



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

Presentada para obtener el grado académico de maestra en educación con mención en investigación y docencia

PRESENTADA POR:

Venegas Larrea, Tany Raquel

LAMBAYEQUE – PERÚ

2018

Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017

PRESENTADA POR:

Venegas Larrea, Tany Raquel
AUTORA

Presentado a la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para el grado de: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

APROBADO POR:

Dr. Bances Acosta, Manuel Antonio
Presidente del Jurado

M.Sc. Fernández Celis, María del Pilar
Secretaria del Jurado

M.Sc. Rios Rodriguez, Martha
Vocal del Jurado

Dr. Venegas Kemper, José Luis
Asesor

Lambayeque – Peru
2018

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia que son el mejor regalo de Nuestro Padre Celestial porque son el motivo de que me levante todos los días queriendo ser la mejor mamá, esposa, amiga y profesional.

A mis padres por darme siempre el ejemplo de superación de que todo se puede lograr con esfuerzo y determinación.

AGRADECIMIENTO

Hay un tiempo para dejar que las cosas sucedan y un tiempo para hacer que las cosas sucedan.

Agradezco a mi asesor, hermano y un segundo padre para mi José Luis por apoyarme, orientar, y aconsejarme de terminar mis estudios de maestría y avanzar en mi vida profesional y hacer las que cosas tomen acción.

Agradezco a mi esposo Alex por alentarme a no bajar los brazos aun cuando a veces las fuerzas me abandonaban y a confiar en mis capacidades y habilidades.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
CAPITULO.I ANALISI DEL CONTENIDO.....	21
1.1. Ubicación	21
1.2. Como surge el problema. Se refiere a la evolución histórica tendencial del objeto de estudio, desde el punto de vista pedagógico, epistemológico, surge a través de la investigación documental.	24
1.3 ¿Cómo Se Manifiesta Y Qué Características Tiene. Esta referencia a la situación histórica contextual del objeto de estudio.	26
1.4 Descripción detallada de la metodología empleada de manera tal que el lector interesado pueda repetir el experimento o el proceso y llegar a los mismos resultados. Es la descripción de la metodología luego de haber culminado el proceso de investigación.	27
1.4.1. Diseño de contrastación de la hipótesis:	27
1.4.2. Variables	28
1.4.3. Tipo de investigación	29
1.4.4. Diseño de investigación	29
1.4.5. Población y muestra.....	30
1.4.6. Materiales técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
1.4.7. Métodos y procedimientos para la recolección de datos	31
1.4.8. Análisis estadísticos de los datos.....	31
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	33
2.1. Capital Humano	33
2.2. Desempeño del Personal	47
CAPITULO III. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	53
3.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE O LOS INSTRUMENTO UTILIZADOS	53
3.2. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	56
3.2.1. Fundamentación teórica	56
3.2.2. Título.....	59
3.2.3. Datos informativos	59
3.2.4. Introducción	61

3.2.5. Justificación es importancia	61
3.2.6. Objetivos	62
3.2.7. Contenidos del Modelo	63
3.2.8. Análisis de la situación.....	64
3.2.9. Desarrollo de la propuesta	65
3.2.10. Estimar los resultados.....	66
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS O BIBLIOGRAFIA GENERAL.....	69
ANEXO	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Dimensiones del Talento Humano.....	47
Tabla 2. Eficacia	53
Tabla 3. Eficiencia	54
Tabla 4. Calidad.....	55
Tabla 5. Desempeño docente.....	64
Tabla 6. Actividades a desarrollar	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)	34
Figura 2. Eficacia	53
Figura 3. Eficiencia	54
Figura 4. Calidad	55
Figura 5. Desempeño docente	64
Figura 6. Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano	65

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad Proponer un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz. Se justifica de dos aspectos:

Esta investigación se justifica, ya que ofrece una amplia gama de competencias pedagógicas basadas en la teoría del capital humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz, para el aumento de las habilidades y competencias de los profesores, para que la I.E. como una organización de aprendizaje sea capaz de enfrentarse a cualquier situación o desafío, en beneficio de sus estudiantes, mejorando la calidad del servicio educativo.

Con respecto a la metodología se empleó la indagación descriptiva y propositiva con un diseño no experimental, teniendo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a los docentes de la I.E.N' 10823 "José Leonardo Ortiz" cuya muestra es de 65 Docentes, como resultado de ello se encontraron las siguientes apreciaciones: Se diseñó un modelo pedagógico basado en el Capital Humano teniendo como base fundamental los siguientes cimientos: Incorporar una visión orientadora; Generar condiciones organizacionales; Gestionar la convivencia escolar; Desarrollar las personas y Gestionar la pedagogía, lo cual permite generar el desarrollo de la eficiencia, eficacia y calidad, logrando de esta manera un óptimo desempeño docente, elevando así la calidad educativa.

Palabras claves: Competencias Pedagógicas, Capital Humano y Desempeño.

ABSTRACT

The purpose of this research is to propose a Model of Pedagogical Competencies based on Human Capital to improve the performance of teachers in I.E. N '10823 "José Leonardo Ortiz It is justified in two aspects:

This research is justified, since it offers a wide range of pedagogical competences based on the theory of human capital to improve the performance of teachers in I.E. N '10823 "José Leonardo Ortiz, for the increase of the skills and competences of the professors, so that the IE as a learning organization is able to face any situation or challenge, for the benefit of its students, improving the quality of the service educational.

Regarding the methodology, descriptive and proactive research was used with a non-experimental design, using the survey technique and as an instrument the questionnaire addressed to the teachers of the IEN '10823 "José Leonardo Ortiz" whose sample is 65 teachers, as As a result of this, the following findings were found: A pedagogical model based on Human Capital was designed with the following foundations as a fundamental basis: Incorporate a guiding vision; Generate organizational conditions; Manage school coexistence; Develop people and Manage pedagogy, which allows generating the development of efficiency, effectiveness and quality, thus achieving an optimal teaching performance, thus raising the quality of education.

Keywords: Pedagogical Competencies, Human Capital and Performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se intitula: “modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano para mejorar el desempeño de los docentes de la i.e. n' 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017, para efectos de esta investigación se procederá a describir trabajos previos o antecedentes de estudio relacionados a la problemática que se está desarrollando

Con respecto a los trabajos previos tenemos en el ámbito internacional a Priero (2013). Medellín. En su trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal”. Tiene como objetivo: explicar la importancia del potencial de la gestión del talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización, con el fin de influir positivamente en su capacidad, lo que contribuye a mejorar sus resultados de la organización y hacerla competitiva. En este sentido, la dirección estratégica de la gestión humana propone la existencia de una serie de pasos o procesos intermedios que influyen en los comportamientos y actitudes de los empleados, la determinación de los resultados de los empleados, tales como la productividad, la satisfacción en el trabajo, la rotación voluntaria, etc., Y con ellos, los resultados de la organización. Los resultados están compitiendo en el mundo en el nivel de talento. El talento humano es la generación de ideas que son exclusivos de la compañía, lo que hace la diferencia entre una empresa y otra. Por lo que el talento es actualmente en la organización una variable muy competitiva. En las organizaciones avanzadas en el mundo, la lucha es atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Sólo las personas más hábiles pueden crear los mejores productos y generar las mejores ideas para las empresas para superar con éxito sus competidores. La generación de ventajas competitivas, el proceso de atracción, desarrollo y retención del talento son cruciales para las empresas. De éstos, conservando específicamente, el talento se ha convertido en un reto importante debido al crecimiento del negocio y la escasez de talento en el mercado. A esto hay que añadir la mayor disposición de los jóvenes para cambiar de trabajo más a menudo. En este escenario, la pregunta es ¿cómo retener personal capaz y talentoso? Por

lo general, la gestión del talento se asocia con retención de aquellos con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y en el futuro los puestos de dirección y por lo tanto se consideran en la secuencia de fotogramas. Pero la otra dimensión del talento son las posiciones y los conocimientos técnicos, que están representados en las personas con conocimientos específicos y son muy escasos en el mercado y por lo tanto hallarlo implica un alto costo para la empresa.

Otra investigación previa es el que nos ofrece Martínez (2013). Barcelona. En su trabajo de investigación titulado: "Optimización del talento en las Organizaciones: Gestión por expectativas". Tiene como objetivo: Aportar a la gestión del talento, una visión crítica e integradora desde las prácticas de RR.HH. que se llevan a cabo en las organizaciones. Los hallazgos encontrados son: Hemos podido ver como la práctica avala el hecho de que muchas empresas promueven la idea de que los empleados son su principal recurso y ventaja competitiva y sin embargo muchas de ellas han demostrado no estar preparadas potencialmente para la búsqueda, retención y desarrollo de sus trabajadores. Y tal afirmación, nos lleva a sugerir que es básico el papel de los líderes en la organización para canalizar el talento de los equipos. No sólo desde los departamentos de personal que inician las políticas de RR.HH. sino que es necesario integrarlas en los equipos y desde ellos llevar una acción completa. El hecho de que la gestión del talento se integre en la estrategia de la empresa ha quedado patente en este estudio, tanto a la hora de decidir como de priorizar no solo recursos sino acciones estrategias como puede ser un plan de comunicación de los cambios a efectuar o la responsabilidad de un proceso compartido, necesita de una integración clara y contundente en la estrategia de la empresa, de lo contrario, son palabras que se quedan huecas en el momento que surge la primera decisión o acción. No es la única condición pero si la necesaria para empezar a integrar una acción conjunta de gestión global del talento.

