalmente, se usará una muestra no probabilística en razón a que se empleará un procedimiento de selección informal, todos los docentes no tienen la misma probabilidad de ser designados. Se seleccionará al personal educativo conforme a criterios considerando los siguientes requisitos: Experiencia laboral en la institución educativa, habilidad, responsabilidad, esfuerzo físico y mental, ambiente de trabajo.

3.9 Tabulación

3.9.1. Tabulación de los datos en relación a la variable: Administración del personal

N°	Profesores	1.1 Formación académica				1.2 Estudios de capacitación			1.3 Experiencia profesional		2.1 Eficiencia en el servicio				
		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	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5
1	Aponte Guzmán Melania	4	4	5	0	2	3	3	5	5	5	5	4	5	5
2	Aroni Ccahuana Julia	4	3	5	5	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4
3	Arroyo Castañeda Janeth	4	3	5	3	2	3	3	3	5	4	2	4	3	5
4	Caballero Vargas Pamela	4	0	0	0	0	3	0	3	4	5	3	3	3	4
5	Calderón Aguilar Elio	4	0	5	0	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4
6	Calle Herrera Kevin	4	0	0	3	2	0	0	2	0	4	3	3	3	5
7	Ccoa Condori Nancy	4	0	5	0	2	3	3	3	5	4	3	4	3	4
8	Cóndor Mallma Maricruz	4	0	5	3	2	3	3	3	4	4	5	3	5	5
9	Córdova Ortiz Judith	4	0	5	0	2	3	3	2	5	5	5	4	4	4

10	Cruz Pariente Lisseth	4	3	5	5	2	3	3	5	5	4	5	3	5	5
11	Gutiérrez Menacho Joe	4	4	5	0	2	0	3	5	5	5	5	4	5	5
12	Mamani Quispe Lucy	4	3	5	5	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4
13	Martínez Montes Lisseth	4	3	5	3	2	3	3	3	5	4	2	4	3	5
14	Melgarejo Alarcón Magaly	4	0	0	0	0	3	0	3	4	5	3	3	3	4
15	Oré Onorbe Diana	4	0	5	0	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4
16	Quispe Janampa Wilmer	4	0	0	3	2	3	0	2	0	4	3	3	3	5
17	Rico Castillo Verónica	4	0	5	0	2	3	3	3	5	4	3	4	3	4
18	Rodríguez Cubas Liliana	4	0	5	3	2	3	3	3	4	4	5	3	5	5

19	Romero Meléndez Lizzy	4	0	5	0	2	3	3	2	5	5	5	4	4	4
20	Salazar Fuster Evelyn	4	3	5	5	2	3	3	5	5	4	5	3	5	5
21	Salazar Meléndez Deysi	4	0	5	0	0	3	0	3	4	3	4	3	4	4
22	Santos Alamo Erick	4	0	5	3	2	3	3	3	4	5	3	4	3	4
23	Sicche Rosado Karolyn	4	0	0	5	2	3	0	5	4	4	5	3	3	4
24	Sulla López Wendy	4	0	5	0	2	0	3	5	2	3	4	3	4	4
25	Ticona Mamani Wendy	4	0	5	0	2	3	3	5	4	3	4	3	5	4

N°	Profesores	2.2 Asistencia y puntualidad	2.3 Participación en trabajo comunal	3.1 Distinciones y méritos con carácter de oficial	Total
-----------	-------------------	-------------------------------------	---	---	--------------

		2.2.1	2.2.2	2.3.1	2.3.2	3.1.1	3.1.2	
1	Aponte Guzmán Melania	4	0	5	3	5	5	77
2	Aroni Ccahuana Julia	4	0	5	4	4	2	67
3	Arroyo Castañeda Janeth	5	0	5	5	4	0	68
4	Caballero Vargas Pamela	0	1	5	3	2	0	43
5	Calderón Aguilar Elio	5	0	5	4	2	0	59
6	Calle Herrera Kevin	4	0	5	3	2	1	44
7	Ccoa Condori Nancy	4	0	5	4	2	0	58
8	Cóndor Mallma Maricruz	5	0	4	5	2	2	67
9	Córdova Ortiz Judith	4	0	5	5	2	0	62
10	Cruz Pariente Lisseth	5	0	5	5	5	5	82

11	Gutiérrez Menacho Joe	4	0	5	5	5	5	76
12	Mamani Quispe Lucy	4	0	5	4	4	2	67
13	Martínez Montes Lisseth	5	0	4	5	4	0	67
14	Melgarejo Alarcón Magaly	0	1	5	3	2	0	43
15	Oré Onorbe Diana	5	0	5	4	2	0	59
16	Quispe Janampa Wilmer	4	0	5	3	2	1	47
17	Rico Castillo Verónica	4	0	5	4	2	0	58
18	Rodríguez Cubas Liliana	5	0	5	5	2	2	68
19	Romero Meléndez Lizzy	4	0	5	5	2	0	62
20	Salazar Fuster Evelyn	5	0	5	5	5	5	82

21	Salazar Meléndez Deysi	4	0	4	4	2	0	51
22	Santos Alamo Erick	0	1	4	4	2	0	57
23	Sicche Rosado Karolyn	4	0	4	3	4	0	57
24	Sulla López Wendy	4	0	4	3	4	0	54
25	Ticona Mamani Wendy	4	0	4	5	4	0	62

3.9.2. Tabulación de los datos en relación a la variable: Desempeño docente

N°	Profesores	1.1 Dedicación e iniciativa																			
		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
1	Aponte Guzmán Melania	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4
2	Aroni Ccahuana Julia	5	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	3

3	Arroyo Castañeda Janeth	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4
4	Caballero Vargas Pamela	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
5	Calderón Aguilar Elio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
6	Calle Herrera Kevin	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
7	Ccoa Condori Nancy	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
8	Cóndor Mallma Maricruz	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4
9	Córdova Ortiz Judith	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
10	Cruz Pariente Lisseth	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	Gutiérrez Menacho Joe	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4
12	Mamani Quispe Lucy	5	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	3
13	Martínez Montes Lisseth	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4

14	Melgarejo Alarcón Magaly	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
15	Oré Onorbe Diana	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
16	Quispe Janampa Wilmer	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
17	Rico Castillo Verónica	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
18	Rodríguez Cubas Liliana	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4
19	Romero Meléndez Lizzy	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
20	Salazar Fuster Evelyn	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	Salazar Meléndez Deysi	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4
22	Santos Alamo Erick	5	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	3
23	Sicche Rosado Karolyn	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4
24	Sulla López Wendy	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
25	Ticona Mamani Wendy	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3

N°	Profesores	1.2 Responsabilidad y logros de resultados educativos						2.1 Logros académicos				Total
		1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.2.5	1.2.6	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	
1	Aponte Guzmán Melania	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	117
2	Aroni Ccahuana Julia	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	116
3	Arroyo Castañeda Janeth	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	96
4	Caballero Vargas Pamela	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	93
5	Calderón Aguilar Elio	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	95
6	Calle Herrera Kevin	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
7	Ccoa Condori Nancy	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	96
8	Cóndor Mallma Maricruz	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97
9	Córdova Ortiz Judith	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	113

10	Cruz Pariente Lisseth	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	101
11	Gutiérrez Menacho Joe	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	117
12	Mamani Quispe Lucy	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	116
13	Martínez Montes Lisseth	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	96
14	Melgarejo Alarcón Magaly	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	93
15	Oré Onorbe Diana	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	95
16	Quispe Janampa Wilmer	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
17	Rico Castillo Verónica	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	96
18	Rodríguez Cubas Liliana	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	97
19	Romero Meléndez Lizzy	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	113
20	Salazar Fuster Evelyn	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	101
21	Salazar Meléndez Deysi	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	117

22	Santos Alamo Erick	1	5	3	3	3	4	4	4	4	3	112
23	Sicche Rosado Karolyn	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	96
24	Sulla López Wendy	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	93
25	Ticona Mamani Wendy	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	95

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

La presentación de los resultados de la investigación se efectúa en tablas y gráficos estadísticos empleando programas estadísticos aplicados a la investigación: Excel avanzado versión 2010, el programa estadístico pasw statistics 15 (antes SPSS), primera edición- julio 2010. Es un programa estadístico utilizado en diferentes áreas como: la salud, ciencias sociales e investigación de mercados.

Variable 1: Administración de personal

Análisis de la dimensión 1: Selección de personal

Tabla 6

Selección del personal de la Institución Educativa Argentina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	5	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	12	48,0	48,0	68,0
	ALTO	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Base de datos (Anexos)

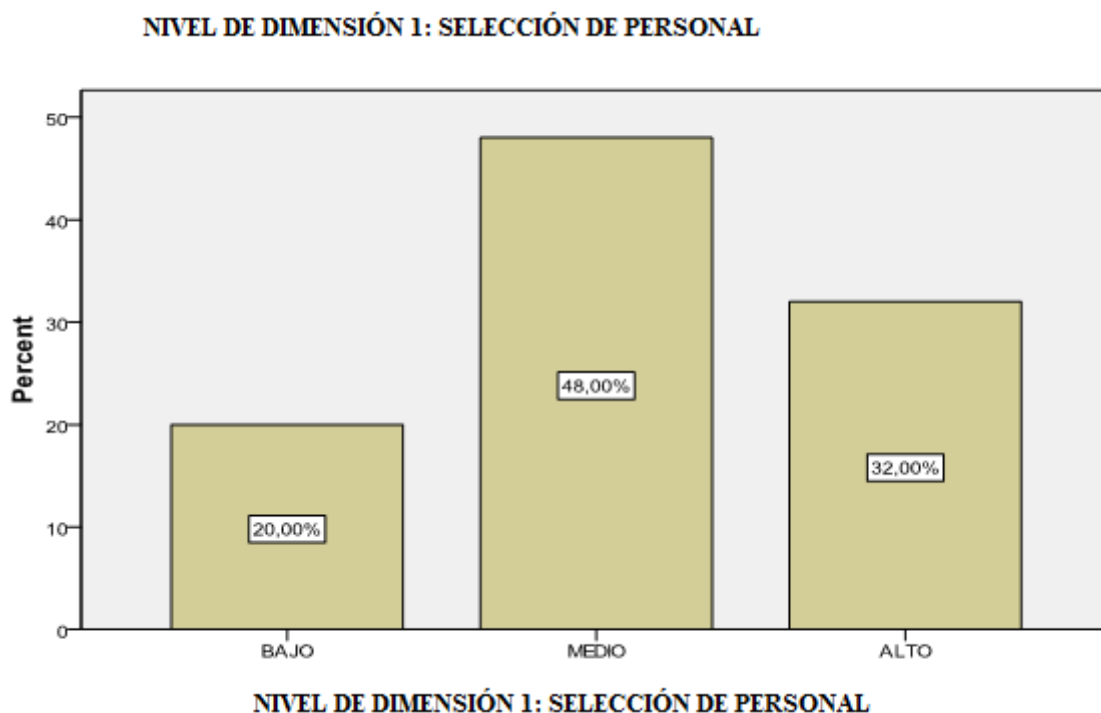
Figura 2 Selección de personal

Figura 2. Guía de observación aplicado a los docentes de la Institución Educativa “Argentina” en el Cercado de Lima, 2014.

Interpretación de figuras y tablas de la Administración de personal – Selección de personal:

Del 100% (25) de los profesores observados:

El 80% (20) profesores observados tienen media y alta calificación profesional.

El 20% (5) de los profesores observados tienen baja calificación profesional.

VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**ANÁLISIS DEL NIVEL DE LA DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL****Tabla 7.***Desempeño laboral en la Institución Educativa Argentina*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	12	48,0	48,0	48,0
	MEDIO	5	20,0	20,0	68,0
	ALTO	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Base de datos (Anexo)

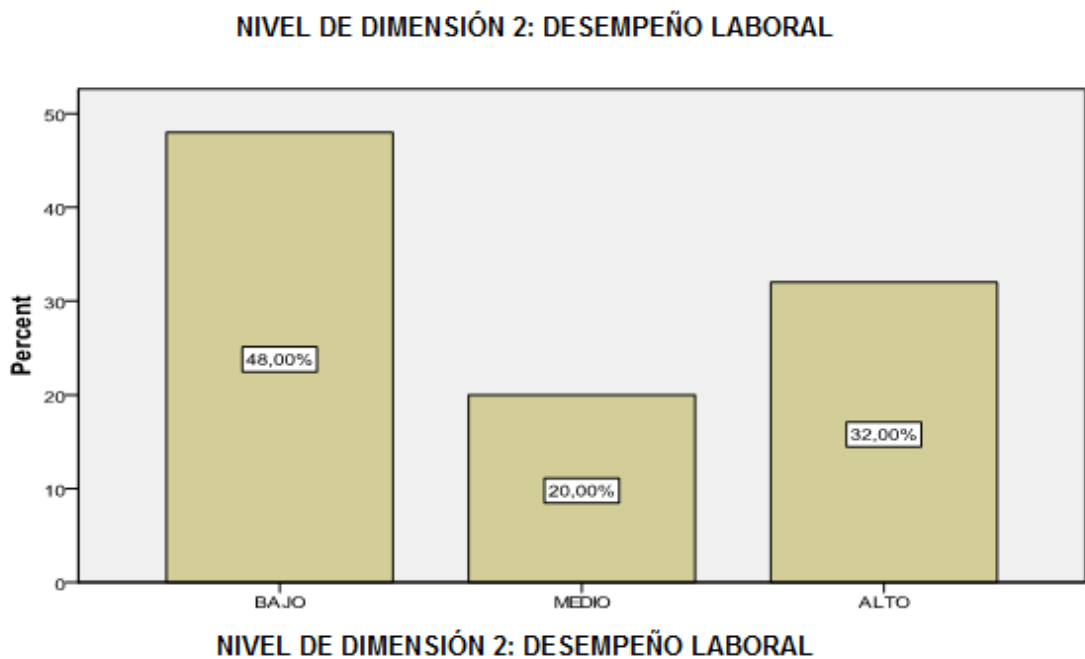
Figura 3 Desempeño laboral

Figura 3. Guía de observación aplicado a los profesores de la Institución Educativa Argentina ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Interpretación de figuras y tablas de la Administración de personal.