Asimismo Broggi (2011) Buenos Aires, En su trabajo de investigación titulado: "Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración" Tiene como objetivo: La

metodología de diseño para la gestión de los recursos humanos, con el fin de proporcionar una alternativa eficaz aplicable. Los resultados son los siguientes: Los recursos humanos son papel cada vez más importante en el crecimiento de los negocios. Hoy en día, los avances tecnológicos son utilizados por todas las empresas, los bienes de producción y materias primas también están disponibles para todos, la diferencia principal es definida por el personal, que es todo lo que no debería ser canjeable. El tablero de comando está orientado a ayudar a que las empresas pueden planificar objetivos que sean medibles, incluyendo todos los subsistemas que posee la organización, lo que ayudará a entender cómo cada empresa mide, influye directa o indirectamente el rendimiento, la motivación, la lealtad de los empleados, entre otros. El tablero de comando se ha convertido en una herramienta ampliamente reconocida para diferentes tipos de empresas y su uso se ha incrementado en los últimos años. Incluso aquellos que no lo han utilizado no es debido a la ignorancia, por el contrario, la mayoría no reconoce estar listo para aprovechar su potencial, y que necesitan cambios tecnológicos, estructurales y culturales con el esfuerzo económico y una mayor probabilidad de una implementación exitosa. "El desarrollo de una metodología para la gestión de los recursos humanos, para proporcionar una alternativa eficaz aplicable a la generación de un Tablero" Con respecto a los objetivos, Al llegar a las siguientes conclusiones: parece que el Tablero de comando es una herramienta útil para evaluar el desempeño de la organización, la integración de los diferentes subsistemas de recursos humanos para analizar y visualizar el impacto de las medidas adoptadas en el rendimiento de los empleados de la compañía. Una empresa de servicios de la fase de fase del ciclo de envejecimiento de la vida debería considerar seriamente lo que será el disparador para permanecer en el mercado o aumentar una expansión, porque de lo contrario los competidores que están creciendo están aumentando su cuota de Marquet y hagan que la empresa a perder terreno y comenzar su acercamiento a la fase de descenso con velocidad creciente.

De la misma forma tenemos a **Álvarez & Sandoval (2014)** Colombia, en su investigación denominada "estrategias pedagógicas para el desarrollo de

competencias ciudadanas del estudiante de derecho de la universidad de la costa” esta investigación tiene como finalidad Plantear estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias ciudadanas del estudiante de derecho de la Universidad de la Costa, CUC, el enfoque metodológico es cualitativo y descriptivo con un diseño no experimental, los resultados o conclusiones obtenidos son: Por lo tanto, como la evaluación es un proceso de verificación de los alcances del currículo, de la efectividad de las estrategias pedagógicas y didácticas, de las buenas 99 prácticas en las interrelaciones en el ámbito institucional, de la eficiencia de los procesos administrativos, institucionales, normativos y de apoyo a la educación superior; por consiguiente es más de carácter holística que específica del aprendizaje del alumno

Igualmente Narváez (2014) en su investigación denominada “La indagación como estrategia en el desarrollo de competencias científicas, mediante la aplicación de una secuencia didáctica en el área de ciencias naturales en grado tercero de básica primaria” esta investigación tiene como finalidad Aplicar la indagación como estrategia de aprendizaje para promover el desarrollo de la competencia científica en ciencias naturales, con niños de tercer grado de básica primaria el enfoque metodológico es cualitativo y descriptivo con un diseño no experimental, los resultados o conclusiones obtenidos son: La enseñanza de las ciencias son un factor estratégico en la educación actual: la estrategia por indagación, permitió que los niños desarrollaran habilidades propias de la indagación científica como la observación, el planteamiento de preguntas de investigación, de hipótesis y predicciones, interpretación de datos, consulta, registro de la información, entre otras.

Continuando con los antecedentes de investigación tenemos a nivel nacional los siguientes trabajos: Bedoya (2009). Lima. En su trabajo de investigación titulado: “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”, Tiene como objetivo: Analizar las teorías y enfoques sobre la parte del proyecto de recursos humanos (RRHH) y su evaluación de los resultados de gestión de relaciones en la empresa. Los resultados son los siguientes: evaluación del proceso de gestión del rendimiento están bajo grandes cambios para

adaptarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. Estudio del papel de los recursos humanos y la evaluación del proceso de gestión del rendimiento, así como su adaptación a los nuevos tiempos, es un reto importante que las empresas deben responder con vigor en los escalones de la globalización de los mercados si quieren ser competitivos y permanecer allí. El nuevo enfoque es el análisis de las mejores prácticas de negocio y pasos de revisión de recursos humanos y el proceso de evaluación de la gestión del cambio de su rendimiento, especialmente en tres dimensiones: económicas, sociales y tecnológicas. El nuevo diseño de los recursos humanos y el establecimiento de una evaluación del sistema de gestión del rendimiento, afectarán el desarrollo de las empresas en un entorno altamente competitivo, la evaluación tradicional y el enfoque de recursos humanos como una función de reglas especiales aisladas se sustituye por un nuevo enfoque con el apoyo de la gestión de personas, como competencias creadoras ventajosas para la empresa. Los métodos utilizados en nuestra investigación para obtener los mejores resultados. La globalización presenta un nuevo entorno que está directamente relacionada con el desarrollo de la formación profesional y los recursos humanos para que sean más competitivos. Sin embargo, los factores que pueden hacer fracasar los esfuerzos para cambiar son: la incapacidad para articular una visión clara de lo que debería ser la función de recursos humanos. Poco o nada de apoyo administrativo, tanto los gerentes ejecutivos de nivel medio. Incapacidad para concentrarse en los procesos de negocio. El descuido de las creencias y valores de las personas, la falta de atribución de las mejores personas para cambiar el equipo, simplemente tratando de definir un proceso en lugar de cambiarlo, hay una planificación real y efectiva de RR HH y sistema de evaluación del desempeño.

Otra investigación previa nacional es el que nos ofrece CACHUA, E. (2010) Lima. En su trabajo de investigación intitulado: "El Talento Humano y su crecimiento económico de las empresas de servicio" La finalidad de esta investigación es: comprometer a las empresas a realizar mejores evaluaciones de desempeño de personal, lograr identificar el potencial de talento con el cual cuenta, para poder generar una estabilidad dentro del área de trabajo lo cual llevara a generar

mejores resultados económicos en el transcurso del tiempo Los resultados son los siguientes: se encontró hallazgos importantes para la solución de la problemática planteada que luego de ser sometida a la contratación de la hipótesis podemos asegurar haber solucionado en gran parte de los problemas investigados.

Asimismo Montes y Vásquez (2010). Lima. En su trabajo de investigación intitulado: El capital humano en los procesos productivos de las pymes: el caso del sector confección. En este documento se hace referencia a la importancia del capital humano en el desarrollo de la producción de las pequeñas y medianas empresas (PYME), con referencia a la formación básica de educación y calificación de la mano de obra, y la importancia de la preparación de los empleados en las empresas de creación y mantenimiento productivo y competitivo que contribuya al crecimiento económico y la mejora de la calidad de vida de las personas. La propuesta consiste en reforzar el marco explicativo en el contexto de un sector productivo basado en la teoría del capital humano, que articula las nociones de: 1) la educación; 2) Fomento de la Producción; 3) Las PYME como fundamental para el desarrollo y creación de empleo 4) oferta educativa como una forma de desarrollar el trabajo intensivo de formación de calidad y 5) los acuerdos de integración económica tales como las normas que da origen una mayor competitividad. Es un camino abierto a la comprensión de los problemas de cualificación y formación, y construir los objetivos de desarrollo de calidad de los procesos de producción y mano de obra.

También **Calvo (2014)** en su tesis para obtener el grado Académico de magister en educación con mención en gestión educativa y desarrollo regional: “Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” –San Nicolás, 2014”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la supervisión pedagogía y el desempeño profesional docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza”–San Nicolás, 2014. Concluye: La investigación revela que existe una relación directa y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional que presentan los docentes de la Institución Educativa

Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza”–San Nicolás, 2014, según la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor es $r = 0,892$ con un valor p iguala $0,000(p < .05)$, es decir, a mayor supervisión pedagógica, mayor desempeño profesional docente.

Continuando con los antecedentes de investigación tenemos a nivel local los siguientes trabajos: Requejo, O. (2013) Chiclayo. En su trabajo de investigación intitulado: Productividad laboral y Protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo. Esta investigación analiza la relación entre la productividad del trabajo y de los principales factores detrás de su crecimiento, la principal variable explicativa es necesidad de protección social y su influencia en la productividad del trabajo en el sector del comercio en la ciudad de Chiclayo. Se evalúa el efecto de la productividad de la inversión de capital, que muestra que los aumentos de inversión, medido por el número de trabajadores aumentan. Nuestro principal variable explicativa es la protección social, y su gran influencia en la relación positiva que presenta contra la productividad del trabajo de las PYME, ya que las empresas aumentan de tamaño en trabajadores, las MYPE tienden a proporcionar a sus empleados varios sistemas de protección social existentes a través de los sistemas de salud y AFP para lograr la máxima protección de los empleados que a la vez están en los dos sistemas de protección social, muchos incidentes de productividad por las evaluaciones realizadas por nuestro modelo econométrico, tienen gran influencia, el mantenimiento de la protección social en el aumento de la productividad del trabajo y otras variables explicativas inmersas en el modelo no lineal, para el que las variables utilizadas, tienen una tendencia no lineal. Resultó que nuestro modelo no lineal es relevante para descifrar la relación entre las variables explicativas de la productividad del trabajo, medida por el nivel de ventas mensuales de las mypes. Todas las variables de estudio muestran una significancia menor al 5 % y estar libres de problemas de heterocedasticidad, correlación y gozar de parámetros de suficiente estabilidad. Otra investigación previa es la que nos ofrece Díaz & Delgado (2014). Chiclayo. Competencias Gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la Socio formación. El objetivo principal de esta investigación fue

desarrollar un modelo de capacidades de gestión para los administradores de las escuelas secundarias en Chiclayo, con respecto a la Educación para mejorar los procesos de gestión en base a las demandas actuales educativas. El tipo de estudio es descriptivo, con una muestra intencional de 262 profesionales, entre los maestros y los administradores de la educación básica, que forman parte de las instituciones educativas más representativas por el número de estudiantes. El investigador concluye: Las competencias gerenciales en los directivos de las organizaciones, empresas, instituciones educativas es un tema de vigente actualidad; la sociedad del conocimiento determina la necesidad de tener instituciones y personas competentes capaces de generar cambios positivos al interior de éstas y a favor de los demás, sobre todo cuando se ofrece un servicio. Asimismo los directivos y profesores de la muestra, en un 50% solo tienen el título profesional y el grado de Bachiller, no tienen estudios de postgrados. Son muy escasos los directivos que tienen el grado de doctor. Sobre el tiempo de servicio la mayoría tienen menos de 20 años y los directivos tienen menos de 15 años en el cargo.