Desempeño laboral:

Del 100% (25) de los profesores observados:

El 52% (13) profesores observados tienen media y alta competencia laboral.

El 20% (12) profesores observados tienen baja competencia laboral.

Variable 1: Administración de personal

Análisis del nivel de la dimensión 3: Méritos

Tabla 8.

Méritos del personal de la Institución Educativa Argentina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	BAJO	19	76,0	76,0	76,0
	MEDIO	2	8,0	8,0	84,0
	ALTO	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Base de datos (Anexo).

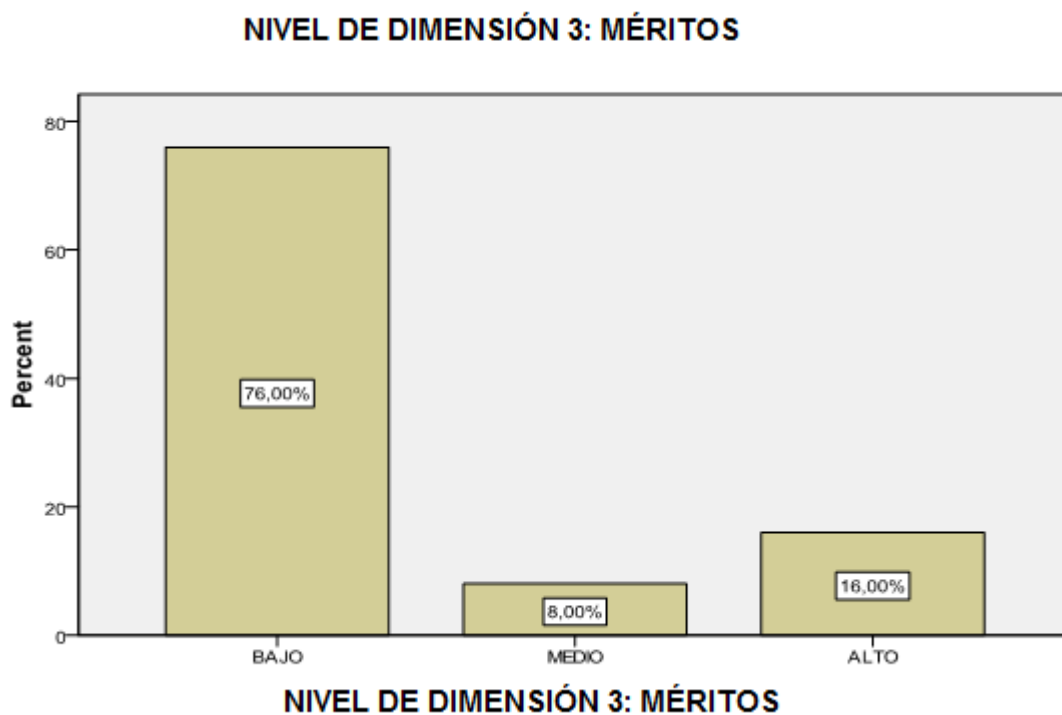
Figura 4. Méritos del personal

Figura 4. Guía de observación aplicado a los profesores de la Institución Educativa Argentina ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Interpretación de figuras y tablas de la Administración de personal – Méritos:

Del 100% (25) de los profesores observados:

El 24% (6) profesores observados tienen medio y alto reconocimiento oficial.

El 76% (19) profesores observados tienen bajo reconocimiento oficial.

Análisis del nivel de la variable independiente x:

Administración de personal

Tabla 9.

Administración de personal de la Institución Educativa Argentina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	6	24,0	24,0	24,0
	MEDIO	15	60,0	60,0	84,0
	ALTO	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Base de datos (Anexo)

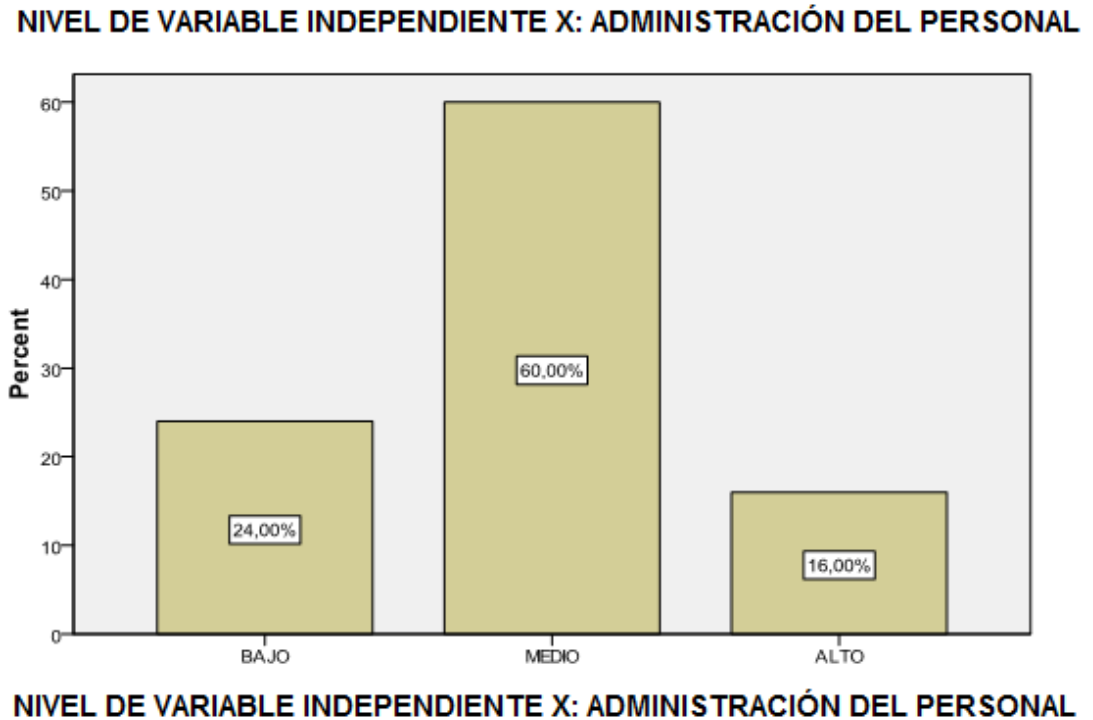
Figura 5 Administración de personal

Figura 5. Guía de observación aplicado a los profesores de la Institución Educativa Argentina ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

La administración de personal tiene 3 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 (MINEDU, 2010, p.84).

Interpretación de las figuras y tablas del nivel de administración de personal

Del 100% (25) de los profesores observados:

El 76% (19) profesores argumentan que la administración de personal es buena y excelente en la institución.

El 24% (6) profesores opinan que la administración de personal es deficiente en la institución.

Análisis del nivel de la variable dependiente Y: Desempeño docente

Tabla 10.