Expuestos los trabajos previos, veamos ahora la situación problemática que presenta la siguiente investigación: En la I.E. N° 10823 “José Leonardo Ortiz de la provincia de Chiclayo, se observa en los docentes las siguientes manifestaciones: Deficiencia competencias académicas; Clases improvisadas; Deficiencia en la promoción de los valores en los estudiantes y docentes y Ausencia de trabajos de investigación, carencia de compromiso ético, trabajo colaborativo, compromiso docente, entre otros.

Entre las posibles causas que conllevan a la situación descrita anteriormente tenemos: Limitada práctica en el desarrollo del proceso de formación de competencias docentes, ausencia de planificación académica y falta de técnicas de aprendizaje, insuficiente capacitación el desarrollo del proceso de formación de competencias docentes, deficiente orientación didáctico metodológica en el desarrollo del proceso de formación de competencias docentes.

Esta situación trae como problema central insuficiencias en el desarrollo de competencias pedagógicas limitando el desempeño profesional docente, es por ello que se ha creído conveniente desarrollar estrategias o mecanismos de solución que permitan hacer frente a la problemática expuesta.

Ante lo expuesto se formula la siguiente interrogante: ¿Cómo mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 “José Leonardo Ortiz”?

Continuando con la parte improductiva de esta tesis se presenta el objetivo: Proponer un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" Para alcanzar el presente se formulan los objetivos específicos: primero: Diagnosticar el estado actual del desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 José Leonardo Ortiz". Segundo: identificar los factores influyentes en el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz. Tercero: Diseñar estrategias pedagógicas basadas en el Capital Humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 “José Leonardo Ortiz” y cuarto: Estimar los resultados que generará la implantación un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano en el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz”

El planteamiento hipotético que se plantea a continuación es: La implantación de un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano mejorará el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz"

Asimismo se justifica por Justificación Teórica: Se justifica teóricamente, ya que desarrolla las teorías sobre competencias pedagógicas basadas en la teoría del capital humano y su impacto en el desempeño de los maestros, que cualquier organización moderna debe desarrollar con el fin de aumentar la productividad del trabajo. Según Chiavenato (2015, p. 5) "La gestión del capital humano es muy sensible a la zona de mentalidad que predomina en las organizaciones," también tiene otro aspecto justificar el desempeño del docente, de acuerdo con Terry (2009, p. 25) dijo, el rendimiento se puede definir como la capacidad y la actitud

del individuo frente a los diferentes roles y / o situaciones en los que pueda intervenir en su vida. (Terry, 2009), asimismo la Justificación Práctica: Esta investigación se justifica, ya que ofrece una amplia gama de competencias pedagógicas basadas en la teoría del capital humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz, para el aumento de las habilidades y competencias de los profesores, para que la I.E. como una organización de aprendizaje sea capaz de enfrentarse a cualquier situación o desafío, en beneficio de sus estudiantes, mejorando la calidad del servicio educativo.

CAPITULO.I ANALISI DEL CONTENIDO

1.1. Ubicación

La Investigación se centra en la problemática de los Docentes de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017.

En 1961 un grupo de padres de familia y representantes de la localidad de Urrunaga sintieron la necesidad de que sus hijos recibieran las enseñanzas en los primeros grados, decidieron para ello comprar un terreno ante la beneficencia pública, adecuar la construcción de un aula de adobe y un pequeño ambiente como depósito de materiales, asimismo emprendieron sus gestiones mediante memoriales al Ministerio de Educación obteniendo favorablemente la expedición de la Resolución Ministerial, N° 10154 del 12 de junio de 1961, inaugurándose en sus inicios como Escuela Primaria Mixta N° 2263, con una sección de 55 alumnos en forma mixta, aumentando su población anualmente por el alto índice de crecimiento de la población.

En 1971 se convirtió en Escuela Integral Mixta N° 11010 con la Escuela N° 2263, según R.M. N° 1108.

En 1975 mediante la Resolución Directoral de la Primera Región de Educación N° 2384 del 02 de noviembre de 1975 se adecua la Escuela Primaria de Menores N° 10823, denominación que prevalece y está integrada en el Sistema Educativo con el Colegio Estatal "José Leonardo Ortiz".

El colegio Estatal José Leonardo Ortiz fue autorizada a funcionar por Resolución Directoral Zonal N° 343 del 05 de mayo de 1980, rubricado por el director de educación don Luis Antonio Mendoza Cisneros, con la denominación de Centro de Educación Básica "José Leonardo Ortiz", ciclo I, II Y III e integrado bajo una sola estructura organizativa con el C.E. N° 10823

de Urrunaga, ciclos I, II y 7mo grado, III ciclo, ampliado en educación secundaria. En el año 2000 la Dirección regional de Educación de Lambayeque amplía el servicio al nivel de Educación Inicial con Resolución Directoral N° 1579-2000-CTAR.LAMB/ED aperturándose el aula de articulación de cinco años de edad.

Por lo que en la actualidad con la nueva denominación de Institución Educativa N° 10823 “José Leonardo Ortiz”, está integrada por los tres niveles de Educación Básica Regular; Inicial, Primaria y Secundaria, en los ciclos II; III; IV; V; VI y VII de la EBR. Área: Ciencias y Humanidades. Ubicado en la calle Incanato cuadra 14 de Urrunaga, Distrito de José Leonardo Ortiz, Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque está sustentado mediante Resolución Directoral Departamental de Educación de Lambayeque N° 0254 del 25 de abril del año 1983, firmada por el profesor, Oscar A. Barón Fernández.

El Colegio Estatal “José Leonardo Ortiz”, festeja su aniversario, tomando la fecha de su fundación el 12 de Junio del año de 1961. En esta memorable fecha el Benemérito Colegio “José Leonardo Ortiz”, jubilosamente celebra su fundación y con tal motivo reliva su vida histórica en el proceso educativo desarrollando un programa alusivo con actividades sociales, culturales, deportivas y concurso de conocimientos con la participación orientadora de sus profesores de Educación Inicial. Primaria y Secundaria.

En la gestión académica y administrativa destacan sus directores: Maria Elsa Arrunategui de Cantons (1961-1970). Prof. Joel Tirado Díaz y como subdirectores Juana Sánchez de Calderón (1975 a abril de 1980) y a partir de mayo de 1980 a la fecha se dedica a la labor pedagógica administrativa del licenciado Pedro Mendoza Yaipen y Subdirectores adjuntos en Educación

Secundaria como son Dante Vives Puyen, Bertha Dávila Elera, Eduardo Díaz Barboza, Carlos Humberto Quevedo Díaz. Jerárquicos en secundaria: Ernesto Bernabé Orellano (Coordinador de OBE) Carlos Humberto Quevedo Díaz (Coord. de OBE) Demetrio Amasifuen Jibaja (Coord. De OBE) Felipe Tocas Pérez (coordinador de actividades) Ana Maria Nazario Montero (coord. de OBE) Calos Estuardo Ascoy Cerna (Asesor de letras) Marco Antonio Sosa Flores (Asesor de Ciencias y actualmente Ana Maria Flores Ortiz (coord. de OBE). Bety Irene Salazar Piscoya encargada en la Sub Dirección de Formación General en el periodo 2003 al 2006. La Prof. Olga Juana Solórzano Romero ocupo por encargatura la Coordinadora de OBE hasta el año 2012, el Prof. Osmar Sánchez Rodas ocupa la encargatura de la Coordinación de TOE los años 2013 al 2014, actualmente la coordinación está a cargo de la Prof. Angélica Mendoza Cortegana y el Subdirector de Formación General es el Prof. José Delgado García

En Educación Primaria, Sub Directores adjuntos, Ubaldina Idrogo Mires, Edith Chumpen Mestanza, Teresa Rodas Guerra y actualmente Ángel Agustín Salazar Piscoya y otros docentes que ya cesaron pero viven en el legado histórico leonardino.

El licenciado Pedro Mendoza Yaipen, fue nombrado como Director Titular del C.N. “José Leonardo Ortiz”, mediante Resolución Directoral Zonal N° 430 del 21 de mayo del año 1980 al 30 de junio de 2013. El Lic. Ángel Agustín Salazar Piscoya fue encargado de la Dirección del 1° de julio del 2013 al 31 de diciembre de 2014. La Mg. Lucy Villena ocupo la encargatura del 05 al 31 de enero del 2015 y el Lic. Dennis Rodas Vásquez del 1° de febrero al 05 de marzo de 2015. El actual Director el Mg. Ricardo Francisco Chero Silva haciéndose cargo del 6 de marzo del 2015 a la fecha.

La Institución Educativa N° 10823 “José Leonardo Ortiz” viene formando las nuevas generaciones del Perú, haciendo alusión a su lema “CON FE, ESTUDIO Y TRABAJO JOSE LEONARDO ORTIZ”, sumando a la fecha 48 promociones de educación primaria, 35 promociones de educación secundaria constituyendo un potencial humano al servicio de la familia y la sociedad.

1.2. Como surge el problema. Se refiere a la evolución histórica tendencial del objeto de estudio, desde el punto de vista pedagógico, epistemológico, surge a través de la investigación documental.

A nivel mundial, la nueva empresa de este siglo, requiere la necesidad de implementar una gestión integrada del recurso humano para adaptarse a los cambios en el entorno en el que opera, y que aporta una nueva filosofía de gestión y estrategia de negocio, basado en la participación de las acciones y prácticas de recursos humanos de la organización. (Angulo, 2013)

Hoy en día las competencias pedagógicas tienen un papel primordial en el desempeño de los docentes, en ese sentido tenemos el aporte de Bogoya (2000) quién resalta que las competencias implican actuación, idoneidad, flexibilidad y variabilidad, y las define como: "una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido. Asimismo contamos con el aporte de Massot & Feisthammel (2003) resaltan en las competencias elementos tales como estructuras de conducta, actuación en entornos reales y actuación en un marco profesional global. Otro aporte significativo es la de Montero (2009) el cual manifiesta que las competencias son clave cuando presentan un alcance transversal que permite a los individuos la formación para un desempeño solvente en campos sociales y ámbitos diversos.

Como todos los procesos integrados tienen requisitos o herramienta de control para el desarrollo efectivo del mismo, debido a esta necesidad, surge el concepto de la auditoría de gestión de recursos humanos como un mecanismo efectivo que se traduce no sólo para el diagnóstico; sino que haga que las políticas de recursos humanos se orienten y perfeccionan para educar a los trabajadores a altos niveles de satisfacción y motivación para alcanzar la posición de la organización en relación con las normas establecidas en el entorno competitivo. (Angulo, 2013)

En Colombia, en una investigación realizada por Álvarez & Sandoval (2014), manifiesta que las competencias pedagógicas con muy indispensables para alcanzar la eficiencia de los procesos administrativos, institucionales, normativos y de apoyo a la educación superior.

En Argentina, las instituciones educativas también se esfuerzan por mejorar su calidad educativa, para ello hacen esfuerzos en mejorar las capacidades y competencias de los docentes, entiendo que hoy en día el Capital Humano representa un activo muy importante en la organización. En ese sentido el gobierno argentino ha creado el Instituto Nacional de Formación Docente, de esta manera asegura la calidad del profesional para la enseñanza en educación básica y superior. (Careaga, 2007)

A nivel nacional, los esfuerzos nacionales y privadas para mejorar sus servicios, productos, han realizado importantes inversiones en la mejora de los recursos humanos, constantemente nuevas estrategias, procesos de reingeniería para mantenerse o alcanzar competitividad, mejorar la satisfacción en atención al cliente y de la organización.

Los avances en la educación dependen de todos los actores de la comunidad. Como parte de ella, las familias buscan proporcionar una educación de mayor calidad a sus hijos. El aumento de las matrículas privadas puede ser respuesta a esta búsqueda, pero asumiendo que el incremento de la inversión privada en educación se relaciona con la calidad. Sin embargo, las autoridades son aquellas que la deberían garantizar. Más

específicamente, las autoridades regionales son responsables de la gestión educativa de todas las instituciones educativas de su jurisdicción, sean públicas o privadas (MINEDU, 2015). La labor pública regional de Lambayeque se puede observar en su organización y planificación en la educación. (MINEDU, 2015)

La organización de la educación en la región Lambayeque está dirigida por la Dirección Regional de Educación (DRE) Lambayeque, la cual se encuentra dividida en tres Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL). En el gráfico 7 se presenta el mapa de la región subdividida por UGEL, en donde las líneas verdes separan los límites de cada una de ellas. (MINEDU, 2015)

La planificación de la educación en la región se desarrolla a través de dos documentos estratégicos. El primero, el Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC) Lambayeque, señala el objetivo estratégico en educación de la región y los indicadores medibles en varias partes del proceso educativo, como: las tasas de matrículas según nivel educativo, el porcentaje de alumnos con buen desempeño en matemática y comprensión de lectura y el gasto público por alumno, datos a los que se les hace seguimiento en el presente informe (MINEDU, 2015). El segundo, el Proyecto Educativo Regional de Lambayeque al 2021, lista los 6 objetivos a favor de la educación de la región y sus respectivos resultados, los cuales buscan alcanzarse a través de la ejecución de 35 políticas educativas. (MINEDU, 2015)

1.3 ¿Cómo Se Manifiesta Y Qué Características Tiene. Esta referencia a la situación histórica contextual del objeto de estudio.

El directivo debe tener un perfil que cubra las expectativas de lo que hoy en día pide la educación, que es el acompañamiento pertinente y oportuno en los docentes siendo pieza clave en la mejora continua de una educación de calidad.

Desde la actual gestión del Ministerio de Educación, se asume como política priorizada el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados; en este contexto, es de vital importancia concebir la dirección escolar como un sistema, como un conjunto de elementos que garanticen la consecución de los propósitos planteados.

El principal instrumento de este sistema lo constituye el Marco del buen desempeño del docente, cuyo proceso de construcción ha tomado en cuenta, tanto las tendencias internacionales, como los avances existentes en nuestro país respecto al enfoque por resultados con soporte en los desempeños.

Para garantizar una visión común de lo que significa ser un líder escolar, es indispensable contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades. Esta descripción debe basarse en aquellos roles que generan un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje; así como estar enfocada en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de los docentes buscando garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes.

1.4 Descripción detallada de la metodología empleada de manera tal que el lector interesado pueda repetir el experimento o el proceso y llegar a los mismos resultados. Es la descripción de la metodología luego de haber culminado el proceso de investigación.

1.4.1. Diseño de contrastación de la hipótesis:

Coef. Pearson: Decimos que la correlación entre dos variables X e Y es perfecta positiva cuando la relación entre ambas variables es funcionalmente exacta. En esta oportunidad las variables son Modelo de

Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano y
Desempeño de los docentes.

1.4.2. Variables

Variable independiente:

Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano

Definición conceptual: Competencias pedagógicas parten de la creación de tener una visión orientadora la cual permita generar las condiciones organizacionales que permitan gestionar con éxito la convivencia escolar, desarrollando de esta manera personas de bien, desarrollando de esta manera una excelente gestión pedagógica en la escuela (Muñoz & Marfán, 2001).

Definición operacional: Conjunto de capacidades de los educando para formar escolares de bien logando el éxito pedagógico.

Variable dependiente: Desempeño de los docentes

Definición conceptual: El rendimiento puede ser definida como la capacidad y la actitud del individuo frente a los diferentes roles y / o situaciones en los que pueda intervenir en su vida. (Terry, 2009)

Definición operacional: Actividad laboral que realiza el trabajador en la empresa, siguiendo procesos, que se concretizan en un instrumento para medir la variable.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	INDICES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
V.I. Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano	Incorporar una visión orientadora	Involucra a la comunidad escolar (padres, alumnos y directivos)	Observación	Análisis documental
		Cultura de altas expectativas		
	Generar condiciones organizacionales	Recursos		
		Apoyo externo e interno de la escuela		
		Cultura colaborativa		
		Incluir a la familia		
		Comunicación abierta y efectiva		
	Gestionar la convivencia escolar	Conflictos escolares		
		Responsabilidad colectiva		
		Promover el sentido de bienestar y protección		
	Desarrollar las personas	Desarrollo profesional e intelectual del docente		
		Atender las necesidades del docente		
	Gestionar la pedagogía	Monitorear la enseñanza		
		Monitorear resultados académicos		
		Actualización permanentes de las prácticas de enseñanza		
		Modelos y estándares de buenas prácticas educativas		
		Monitorear la enseñanza		
		Documentos normativos		
V.D. Desempeño de los docentes	Eficacia	Imagen	1 En desacuerdo 2 Totalmente de acuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo	Encuesta Y Cuestionario
		Expresión verbal		
	Eficiencia	Metas		
		Actúa con profesionalismo		
		Ausentismo		
	Calidad	Organización		
		Valores y buenas costumbres		

1.4.3. Tipo de investigación

Descriptiva y propositiva: Porque describe la situación del desempeño de los docentes de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" para luego proponer un modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano.

1.4.4. Diseño de investigación

Diseño: Diseño no experimental, puesto que se efectúa cuando se desea describir en todos sus componentes principales, una realidad, para luego Proponer un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el

Capital Humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" (Hernández, 2017)

1.4.5. Población y muestra

Población: Debido a que la población de informantes para el cuestionario son: profesores, padres y alumnos. Con un total de 65 docentes.

Muestra: se utilizara la misma cantidad de la población por ser pequeña

Criterios de inclusión: Profesores

Criterios de exclusión: Administrativos, alumnos y padres de familia.

Muestreo: el tipo de muestreo es probabilístico

1.4.6. Materiales técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: "Son el contiguo de pautas e instrucciones abrevias para la conducción de los instrumentales, se ubican a nivel de las fase o destrezas que permite la atención del método" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La técnica a emplea en el presente trabajo fue la encuesta.