Desempeño docente en la Institución Educativa Argentina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	17	68,0	68,0	68,0
	ALTO	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Base de datos (Anexo)

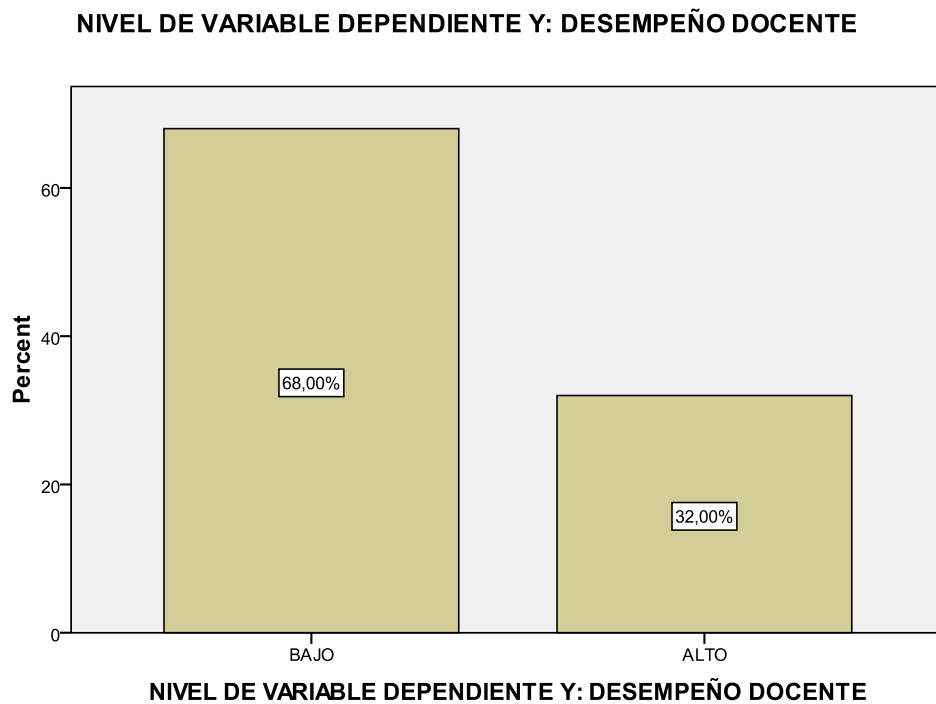
Figura 6 Desempeño docente

Figura 6. Guía de observación aplicado a los profesores de la Institución Educativa Argentina ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Interpretación de figuras y tablas del nivel de Desempeño docente

Del 100% (25) de los profesores observados:

El 32% (8) de los profesores observados tienen un alto desempeño docente.

El 68% (17) de los profesores observados tienen un bajo desempeño docente.

4.1.1 Prueba de Normalidad

Cuando no sabemos totalmente qué distribución siguen los datos, entonces, debemos realizar una prueba estadística no paramétrica, que nos ayude a saber primero la distribución.

Entre las pruebas no paramétricas que frecuentemente se emplean para comprobar si una distribución se adapta a la distribución normal se hallan el test de Kolmogorov-Smirnov.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Sirve para verificar o negar la hipótesis que un conjunto de observaciones proceden de una distribución. La estadística D que se emplea en esta prueba es una medida de la diferencia máxima observada entre la distribución empírica y la teórica supuesta. D es una variable aleatoria (Irwin y Freund, 2010, p.207).

La prueba de Kolmogorov-Smirnov es apreciada para el análisis de una muestra un procedimiento de bondad de ajuste, es decir, permite la medición del nivel de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

El propósito de este análisis de bondad de ajuste es mencionar y determinar si los datos estudiados o mediciones muestrales proceden de una población que tiene una distribución teórica determinada.

Variable y fórmulas de la prueba de kolmogorov

D = Estadístico de la prueba

F_t = Frecuencia teórica

F_o = Frecuencia observada

Estadístico de prueba

$D = (\text{Frecuencia observada real} - \text{Frecuencia esperada relativa})$

$\alpha = \text{Alfa}$

Pasos para la prueba de Kolmogorov-Smirnov:

1. Se identifica la muestra de la población a la que se le realizará la prueba de Kolmogorov.
2. Se propone una prueba de hipótesis a esa muestra, es decir, se proponen dos hipótesis:
 - H_0 , hipótesis nula.
 - H_a , hipótesis alternativa.
3. Se extraen de la muestra las variables necesarias para emplearlos con la prueba de Kolmogorov, dependiendo de cómo sea el patrón de comportamiento de los datos, es decir, dependiendo su distribución.
4. Se estima la frecuencia observada de cada uno de los intervalos, al final la suma de las frecuencias observadas debe ser igual a 100.
5. Se estima la frecuencia observada relativa (frecuencia observada de cada intervalo/la sumatoria total de la frecuencia observada).
6. Se continúa a estimar las frecuencias observadas relativas acumuladas (FORA) y la frecuencia esperada relativa acumulada (FERA).

7. Se comienza a calcular el ESTADÍSTICO DE PRUEBA (D) de cada intervalo, Observación: donde D final es la máxima discrepancia de ambas:

$$D = (\text{FOR Acum} - \text{FER Acum})$$

9. Se examina en la tabla conforme al tamaño de la muestra y un alfa (α), el valor que nos permita rechazar o aceptar la hipótesis:

10. Si el estimador de la prueba (D) es menor que el valor que se halló en la tabla entonces se acepta la hipótesis H_0 (hipótesis nula) propuesta antes de estudiar la muestra, caso contrario se acepta la hipótesis alternativa H_a .

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

4.2.1. Análisis de la prueba de normalidad

Variable 1: Administración de personal

Análisis de la dimensión 1: Selección de personal

La hipótesis nula en esta prueba es:

H_0 : Los datos (Selección de personal) proceden de una distribución normal.

H_1 : Los datos (Selección de personal) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: $\text{Sig} < 0,05$ entonces rechazar la H_0 .

Si: $\text{Sig} > 0,05$ entonces No rechazar la H_0 .

Tabla 11.*Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la Selección de personal*

		Suma
N		25
Normal Parameters(a,b)	Mean	24.8800
	Std. Deviation	6.52125
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.112
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		.832
Asymp. Sig. (2-tailed)		.494

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,494.

De acuerdo a la regla de decisión, el Sig > 0,05. Entonces los datos obtenidos de la Dimensión 1: Selección de personal proceden de una distribución normal.

Variable 1: Administración de personal**Análisis del nivel de la dimensión 2: Desempeño laboral**

La hipótesis nula en esta prueba es:

Ho: Los datos (Desempeño laboral) proceden de una distribución normal.

H1: Los datos (Desempeño laboral) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: Sig < 0,05 entonces rechazar la Ho.

Si: $\text{Sig} > 0,05$ entonces No rechazar la H_0 .

Tabla 12.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Desempeño docente

		Suma2
N		25
Normal Parameters(a,b)	Mean	32.3600
	Std. Deviation	3.38969
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.157
	Negative	-.179
	Kolmogorov-Smirnov Z	.893
Asymp. Sig. (2-tailed)		.403

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,403.