Encuesta: "Técnica en la cual se utiliza un agregado de interrogaciones de ambas inconstantes de estudio, con el fin de lograr cálculos cuantitativos de las características objetivas y subjetivas de la población" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumento: El cuestionario, el cual es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información. (Gillham, 2008).

El cuestionario contiene 24 preguntas y está estructurado mediante la variable independiente y dependiente, cuya dimensiones están representadas por los indicadores y estos por los ítems o preguntas como de describe en el anexo N°01.

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez: La validez del instrumento estará cargo de juicio de expertos en el tema.

Confiabilidad: Para la confiabilidad se aplicará el Alfa de Cronbach el cual determinará la confiabilidad del instrumento aplicado.

1.4.7. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Método hipotético deductivo: El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

1.4.8. Análisis estadísticos de los datos

La presentación de los datos obtenidos se realizará utilizando tablas de frecuencia.

Tabla de frecuencia

Es una forma de presentar ordenadamente un grupo de datos u observaciones. La estructura depende de la cantidad y tipo de variables que se analizan (López, 2014, p. 25)

Estadísticas descriptivas

El análisis de los datos se realizará utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial según se detalla a continuación:

Medidas de tendencia central

Media aritmética (\bar{X})

Es una medida que se define como el cociente entre la suma de los valores x_1, x_2, \dots, x_n y el número de ellos (n) (López, 2014). Se simboliza con \bar{X} si la

media aritmética es de una muestra y si la media aritmética es de una población su fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Es una medida que se utiliza para evitar la posibilidad de dejarse llevar por valores muy bajos o muy altos. Viene a ser el punto medio o centro de un conjunto de datos con medidas estadísticas diferentes de la media. Para determinarla se deben ordenar las cifras obtenidas de acuerdo a su tamaño (Freund & Simon, 1992)

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Capital Humano

Teoría del Desempeño Laboral y de las Necesidades de Maslow

En esta oportunidad voy a tratar dos teorías que tratan o hablan acerca del rendimiento laboral, la primera es la teoría de la motivación de Maslow.

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow en su libro “La Teoría de la Motivación”, se inicia desde un supuesto en el que el hombre actúa solo por necesidades, pero como sabemos que el hombre es un ser dotado de necesidades complejas pero claramente identificables, por lo cual es necesario mostrar la importancia de esta teoría en lo que respecta al rendimiento laboral, y su relación de manera directa e importante con el comportamiento organizacional (COFER, 1993).

De los aportes de Maslow el centro de su teoría es la necesidad, esto quiere decir que consiste en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades humanas, según el grado de importancia que tiene cada individuo, lo cual tiene mucha relación con el rendimiento laboral en donde el trabajador realiza sus actividades por necesidad, así mismo esta teoría tiene mucha relación con el comportamiento de la organización al recordar que está compuesta por personas (COFER, 1993).

Continuando con los aportes de Maslow (1943) elaboró una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades, en la base de la pirámide se encuentran las necesidades de déficit (fisiológicas) en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo o superación (autorrealización) se encuentran en la parte más alta de la pirámide. De este modo fue que se clasifico de acuerdo a su prioridad. (Figura N° 1) que influye en el comportamiento.

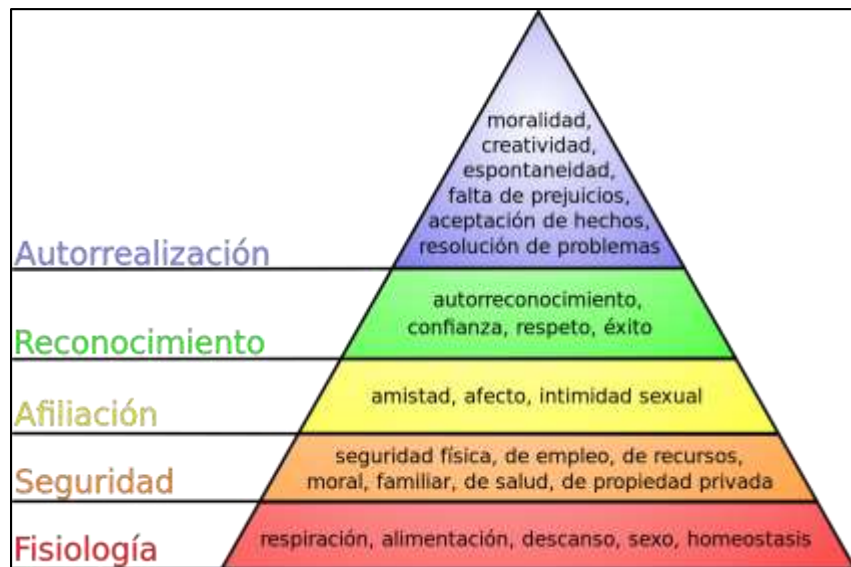


Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943)

Fuente: (COFER, 1993)

Maslow crea ese tipo de jerarquía por el hecho de que el hombre es como una criatura, mientras más va creciendo durante la vida; pues este va adquiriendo mayores necesidades. Y que a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades pues se generan otras necesidades de mayor rango que impulsan a su comportamiento.

Según Maslow (1943) contempla a la motivación humana en términos de jerarquía y propuso la ordenación de cinco necesidades que las clasifica a su vez niveles de acuerdo a las necesidades, sus necesidades fisiológicas en la parte inferior y sus necesidades de autorrealización en la parte superior.

Teorías del Capital Humano

En una investigación reciente (2015), una compañía privada del Reino Unido llamada “Deloitte” manifiesta que hay 10 pilares fundamentales en el capital humano llamándolas Tendencias, las cuales son: Cultura y compromiso, Liderazgo, Aprendizaje y desarrollo, Reinventar RRHH, Demanda de la fuerza laboral, Gestión del Desempeño, Analítica aplicada a RRHH y a gente,

Simplificación del trabajo, Máquinas como talento y Datos de gente en todas partes, las cuales se detallan a continuación (Deloitte, 2015).

1. Cultura y Compromiso: organización desnuda. (Más visible en el mundo)
Este año, la cultura y el compromiso fue clasificada como la cuestión más importante, superando ligeramente (la pregunta 1 del año pasado). Este desafío pone de relieve la necesidad de que los líderes de negocios y recursos humanos tengan una clara comprensión de la cultura de su organización, y revisen cada programa de recursos humanos y talento para contratar y capacitar a su gente. (Deloitte, 2015)

2. Liderazgo: ¿Por qué un asunto continuo? Construir liderazgo sigue siendo primordial, calificado como el tema No. 2 en la encuesta de este año. Sin embargo, a pesar de que cerca de 9 de cada 10 entrevistados cita el asunto como "importante" o "muy importante," los datos también sugieren que las organizaciones han tenido poco o ningún progreso desde el año pasado: La brecha en la capacidad para desarrollar líderes, se ha ampliado en todas las regiones del mundo. (Deloitte, 2015)

3. Aprendizaje y Desarrollo: En la línea de fuego. El tercer reto importante este año (Nº 8 en 2014) fue la necesidad de transformar y acelerar el aprendizaje organizacional. El porcentaje de empresas que reúnen las condiciones para el aprendizaje y desarrollo muy importante se ha triplicado desde el año pasado. Pero a pesar de la creciente importancia de esta cuestión, sólo el 40 por ciento de los encuestados calificaron sus organizaciones como problemas de aprendizaje y desarrollo "listos" o "muy listos" en 2015, frente a 75 por ciento en 2014 (Deloitte, 2015)

4. Reinventar RR HH: una transformación extrema. El cuarto problema más importante era la necesidad de reforzar las competencias de los RRHH. Esta área también muestra pocos progresos desde el año pasado. Ambos: líderes empresariales, como los recursos humanos, en el rendimiento fue calificado como RRHH lento; Además, los líderes de negocio que se describen en el desempeño de esta zona, son el 20 por ciento menos que

los líderes de recursos humanos, haciendo hincapié en la importancia de aumentar las capacidades de los recursos humanos para crear valor. La visión tan borrosa del desempeño de los recursos humanos, presenta una tendencia cada vez mayor para los CEOs y para los profesionales que no son de recursos humanos, para desempeñar el papel de CHRO (Jefe ResourcesOfficer humano). (Deloitte, 2015)

5. Demanda de la fuerza laboral: ¿Estás listo? 8 de cada 10 encuestados dijeron que la capacidad de la fuerza de trabajo será el próximo año un tema "importante" o "muy importante" pone de relieve la necesidad de lograr la fuerza de trabajo en las fuentes no tradicionales, como los trabajadores de tiempo en tiempo, las cuotas y contratos. Esta tendencia pone de manifiesto la necesidad de desarrollar mejores procesos, políticas y herramientas para la búsqueda, valoración y premiar el talento, producido fuera de la organización tradicional. (Deloitte, 2015)

6. Gestión del Rendimiento: El ingrediente secreto. Una de las mayores necesidades en el nuevo mundo del trabajo es repensar la forma en las organizaciones a administrar, evaluar y recompensar a su gente. Que el diseño de nuevos modelos de gestión del rendimiento, y estos modelos son una parte clave del enfoque que hay para este año en los temas de compromiso y desarrollo de liderazgo (Deloitte, 2015)

7. Analítico aplicado a las RRHH y a la gente: no avanza. Ahora RRHH debe hacer una inversión importante para integrar los datos y para tomar decisiones acerca de las personas. Utilizando el análisis, es una estrategia que ha evolucionado a lo largo de los años y puede diagnosticar zonas de alto riesgo. Sin embargo, el progreso es lento y los beneficios quedan cortos. (Deloitte, 2015)