De acuerdo a la regla de decisión, el $\text{Sig} > 0,05$. Entonces los datos obtenidos de la Dimensión 2: Desempeño laboral proceden de una distribución normal.

Variable 1: Administración de personal

Análisis del nivel de la dimensión 3: Méritos

La hipótesis nula en esta prueba es:

H_0 : Los datos (Méritos) proceden de una distribución normal.

H_1 : Los datos (Méritos) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: $\text{Sig} < 0,05$ entonces rechazar la Ho.

Si: $\text{Sig} > 0,05$ entonces No rechazar la Ho.

Tabla 13.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de Méritos

		Suma3
N		25
Normal Parameters(a,b)	Mean	4.2400
		2.83255
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.294
		.294
	Positive	
	Negative	-.215
Kolmogorov-Smirnov Z		1.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,270.

De acuerdo a la regla de decisión, el $\text{Sig} > 0,05$. Entonces los datos obtenidos de la Dimensión 3: Desempeño laboral proceden de una distribución normal.

Variable 1: Administración de personal

Análisis del nivel de la variable independiente X: Administración de personal

La hipótesis nula en esta prueba es:

Ho: Los datos (Administración de personal) proceden de una distribución normal.

H1: Los datos (Administración de personal) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: $\text{Sig} < 0,05$ entonces rechazar la Ho.

Si: $\text{Sig} > 0,05$ entonces No rechazar la Ho.

Tabla 14.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la Administración de personal

		Suma3
N		20
Normal Parameters(a,b)	Mean	62.8000
		11.92344
Most Extreme Differences	Std. Deviation	
	Absolute	.144
		.131
	Positive	
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,804.

De acuerdo a la regla de decisión, el Sig > 0,05. Entonces los datos obtenidos de la Variable 1: Administración de personal proceden de una distribución normal.

Variable 2: Desempeño docente

Análisis de la dimensión 1: Identificación con la institución educativa

La hipótesis nula en esta prueba es:

Ho: Los datos (Identificación con la Institución Educativa) proceden de una distribución normal.

H1: Los datos (Identificación con la Institución Educativa) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: Sig < 0,05 entonces rechazar la Ho.

Si: Sig > 0,05 entonces No rechazar la Ho.

Tabla 15.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la Identificación con la institución educativa

		Suma1
N		25
Normal Parameters(a,b)	Mean	88.4800
		8.62226
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.257
		.257
	Positive	

	-.169
Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.287
Asymp. Sig. (2-tailed)	.073

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,073.

De acuerdo a la regla de decisión, el Sig > 0,05. Entonces los datos obtenidos de la Dimensión 1: Identificación con la Institución Educativa proceden de una distribución normal.

Variable 2: Desempeño docente

Análisis del nivel de la dimensión 2: Logros de resultados educativos

La hipótesis nula en esta prueba es:

Ho: Los datos (Logros de resultados educativos) proceden de una distribución normal.

H1: Los datos (Logros de resultados educativos) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: Sig < 0,05 entonces rechazar la Ho.

Si: Sig > 0,05 entonces No rechazar la Ho.

Tabla 16.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de Logros de resultados educativos

		Suma2
N		25
Normal Parameters(a,b)	Mean	13.4000
	Std. Deviation	1.04083
Most Extreme Differences	Absolute	.330
	Positive	.330
	Negative	-.190
Kolmogorov-Smirnov Z		1.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

Nota: Base de datos (Anexo).

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,090.

De acuerdo a la regla de decisión, el Sig > 0,05. Entonces los datos obtenidos de la Dimensión 2: Logros de resultados educativos proceden de una distribución normal.

Variable 2: Desempeño docente

Análisis del nivel de la variable dependiente Y: Desempeño docente

La hipótesis nula en esta prueba es:

Ho: Los datos (Desempeño docente) proceden de una distribución normal.

H1: Los datos (Desempeño docente) no proceden de una distribución normal.

Y la regla de decisión es:

Si: Sig < 0,05 entonces rechazar la Ho.

Si: $\text{Sig} > 0,05$ entonces No rechazar la H_0 .

Tabla 17

Prueba de Kolmogorov-Smirnov del Desempeño docente

		Suma3
N		25
Normal Parameters(a,b)	Mean	101.8800
	Std. Deviation	9.55824
Most Extreme Differences	Absolute	.295
	Positive	.295
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		1.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

Nota: Base de datos (Anexo)

Interpretación:

El Sig obtenido de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es de 0,056.

De acuerdo a la regla de decisión, el $\text{Sig} > 0,05$. Entonces los datos obtenidos de la Variable 2: Desempeño docente proceden de una distribución normal.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

La relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Ho: La relación entre administración de personal y el desempeño docente no es positiva en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Ha: La relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Prueba de hipótesis general

Tabla 18.

Prueba de hipótesis general

			NIVEL DE VARIABLE DEPENDIENTE Y: Total DESEMPEÑO DOCENTE		
			BAJO	ALTO	
NIVEL DE VARIABLE INDEPENDIENTE X:	BAJO		5	1	6
	MEDIO		10	5	15
	ALTO		2	2	4
ADMINISTRACION DE PERSONAL					
Total			17	8	25

Nota: Base de datos (Anexo).

Prueba de chi cuadrado**Tabla 19.***Prueba de chi cuadrado*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,256	2	,04534
Likelihood Ratio	5,296	2	,04523
Linear-by-Linear Association	1,206	1	,272
N of Valid Cases	25		

Nota: Base de datos (Anexo)

Significación: 5%

Interpretación: Como $p = 0.0453 < 0.05$ entonces rechazamos la H_0 y concluimos que la relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Hipótesis específica 1

H_0 : La selección de personal no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

H_a : La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 20.*Prueba de hipótesis específica 1*

		NIVEL DE VARIABLE DEPENDIENTE Y: Tota DESEMPEÑO DOCENTE		
		BAJO	ALTO	
NIVEL DE XDIMENSION 1:	BAJO	4	1	5
SELECCION DE PERSONAL	MEDIO	9	3	12
	ALTO	4	4	8
Total		17	8	25

Nota: Base de datos (Anexo)

Prueba de chi cuadrado**Tabla 21.***Prueba de chi cuadrado*

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	5,792 ^a	2	,0408
Likelihood Ratio	5,753	2	,0416
Linear-by-Linear Association	1,453	1	,228
N of Valid Cases	25		

Nota: Base de datos (Anexo)

Significación: 5%

Interpretación: Como $p = 0.0408 < 0.05$ entonces rechazamos la H_0 y concluimos que la selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Hipótesis específicas 2

H_0 : El desempeño laboral no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

H_a : El desempeño laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 22.

Prueba de hipótesis específica 2

		NIVEL DE VARIABLE DEPENDIENTE Y: DESEMPEÑO DOCENTE		Total
		BAJO	ALTO	
NIVEL DE XDIMENSION 2: DESEMPEÑO LABORAL	BAJO	8	4	12
	MEDIO	5	0	5
	ALTO	4	4	8
Total		17	8	25

Nota: Base de datos (Anexo).