8. La simplificación del trabajo: La próxima revolución. El informe Tendencias Globales en el capital humano del año pasado, identificó el "empleado aplastado" como una tendencia emergente. Este año, el porcentaje de encuestados que consideran un problema "muy importante"

aumentó del 21 al 24 por ciento. Este aumento es sólo el comienzo de lo que vemos como una tendencia a largo plazo por parte de las organizaciones a simplificar el trabajo, poner en práctica estrategias de pensamiento creativo, la renovación del ambiente de trabajo, y ayudar a los empleados tener más atención y tratar con menos estrés. Estamos entrando en una era de "hacer menos, mejor" en lugar de "hacer más con menos". (Deloitte, 2015)

9. Máquina como Talento: La colaboración y no de competencia. La tecnología cognitiva mediante el uso de máquinas para leer, analizar, discutir y tomar decisiones es un impacto en el trabajo en todos los niveles. Algunos creen que muchos puestos de trabajo serán eliminados. Equipos de recursos humanos deben tener en cuenta los costes de reestructuración, ya que todo el trabajo con ordenadores en casi todos los papeles. (Deloitte, 2015)

10. Datos de la gente en todas partes: Aprovechamiento de la información externa. La explosión de información externa a través de las redes sociales, reclutamiento y redes de talento, creó una nueva fuente de información. Ahora bien, es valioso para las organizaciones que utilizan esta información para mejorar el reclutamiento, la contratación, la retención y el desarrollo de liderazgo. (Deloitte, 2015)

Gestión de recursos humanos: A veces, cuando hablamos de control, esa palabra se asocia con algo negativo; porque se interpreta como una restricción o delimitación de inhibición. Sin embargo, el propósito principal de la vigilancia es garantizar que los resultados sean consistentes en lo posible con los objetivos. Esta premisa está presente en la mayoría de las filosofías de hoy, las políticas, las estrategias y herramientas de negocio. La creación de nuevas estructuras de gestión, cada vez más descentralizadas y flexibles, sistemas de calidad total, las nuevas formas de organización de la producción, entre otras cosas, mejorar la actividad de control y gestión, es decir, el control de todas las funciones o procesos de negocio. (González , 2011)

Dentro de estos procesos, se destaca la Gestión de RRHH, pues constituye una variable básica para que la empresa, pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad. Esto, conjuntamente con el incremento de la magnitud y complejidad de las actividades a realizar ha mostrado la necesidad de establecer herramientas de control en el ámbito de los RRHH, la Auditoría de Gestión de RRHH, constituye una herramienta vital con este fin.(Gonzáles , 2011)

Este concepto, que procede del mundo económico, consiste en un proceso de investigación y evaluación independiente, sobre la información referente a los recursos humanos de la organización.

La auditoría de gestión de recursos humanos, es el resultado de un proceso de cambio en la filosofía de control del Sistema de Gestión de RRHH, ésta se evalúa desde las perspectivas de efectividad, de eficiencia y de eficacia. **(Gonzáles , 2011)**

Algunos autores, como Harper y Lynch (1992), Werther y Davis (1991) y Chiavenato (1993) promueven la auditoría de control de gestión de los recursos humanos como una forma eficaz de obtener retroalimentación que conduce a la explotación de la carretera.

Harper y Lynch (1992) definen la auditoría de la gestión de recursos humanos, como análisis de políticas y sistemas de gestión y / o el desarrollo de los recursos humanos de una organización y una evaluación de su funcionamiento actual para desarrollar una opinión profesional si las acciones, recursos humanos en un período determinado de tiempo, justifican los gastos e inversiones, mientras que las acciones y medidas existentes mejoran el desarrollo de la gestión y la rentabilidad.(Gonzáles , 2011)

Los autores Werther y Davis sugieren que la evaluación continua de la actividad de los recursos humanos y la investigación para identificar las mejores prácticas, se debe a tres razones principales:

1. El trabajo de los recursos humanos es de gran importancia a las implicaciones legales relacionadas con la empresa. Un error puede conducir a ajustes costosos o un largo proceso judicial.

2. Los costes de las actividades son muy importantes. Servicios de pago y el personal y los sueldos y salarios son un porcentaje muy respetable de los gastos anuales de casi cualquier organización. Brechas significativas en los niveles adecuados en esta línea, incluso puede llegar a ser peligroso para la organización.

3. Las actividades de recursos humanos directamente relacionados con la productividad y la calidad de la organización.

Canteras (1995) confirma la necesidad de la auditoría, lo que indica que una organización no puede cambiar tan rápido como los requisitos actuales, las empresas tienen que ajustar sus estrategias y reformar sus estructuras para adaptarse constantemente comprobando ser un recurso vital asistente. (Canteras, 1995)

Administración. Naturaleza: El ser humano es social por naturaleza, lo que significa que viven organizados. Esto, a su vez, requiere que se divida las funciones sociales de una manera ordenada, de modo que cada miembro pueda producir alimentos, ropa y otros dan otros servicios. Puesto que el hombre desde que organizo la tribu en la dirección del grupo necesitaba para sobrevivir y satisfacer las necesidades de más y más, por lo que la administración es una de las actividades y las obras más antiguas e interesantes, es decir, después de la organización, las actividades humanas más importantes es la administración, porque a través de ella se garantiza la coordinación de los esfuerzos individuales para lograr objetivos organizacionales. (Betema 2001)

Logramos decir que la administración ha desarrollado más por las necesidades humanas. En primer lugar, los gerentes han nacido y han sido el producto de un liderazgo natural; pero la evolución de la propia sociedad requiere una mejor

comprensión de la organización del trabajo y la mejora continua de los procesos, productos y técnicas de gestión.(Betema, 2001)

Podemos decir que la administración se ha hecho conforme aumentaron las necesidades humanas. En primer lugar, los gerentes han nacido y han sido el producto de un liderazgo natural; pero la evolución de la propia sociedad requiere una mejor comprensión de la organización del trabajo y la mejora continua de los procesos, productos y técnicas de gestión.

Desde este punto de vista, Beteman Snell & Scott (2001), la gestión se define como "el proceso de trabajar con personas y recursos para lograr objetivos de la organización" (p. 6).

Otros autores como Koontz y Weihrich (s / f), definido como "el de diseñar proceso y mantener un entorno en el que las personas que trabajen en grupos llegar efectivamente a objetivos seleccionados" (p. 4).

Mientras tanto, Terry y Franklin, está diseñado como una ciencia o arte, entendido como un orden establecido y el conocimiento sistematizado de valor universal, que estudia las empresas y organizaciones con fines descriptivos. Su objetivo es entender el funcionamiento, el desarrollo, el crecimiento y el comportamiento. A través de ella se envían cuestiones administrativas metodológicamente, que es la base objetiva de nuestras decisiones e implementar medidas administrativas apropiadas.

Dada que la proporción del éxito de una organización, depende de una gestión eficiente y eficaz, basada en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales de que dispone.

Fases de evaluación de rendimiento: evaluación de desempeño es un proceso que se puede dividir en tres fases: una fase de preparación, la evaluación de la fase de diseño del rendimiento del sistema, y, finalmente, evaluar el control de fase y el rendimiento.1. Fase de preparación:

En esta fase se precisan las estrategias y políticas de la Gestión de los Recursos Humanos. Es de vital importancia en esta etapa, la elaboración del profesiograma.

En él se determinará los perfiles del cargo por competencia, la dimensión, las responsabilidades y valores, los indicadores de eficiencia que debe tener el personal que ocupa el cargo, así como quienes integraran los equipos de evaluadores comprometidos que garanticen una evaluación del desempeño integral y el periodo de tiempo en que se realizará la evaluación.

Fase de diseño del sistema de evaluación.

Esta fase corresponde al desarrollo del sistema de evaluación, la definición de métodos para ser utilizado será una combinación de varios de ellos y el instrumento para su uso. Debe contener los datos de identificación evaluados, indicadores, conclusiones y recomendaciones.

Valiosos aportes de evaluación se incluyen en las conclusiones, en primer lugar mencionar las fortalezas encontradas en evaluados y áreas de mejora y deben hacer un plan de formación que debe mejorar su rendimiento.

3. Fase de reflexión: Después de la conclusión de los resultados de la evaluación de rendimiento se analizan e identifican las causas y condiciones que impiden el logro de los objetivos. Planeado la entrevista correctiva y final en la que se evalúan los comentarios y las nuevas metas; se ofrece el apoyo del proceso informativo y monitoreo para registrar la actitud correcta y la capacidad para alcanzar los objetivos fijados.

Después de completar la información en el proceso de evaluación se reflejará en una tabla de informe y el trabajo estará prevista para evaluar el sistema de evaluación con el fin de identificar los problemas y hacer los ajustes apropiados para su mejora, logrando retroalimentación de los mismos.

2.2. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Según Rodríguez (2009: 1), la gestión del talento humano es un enfoque de gestión estratégica cuyo objetivo "es maximizar la creación de valor para la organización", a través de una combinación de acciones o habilidades de conocimiento y destrezas para obtener los resultados necesarios para ser

competitivos en el entorno actual y futuro. Entender el enfoque de la gestión del talento humano, Rodríguez (op.cit), vista del análisis de dos (2) dimensiones básicas: internas y externas.

Dimensión Interna

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento todo lo humano sobre la composición del personal se aborda, a saber, conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; estos indicadores que muestran la forma de gestionar los recursos humanos de cualquier organización.