Prueba de chi cuadrado**Tabla 23.***Prueba de chi cuadrado*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,554 ^a	2	,0169
Likelihood Ratio	8,977	2	,0083
Linear-by-Linear Association	,373	1	,541
N of Valid Cases	25		

Nota: Base de datos (Anexo)

Significación: 5%.

Interpretación: Como $p = 0.0169 < 0.05$ entonces rechazamos la H_0 y concluimos que el desempeño laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3

H_0 : Los méritos del personal no se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

H_a : Los méritos del personal se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 3**Tabla 24.**

Prueba de hipótesis específica 3"

		NIVEL DE VARIABLE DEPENDIENTE Y: DESEMPEÑO DOCENTE		Total
		BAJO	ALTO	
NIVEL DE XDIMENSION 3: MERITOS	BAJO	15	4	19
	MEDIO	0	2	2
	ALTO	2	2	4
Total		17	8	25

Nota: Base de datos (Anexo).

Prueba de Chi Cuadrado**Tabla 25.***Prueba de chi cuadrado*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,892	2	,0453
Likelihood Ratio	6,241	2	,0434
Linear-by-Linear Association	2,471	1	,116
N of Valid Cases	25		

Nota: Base de datos (Anexo)

Significación: 5%.

Interpretación: Como $p = 0.0453 < 0.05$ entonces rechazamos la H_0 y concluimos que los méritos del personal se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

4.3 Discusión de resultados

De los resultados conseguidos de la utilización de los herramientas guía de observación de la administración de personal y guía de observación del desempeño docente en la muestra no probabilística se verificó las hipótesis con los resultados conseguidos en la investigación. Del análisis de correlación producto momento de Pearson muestra que existe una relación positiva entre las variables administración de personal y el desempeño docente.

La hipótesis general resultado del análisis de correlación producto momento de Pearson muestra que hay una relación positiva moderada entre la administración de personal y el desempeño docente ($p = 0.0453 < 0.05$). Rechazándose la hipótesis nula. Es decir la administración de personal se relaciona positivamente con el desempeño docente.

En la primera hipótesis específica en la tabla el análisis de correlación producto momento de Pearson muestra una relación significativa moderada entre la selección de personal y el desempeño docente ($p = 0.0408 < 0.05$), por lo tanto la selección de personal se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

En la segunda hipótesis específica, en el análisis de correlación producto momento de Pearson existe una relación directa moderada entre el desempeño laboral y el desempeño docente ($p = 0.0169 < 0.05$). Por lo que decimos que el desempeño laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

En la tercera hipótesis específica en el análisis de correlación producto momento de Pearson muestra que existe una relación sustancial moderada entre los méritos del personal y el desempeño docente ($p = 0.0453 < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula, en consecuencia los méritos del personal se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Por lo tanto, conforme a la prueba estadística producto momento de Pearson para especificar la relación de las variables administración de personal y desempeño docente se comprobó una correlación moderada positiva entre ambas variables. En resumen, se verifica la hipótesis de la presente investigación.

4.4 Aporte de la investigación

A continuación se detallan los aportes más importantes efectuados en este trabajo de investigación:

La Administración del Personal cumple un papel estratégico en las organizaciones modernas; consiste en diseñar un modelo de prácticas con un enfoque inductivo, bajo una óptica rigurosa de obtener el máximo esfuerzo del recurso humano, para convertirlos en fortalezas vivas, pensantes y operantes y propone la siguiente agenda de la administración de personal.

La evaluación del desempeño es un proceso continuo, a través del jefe y subordinado que analizan cómo se va desarrollando el trabajo, y modifiquen desviaciones si las hubiera. La práctica empresarial realiza de manera formal una Evaluación del Desempeño, habitualmente con periodicidad anual, que queda documentada y, sirve de apoyo a los gerentes

para tomar decisiones; por lo general, los factores son los siguientes: Calidad de Trabajo, cantidad de Trabajo, Conocimiento del puesto, planificación, control de costos, relaciones con los educandos, relaciones con el supervisor y relaciones con el padre de familia.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. Promover que los profesores razonen sobre su práctica, se adueñen de los desempeños importantes que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

CONCLUSIONES

Después del análisis descriptivo correlacional e inferencias de la muestra, podemos obtener las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La correlación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014, asimismo del análisis de correlación producto momento de Pearson es de 0,0453 hay una buena correlación entre las variables.

SEGUNDA: La selección de personal se correlaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014, asimismo del análisis de correlación producto momento de Pearson es de 0,0408 hay una buena relación entre las variables.

TERCERA: El desempeño laboral se correlaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014, asimismo del análisis de correlación producto momento de Pearson es de 0,0169 hay una buena relación entre las variables.

CUARTA: Los méritos del personal se correlaciona sustancialmente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014, asimismo del análisis de relación producto momento de Pearson es de 0,0453 hay una buena correlación entre las variables.

Por último, las hipótesis de la investigación se verifican mediante el análisis de relación producto momento de Pearson que nos muestra que hay una relación positiva entre las variables administración de personal y desempeño docente; descartándose de este modo la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Con el argumento del análisis y los resultados de la investigación, se menciona las siguientes sugerencias:

PRIMERA: Optimizar la administración del personal de las instituciones educativas, tiene relación con la preocupación por la situación del personal educativo, el estímulo al personal en la ejecución de todos los procesos, particularmente en la evaluación, la ayuda a su crecimiento profesional y desarrollo de sus potencialidades técnicas y profesionales en función a la razón de ser de la institución educativa.

SEGUNDA: Controlar a los docentes de la Institución Educativa “Argentina” además implementar evaluaciones periódicas por entendidos en la materia, debido que es conveniente evitar situaciones delicadas que en el futuro perjudiquen a la comunidad educativa.

TERCERA: Renovar los planes y programas de estudio en la Institución Educativa.

CUARTA: Evaluar el desempeño del docente en cuanto a su rendimiento y comportamiento durante un período determinado, con la finalidad de incentivar el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador.

Por último, el actual trabajo de investigación está orientado al desarrollo del personal educativo, a mejorar su eficiencia, eficacia y responsabilidad en el desempeño de sus tareas, incrementar los niveles de compromiso con los planes de la institución educativa para obtener una educación de calidad total.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima: Fondo Editorial Universidad Alas Peruanas.

Ansi3n, J. (2003). *La escuela en tiempos de guerra*. Lima: CEAPAZ.

Bueno, M. (2006). El desempe3o docente y el rendimiento acad3mico en la formaci3n especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educaci3n 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

Bunge, M. (1983). *La investigaci3n científica. Su estrategia y filosofa*. Barcelona: Ariel.

Cabrera, V. (2005). *La Gesti3n Estrat3gica de los Recursos Humanos*. USA: Addison Wesley.

Calero, P. (2006). *Administraci3n gerencial del centro educativo*. Lima: ABEDUL.

Castillo, A. (2006). *Administración de los Recursos Humanos*. Lima: ECOE.

Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

Cuba, S. y Liliam, H. (2011). *Quehaceres y saberes para una docencia reflexiva en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.

Cuenca, R. (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Del Rincón, I. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Hurtado Ediciones.

Dessler, G. (2003). *Actitud y trabajo*. México: Prentice Hall.