1. Conocimiento. El conocimiento es un recurso que se está convirtiendo en una cuestión de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances en las nuevas tecnologías de la información. Por lo tanto, en Galicia (2010), es una parte esencial de la economía de la información e implica el uso de herramientas para crear.

Según Quintana (2006), el conocimiento es el conjunto de experiencias, conocimientos, valores, información, percepciones e ideas que crean una estructura mental en el tema para evaluar e incorporar nuevas ideas, conocimientos y experiencia.

En este sentido, las organizaciones en la gestión del talento humano, deben tener en cuenta la importancia de las habilidades del personal que gestionan adecuadamente, lo cual es proporcionar conocimientos a nuevas personas que deben ocupar su lugar; Se trata de la difusión de la información a los nuevos trabajadores, uniando la cultura, los procesos de negocio, la tecnología para lograr el éxito y el personal de las empresas.

2. Habilidades. Para Robbins y Coulter (2004: 40), la capacidad "habilidad de un individuo para poder llevar a cabo las tareas de su trabajo", por lo tanto, es una versión actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, estas habilidades son: intelectuales y capacidades físicas, a saber ciertas habilidades que cada persona aporta a la organización, que es la razón principal por la que se les permita trabajar en una empresa, desde

las habilidades que afectan al rendimiento del trabajo, y un indicador de la importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano.

Teniendo en cuenta que la gestión del talento humano tiene como objetivo aumentar la capacidad intelectual del personal, es la opinión de Acevedo (2010), las habilidades intelectuales se refieren a las cualidades de la mente, directamente relacionados con el entendimiento; Sin embargo, como un elemento indispensable del desarrollo profesional, debe ser cultivada y mejorada en el pasado incluyen: discreción, tacto, capacidad de hablar, la capacidad de detectar problemas, la mentalidad constructiva, cultura general y finalidad de la formación continua; lo que constituye un indicador importante dentro de la dimensión interna de la gestión del talento humano.

3. Motivaciones. La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. Según Galicia (2010:31), el concepto de motivación personal “se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa”.

En este sentido, las personas son sensibles a los incentivos y estos juegan un papel fundamental en el adecuado desempeño de las funciones asignadas a un puesto de trabajo. Para Robbins y Coulter (2004:155), la motivación es definida como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.

Es por eso que, las motivaciones forman parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano, por cuanto se enfocan en la satisfacción de las necesidades de las personas para estas puedan alcanzar sus metas, mantener el comportamiento esperado en el trabajo y sobre todo, mostrar buenas actitudes en las tareas que ejecutan.

4. Actitudes. Para Robbins y Coulter (2004: 71), las actitudes "son juicios de valor favorables o desfavorables sobre objetos, personas o eventos" Por tanto, reflejan la opinión del que habla sobre algo, por qué. Los valores no son los mismos, pero están relacionados.

Según Chiavenato (2009: 224-225), las actitudes son "estado de alerta mental, organizado por la experiencia, que tiene una influencia específica sobre la respuesta de una persona a objetos, situaciones y otras personas."

En este sentido, las personas adoptan una actitud hacia el trabajo, la organización, los colegas, la retribución y otros factores; en el que se ponen de relieve la satisfacción laboral, la participación activa en la organización y el alto compromiso con la organización. Por lo tanto, en las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo.

Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), la dimensión externa de la gestión del talento humano está en relación con todos los elementos o factores ambientales que afectan a la selección, desarrollo y retención de personal en las organizaciones de beneficiarios, incluyendo el estudio del ambiente de trabajo, los indicadores perspectiva de desarrollo, condiciones de trabajo, reconocimiento profesional y la estimulación se describe a continuación.

1. El entorno de trabajo. Contrato de Galicia (2010: 67), el ambiente de trabajo "se refiere a la forma en que va y se desarrolla el personal, la capacidad de las personas que trabajan en una empresa involucrada en los procesos y los recursos de toma de decisiones para promover la igualdad y la reconciliación entre el trabajo y la vida familiar, entre otros".

Chiavenato (2009: 120) en el escritorio se refiere al clima de la organización, que se define como de esta manera "medio interno entre los miembros de la organización existente," refleja el ambiente de trabajo. La influencia del medio ambiente sobre la motivación de los participantes, por

lo tanto, se describe como la calidad del clima organizacional percibido o experimentado por los miembros de una sociedad.

Basado en el autor mencionado arriba, el clima organizacional es alto y ofrece situaciones favorables para garantizar la satisfacción de las necesidades personales y de elevación moral; Por otro lado, las situaciones pequeñas y adversas causan frustración a estas necesidades. En general, el ambiente de trabajo se caracteriza por proporcionar el enriquecimiento, la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y organización.

2. Perspectiva de Desarrollo Profesional. El desarrollo profesional se define por Chiavenato (2004: 556) que "la educación tiende a crecer, desarrollarse y el hombre debe estar presto para el crecimiento profesional en una carrera en particular, para el mundo de los negocios o para que sea más eficiente y productivo en la oficina".

Por lo tanto, tiene objetivos a mediano plazo, ya que los empleados tiene como meta proporcionar los conocimientos más allá de lo necesario en la situación actual, que se prepara para asumir más funciones complejas y empresas especializadas, incluso personal, responsable de comunicar.

Por lo tanto, las personas deben sentir que la organización son condiciones que les permitan progresar, las oportunidades están a su alcance y que sólo requieren un esfuerzo y dedicación. En resumen, que el desarrollo profesional es hablar de las oportunidades de crecimiento del conocimiento, la educación y la carrera para proporcionar condiciones para el desarrollo profesional.

3. Las condiciones de trabajo. Gestión del talento humano en su dimensión externa, la mejora de las condiciones de trabajo, lo que a juicio de Galicia (2010: 31), "es aumentar la motivación para el trabajo, la mejora de los factores de higiene del entorno de trabajo que permite a los individuos satisfacer sus necesidades superiores y evitar insatisfacción en el trabajo".

Para Donnelly y Ivancevich (2006), las condiciones de trabajo son todos los elementos relacionados entre sí, trabajan en armonía para facilitar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Incluye la política, la organización, la planificación y ejecución, evaluación y acción de mejora.

A este respecto, Robbins y Coulter (2004: 85) muestran "Los empleados están interesados en su entorno laboral y debe ser proporcionado para hacer un buen trabajo" En otras palabras, el equipo prefiere ambiente no peligrosos, equipamiento de confort y herramientas limpio, moderno, todos los entornos de los órganos que se ocupan de las condiciones de reconocimiento Según Chiavenato (2009: 30). "El personal espera que se reconozca y premie su rendimiento" Esto sirve como una señal positiva para ellos para mejorar su rendimiento y sentirse satisfecho con lo que están construyendo; Por lo tanto, la gestión del talento humano se refiere a la provisión de los salarios, beneficios e incentivos que reflejan el reconocimiento de un buen trabajo.

El enfoque de Robbins y Coulter (2004: 85) en la estimulación, "la gente prefiere trabajos que les dan la oportunidad de aplicar sus conocimientos y habilidades, ofreciéndoles diversas tareas, la libertad y devolución de datos"; debido a que estas características hacen que el trabajo de proporcionar la estimulación intelectual. En general, el reconocimiento dado por el personal de las organizaciones, la motivación de los investigadores, la creación de condiciones que permitan a los empleados directos para lograr altos niveles de rendimiento sin embargo, las recompensas son justos y apropiados logros individuales tenderá a ser satisfactorios.

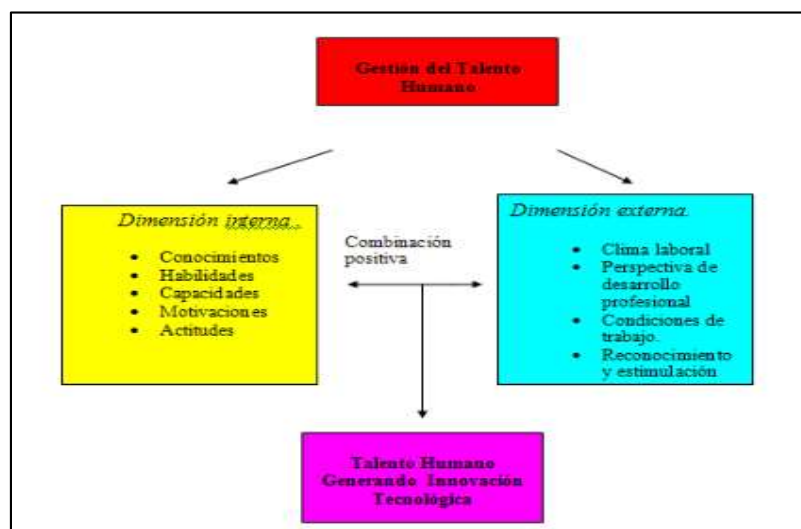


Tabla1. Dimensiones del Talento Humano
Fuente: (Matheus, 2015)

2.2. Desempeño del Personal

Para el desarrollo de esta investigación propone una colección de varios autores que se refieren al problema de la investigación y permiten una visión global de la formulación teórica sobre la que se basa el estudio a realizar. Esta base teórica se llevará a cabo por el hilo de la Figura 1, a partir de los diferentes conceptos de gestión, su naturaleza y su papel en el logro de los objetivos organizacionales. Se hace referencia a la gestión estratégica de los recursos humanos, centrándose en algo fundamental, como son las actividades de evaluación de desempeño. En este orden de ideas, se abordan los aspectos relacionados con los diversos sistemas y métodos y la participación de su aplicación en la organización. Por último una visión general de la evaluación del desempeño se realiza en la administración pública



Figura 1. Hilo conductor de la investigación.