Farro, C. (2005). *Planeamiento Estratégicos para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: UDEGRAF.

Fernández, J. (2005). *Matriz de competencias del docente de educación básica*. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre.

Flores, G. (2004). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.

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:5166B8nEDZY>

J:promo2010lenguayliteraturaunfv.blogspot.com/2010/07/motivacion-y-
rendimiento-academico-de.html+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

- Garfiel, C. (2012). *Los empleados son primero*. México: Mc Graw Hill.
- 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 <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>
- Gomez, D. (2006). *Curso de administración general y escolar*. Madrid: Nueva Granada
- Guerin, G. (2004). *Planeación Estratégica de Recursos Humanos*. Bogotá: Legis.
- Guerrero, L. (2011): *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Hernández S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed). México: Mac Graw Hill, Interamericana.
- Institución Educativa Argentina (2012). *Reglamento Interno*. Lima: Institución Educativa Argentina.
- Irwin, M. y Freund, J. (2010). *Probabilidad y estadística para ingenieros*. Barcelona: Reverté S.A.

López, D. (2003). *Desarrollo Humano*. Lima: Universidad del Pacífico.

Ministerio de Educación (2009). *Manual del Director* (3.^a ed.). Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación (2010). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Ministerio de Educación.

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

Muñoz, C. (2012). *Memoria de la gestión pedagógica*. Lima: Institución Educativa Argentina.

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

Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Sherman, T. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Sikula, A. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (3ª ed.). México: Limusa.

Tarazona, R. (2009). El planeamiento estratégico y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra. (Tesis de Maestría). Recuperado de

http://biblioteca.educacion.unmsm.edu.pe/index.php?option=com_k2&view=item&id=108:el-planeamiento-estrat%C3%A9gico-y-el-nivel-de-satisfacci%C3%B3n-laboral-de-los-docentes-en-las-instituciones-educativas-del-distrito-de-puente-piedra-dante-oliver-tarazona-reyes-%E2%80%93-2009&Itemid=194

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS:	VARIABLES E INDICADORES									
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?.</p> <p>Problemas Específicos.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre administración de personal y el desempeño docente es positiva en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?.</p> <p>Hipótesis específicas</p>	<p>VARIABLE: Administración de personal</p> <table border="1" data-bbox="1554 719 2192 1297"> <thead> <tr> <th data-bbox="1554 719 1865 799">Dimensiones</th> <th data-bbox="1865 719 2192 799">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1554 799 1865 1222" rowspan="3">Selección del personal</td> <td data-bbox="1865 799 2192 1007">Calificación académica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1865 1007 2192 1142">Constancias de capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1865 1142 2192 1222">Experiencia laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1554 1222 1865 1297"></td> <td data-bbox="1865 1222 2192 1297">Competencia laboral</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Selección del personal	Calificación académica	Constancias de capacitación	Experiencia laboral		Competencia laboral
Dimensiones	Indicadores											
Selección del personal	Calificación académica											
	Constancias de capacitación											
	Experiencia laboral											
	Competencia laboral											

<p>1. ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre los méritos del personal y el</p>	Objetivos específicos	La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.	Desempeño laboral (para el personal que laboró en el centro educativo)	Puntualidad laboral
	Describir la relación entre la selección de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.	El desempeño laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.	Méritos	Identificación institucional
	Caracterizar la relación entre el desempeño laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.	Los méritos del personal se relaciona sustancialmente con el desempeño docente en la	Reconocimientos con carácter de oficial	
VARIABLE: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores
			Identificación con la IEP	Rendimiento docente
				Resultados pedagógicos

<p>desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014?</p>	<p>Precisar la relación entre los méritos del personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.</p>	<p>Institución Educativa “Argentina”, en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.</p>	<p>Logros de resultados educativos</p>	<p>Logros académicos</p>

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
<p>El tipo de estudio es descriptivo correlacional, porque se trata de medir y evaluar la relación de dos variables: Administración de personal y el desempeño docente.</p> <p>Por el diseño de la investigación: El Diseño es No Experimental, y se utilizará el corte transversal porque se recogerá la información en dos momentos y en dos tiempos.</p>	<p>Población:</p> <p>Cantidad de docentes de las instituciones educativas aledañas a la Institución Educativa “Argentina” en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima es de 410 docentes.</p> <p>Muestra: 25 docentes</p> <p>Muestra No Probabilística</p>	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Guía de observación de la administración del personal.</p>	<p>Para análisis de las correlaciones de las variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de correlación de Pearson (r de Pearson). <p>Para el análisis estadístico se utilizará el software estadístico SPSS</p>

Anexo 02: Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "Argentina" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "Argentina" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.


INVESTIGADOR: Edwin Luciano Rivera Salazar

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

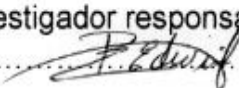
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- Firmas del participante o responsable legal

Firma del participante:

..... 

Firma del investigador responsable:

..... 

Lima, 2020

Anexo 03

Guía de observación de la administración de personal

DATOS GENERALES

Nombre de la I.E. Argentina

Dirección: Av. Alfonso Ugarte 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				

N°	Administración de personal	1	2	3	4	5
1	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.					

N°	Administración de personal	1	2	3	4	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.					
	1.2.3 Diplomas o certificados de certámenes de perfeccionamiento: Con duración de más de 2 hasta 4 meses o hasta 180 horas.					
	1.3 Experiencia profesional					
	1.3.1 Experiencia laboral en capital de departamento y las provincias de Lima y Provincias Constitucional del Callao					
	1.3.2 Experiencia laboral en otros lugares no comprendido en 1.3.1					
2	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 asistencias injustificadas					
	2.2.2 Con menos de 10 tardanzas o 3 inasistencias injustificadas no consecutivas					
	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					
3	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

Anexo 04

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
----------------	----------------	------------	--------------	----------------

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
1	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.					

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
	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.					
	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					

N°	Desempeño docente	1	2	3	4	5
	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					
2	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	
	2.1.1	
	2.1.2	
	2.1.3	
	2.1.4	
PUNTAJE TOTAL		

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

Anexo 05: Validación de los instrumentos por jueces


**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ**
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

 Nombre del experto: Dr. Pedro Villavicencio Guardia Especialidad: En Gestión y Negocios

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Selección de personal	Calificación académica	4	4	4	4
	Constancias de capacitación	4	4	4	4
	Experiencia laboral	4	4	4	4
Desempeño laboral	Competencia laboral	4	4	4	4
	Puntualidad laboral	4	4	4	4
	Identificación institucional	4	4	4	4
Méritos	Reconocimiento con carácter oficial	4	4	4	4

DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Identificación con la IEP	Rendimiento docente	4	4	4	4
	Resultados pedagógicos	4	4	4	4
Logros de resultados educativos	Logros académicos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Semmel David Quiroz Lobos Especialidad: En Gestión y Negocios

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Selección de personal	Calificación académica	4	4	4	4
	Constancias de capacitación	4	4	4	4
	Experiencia laboral	4	4	4	4
Desempeño laboral	Competencia laboral	4	4	4	4
	Puntualidad laboral	4	4	4	4
	Identificación institucional	4	4	4	4
Méritos	Reconocimiento con carácter oficial	4	4	4	4

DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Identificación con la IEP	Rendimiento docente	4	4	4	4
	Resultados pedagógicos	4	4	4	4
Logros de resultados educativos	Logros académicos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Mg. Lola Ferris De La Cruz Especialidad: En Gestión y Negocios

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Selección de personal	Calificación académica	4	4	4	4
	Constancias de capacitación	4	4	4	4
	Experiencia laboral	4	4	4	4
Desempeño laboral	Competencia laboral	4	4	4	4
	Puntualidad laboral	4	4	4	4
	Identificación institucional	4	4	4	4
Méritos	Reconocimiento con carácter oficial	4	4	4	4

DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Identificación con la IEP	Rendimiento docente	4	4	4	4
	Resultados pedagógicos	4	4	4	4
Logros de resultados educativos	Logros académicos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Salvador Pueliz Morales Especialidad: En Gestión y Negocios

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Selección de personal	Calificación académica	4	4	4	4
	Constancias de capacitación	4	4	4	4
	Experiencia laboral	4	4	4	4
Desempeño laboral	Competencia laboral	4	4	4	4
	Puntualidad laboral	4	4	4	4
	Identificación institucional	4	4	4	4
Méritos	Reconocimiento con carácter oficial	4	4	4	4

DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Identificación con la IEP	Rendimiento docente	4	4	4	4
	Resultados pedagógicos	4	4	4	4
Logros de resultados educativos	Logros académicos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dra. María Odolinda Rivera Salazar Especialidad: En Gestión y Negocios

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Selección de personal	Calificación académica	4	4	4	4
	Constancias de capacitación	4	4	4	4
	Experiencia laboral	4	4	4	4
Desempeño laboral	Competencia laboral	4	4	4	4
	Puntualidad laboral	4	4	4	4
	Identificación institucional	4	4	4	4
Méritos	Reconocimiento con carácter oficial	4	4	4	4

DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Identificación con la IEP	Rendimiento docente	4	4	4	4
	Resultados pedagógicos	4	4	4	4
Logros de resultados educativos	Logros académicos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA

I.- DATOS GENERALES :

Nombres y Apellidos : Edwin Luciano Rivera Salazar.

Dirección : Calle San Héctor N° 233.
Urb. Santa Luisa. Los Olivos.

Teléfono : 549-4165

Celular : 965477104

DNI : 09604403

Fecha Nacimiento : 09/02/70

Correo Electrónico : eriverasalazar@hotmail.com

II.- ESTUDIOS :

Primaria : Colegio “Antonio Raymondi” - 1980

Secundaria : Colegio “Antonio Raymondi” - 1986

III. ESTUDIOS DE MAESTRÍA :

Escuela Universitaria de Postgrado-UNFV

Egresado de la Maestría en Gerencia de Proyectos Empresariales (2009-2011)

IV TÍTULOS OBTENIDOS :

➤ Universidad Nacional Federico Villarreal

Título: Economista - 1999

➤ Universidad César Vallejo

Título: Licenciado en Educación - 2014

V OTROS ESTUDIOS :

DIPLOMADO EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA

Desarrollado del 23-06-2011 al 28-04-2012

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA PUCP

- Matemática Financieras
- Enfoque técnico y metodológico del SNIP
- Teoría de la evaluación privada y riesgos de proyectos
- Teoría económica de evaluación social de PIP
- Formulación y evaluación de PIP en sector Salud
- Formulación y evaluación de PIP en sector Educación
- Formulación y evaluación de PIP en sector Saneamiento
- Formulación y evaluación de PIP en sector Energía
- Formulación y evaluación de PIP en sector Transporte

DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS

Curso desarrollado del 12 de Agosto del 2008 al 20 de Enero del 2009

Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Matemática Financiera
- Costos y Presupuestos
- Decisiones de Inversión y Capital de Trabajo
- Contabilidad Gerencial
- Planificación Financiera

CONSTANCIA DE ESTUDIOS DEL IDIOMA INGLÉS

Inglés Básico (5 meses). De mayo a Setiembre del 2011.

Instituto de Idiomas de la UNFV

➤ Universidad César Vallejo

Título: Licenciado en Educación - 2014

V OTROS ESTUDIOS :

DIPLOMADO EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA

Desarrollado del 23-06-2011 al 28-04-2012

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA PUCP

- Matemática Financieras
- Enfoque técnico y metodológico del SNIP
- Teoría de la evaluación privada y riesgos de proyectos
- Teoría económica de evaluación social de PIP
- Formulación y evaluación de PIP en sector Salud
- Formulación y evaluación de PIP en sector Educación
- Formulación y evaluación de PIP en sector Saneamiento
- Formulación y evaluación de PIP en sector Energía
- Formulación y evaluación de PIP en sector Transporte

DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS

Curso desarrollado del 12 de Agosto del 2008 al 20 de Enero del 2009

Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Matemática Financiera
- Costos y Presupuestos
- Decisiones de Inversión y Capital de Trabajo
- Contabilidad Gerencial
- Planificación Financiera

CONSTANCIA DE ESTUDIOS DEL IDIOMA INGLÉS

Inglés Básico (5 meses). De mayo a Setiembre del 2011.

Instituto de Idiomas de la UNFV

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDEZÁN

Huancayo - Perú

ESCUELA DE POSTGRADO

Campus Universitaria, Pabellón V Bloque "A" 2do. Piso - Huancayo
Teléfono 514760



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el local de la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL, sito en el Jr. Manuel Segura N° 271 – Lima, siendo las 11:00 a.m., del día domingo 18.OCT.15, ante los jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Reynaldo Ostos Miraval	Presidente
Dr. Pio Trujillo Atapoma	Secretario
Mg. Fausto Quiroz Laguna	Vocal

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios, Mención: Gestión de Proyectos, Don Edwin Luciano Rivera Salazar.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARGENTINA EN EL NIVEL DE SECUNDARIA DE MENORES UBICADA EN EL CERCADO DE LIMA, 2014".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente, Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestrante la Nota de DESAPROBADA (16)

Equivalente ha APROBADO, por lo que se recomienda APROBADO
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Lima, siendo las 12:00 Horas del 18 de OCTUBRE del 2015.


PRESIDENTE
DNI N° 2742014


SECRETARIO
DNI N° 27037324


VOCAL
DNI N° 60122239

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: RIUERA SALAZAR EDWIN LUCIANO

DNI: 09604403 Correo electrónico: erivera.salazar@hotmail.com

Teléfonos Casa 549-4165 Celular: 965477/04 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>EN GESTIÓN Y NEGOCIOS</u>
Mención:	<u>EN GESTIÓN DE PROYECTOS</u>

Grado Académico obtenido:

Maestro en Gestión y Negocios

Título de la tesis:

Administración de personal y el desempeño docente en la Institución Educativa "Argentina" en el nivel de secundaria de menores ubicada en el Cercado de Lima, 2014.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
X	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Reserva

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años (X) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma:


Firma del autor