Fuente: Beteman & Snell Scott (2001),

2.3. Dimensiones del desempeño

Según Armijo (2009) nos enseña las siguientes dimensiones:

Eficacia: medir el logro de los objetivos de la organización.

¿Cómo ha logrado sus objetivos. No necesariamente revisado los recursos para esto: Porcentaje de trabajo entregado espera.

Eficiencia: la relación entre los productos finales producidos en relación con los insumos y los recursos utilizados. Llegó a un cierto nivel de producción utilizando los mínimos recursos posibles. Los enfoques de este concepto: la productividad media de las diferentes entradas (nivel de actividad y los recursos utilizados) los costos de producción (costos, costos unitarios de los costes administrativos a los costos totales)

Calidad: atributos medidas, capacidades o características de los productos y servicios necesarios para satisfacer las necesidades del usuario, la satisfacción de los usuarios y beneficiarios de los requisitos de tiempo de respuesta: la calidad(Armijo, 2009).

3.3 BASE CONCEPTUAL

3.3.1 Capital Humano.

El capital humano: Aumentar la capacidad de trabajar con capacidades mejoradas de los trabajadores de producción. Estas capacidades mejoradas se adquieren a través de la formación, la educación y la experiencia. Se refiere a los conocimientos prácticos, habilidades y capacidades adquiridas a un individuo que lo hacen potencialmente productivas (Cross et al, 2016). Metafóricamente del capital a largo plazo se refiere, en el contexto de lo mejor que podría llamarse "calidad del trabajo" es un poco confuso.

También Cruz y otros (2016), en el sentido más estricto, el capital humano no es realmente todo el capital. El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock de capital físico regular (herramientas, maquinaria, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y la "inversión" en educación o

capacitación para el trabajo y otros medios para lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

El instituto OECD (2007, p2) nos dice:

La idea de capital humano puede rastrearse al menos al siglo XVIII, en la obra del economista escocés Adam Smith, pero fue en realidad hasta fines de los años 50 y durante la década de los 60 que surgió como un concepto económico importante. En ese momento, algunos economistas tales como Theodore Schultz empezaron a usar la metáfora del “capital” —un concepto de viejo cuño en la economía— para explicar el papel de la educación y la experiencia en la prosperidad del crecimiento económico (OECD, 2007, p. 2).

Asimismo Garrido (2007, p. 1) indica:

La teoría del capital humano, es un preocupado intento por descubrir los elementos o características que expresen los vínculos entre éste y el capital físico y poder así definir hasta qué punto, y en qué proporción, el capital humano se vincula e influye en el proceso productivo y su rentabilidad. Esta teoría considera que sobre la base del conocimiento de estos elementos, y sus características; se podría formular un modelo más o menos cercano a los conocimientos, capacidades y habilidades propias que surgen por el proceso educativo y que son requeridos para cada trabajo de la esfera productiva.

Desempeño Del Personal Docente

Según MINEDU (2016, p. 22) Afirma que: establecer un lenguaje común entre los profesores y los ciudadanos para hacer referencia a la enseñanza. Los maestros animan a la reflexión sobre su propia práctica, la construcción de una visión compartida de la educación. Promover la revalorización social y profesionales de la enseñanza. Orientar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación. MINEDU (2016, p 24) también establece que: Como parte de la buena evolución de la enseñanza se estructura de campos, habilidades y rendimiento (MINEDU, 2012a). Las áreas son las cuatro categorías en las que se agrupan las competencias.

Reflexionar sobre las comunidades profesionales sobre su enseñanza y la práctica institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes. Participa en importantes experiencias de desarrollo profesional, de acuerdo con sus

necesidades, los estudiantes y la escuela. Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional que expresan opiniones y actualización del conocimiento de ellos sobre como parte de su actividad profesional.

El fármaco actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional de los maestros y resolver los dilemas y las políticas de la vida escolar con ellos base práctica.

Actúa y toma decisiones sobre los derechos humanos y el principio del interés superior de los niños y adolescentes. (MINEDU, 2016)

3.3.2. Competencias pedagógicas

Bogoya (2000) quién resalta que las competencias implican actuación, idoneidad, flexibilidad y variabilidad, y las define como: "una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido. Asimismo contamos con el aporte de Massot & Feisthammel (2003) resaltan en las competencias elementos tales como estructuras de conducta, actuación en entornos reales y actuación en un marco profesional global. Otro aporte significativo es la de Montero (2009) el cual manifiesta que las competencias son clave cuando presentan un alcance transversal que permite a los individuos la formación para un desempeño solvente en campos sociales y ámbitos diversos.

Los autores Muñoz & Marfán (2011), definen las competencias pedagógicas bajo 5 criterios fundamentales entre ellos:

Primero: Establecer una visión orientadora: alude a la capacidad del director para generar y alinear a la comunidad escolar en torno a un proyecto educativo orientado a la mejora de los aprendizajes. **Segundo: Generar condiciones organizacionales,** dirigir todos los esfuerzos y recursos de la escuela hacia el cumplimiento del proyecto educativo. **Tercero: Gestionar la convivencia escolar:** Disponer de herramientas para controlar y prevenir situaciones de conflicto, promoviendo un ambiente de seguridad en la comunidad escolar. **Cuarto: Desarrollar a las personas:** habilidad y efectividad para promover el desarrollo intelectual y emocional de los docentes como mecanismo para el mejoramiento de la calidad profesional. Y por último el **quinto criterio: capacidad del director para Gestionar la pedagogía,** lo que implica que el líder escolar maneja y utiliza herramientas técnico-pedagógicas para fortalecer el desempeño en aula de los docente.

En resumen las competencias pedagógicas parten de la creación de tener una visión orientadora la cual permita generar las condiciones

organizacionales que permitan gestionar con éxito la convivencia escolar, desarrollando de esta manera personas de bien, desarrollando de esta manera una excelente gestión pedagógica en la escuela.

Dimensiones de competencias pedagógicas.

Dimensión 1. Incorporar una visión orientadora, que permita diseminar a través de la organización una visión enfocada hacia el mejoramiento académico de los aprendizajes en los estudiantes y desarrollar una alta cultura en expectativas en los docentes. (Muñoz & Marfán, 2001)

Dimensión 2. Generar condiciones organizacionales. En toda organización se prever los recursos para lograr objetivos y contribuir una cultura colaborativa donde busque desarrollar mecanismos de comunicación abierta y horizontal en los docentes y estos a su vez con sus estudiantes (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 3. Gestionar la convivencia escolar. Identificar y resolver los conflictos de manera rápida promover la responsabilizarían colectiva y que los directivos logren promover el sentido de bienestar (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 4. Desarrollar las personas. Desarrollo profesional de los docentes, atender a las necesidades individuales de los docentes (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 5. Gestionar la pedagogía. Acompañar y evaluar las prácticas del docente supervisar y evaluar la práctica docente a través del acompañamiento prevé modelos de buenas prácticas (Muñoz & Marfán, 2001).

CAPITULO III. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE O LOS INSTRUMENTO UTILIZADOS

Tabla 2. Eficacia

Categoría	n!	%
De acuerdo	16	24.62%
Totalmente de acuerdo	19	29.23%
Totalmente en desacuerdo	16	24.62%
En desacuerdo	14	21.54%
Total general	65	100.00%

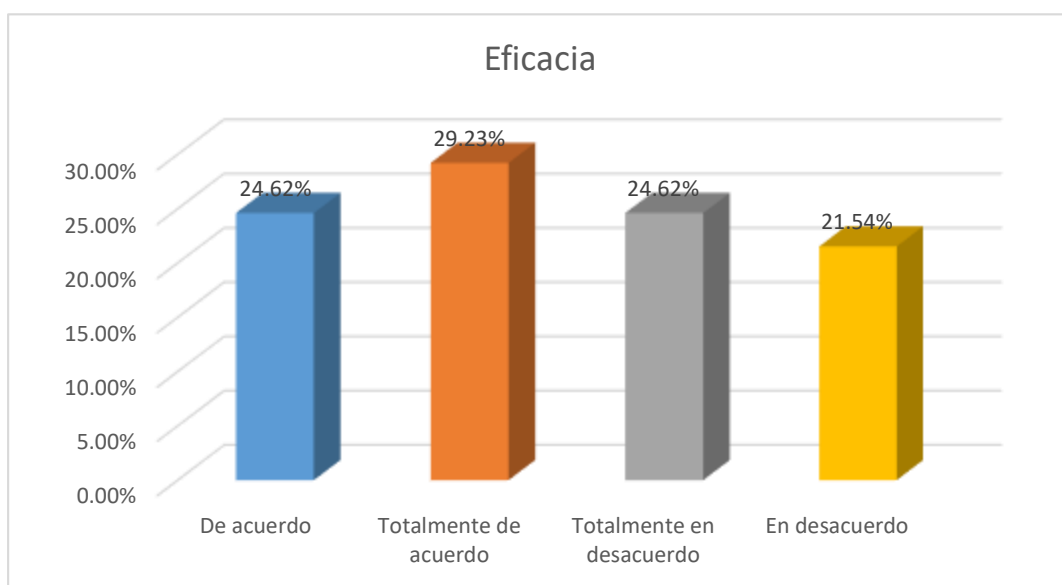


Figura 2. Eficacia

Interpretación: Del 100% de encuestado el 29.23% indica Totalmente de Acuerdo, el 24.62% lo comparten De acuerdo y Totalmente en desacuerdo y un 21.54% indica de acuerdo, en resumen el 46.16% indica estar en desacuerdo, es decir no se está actuando con eficacia.

Tabla 3. Eficiencia

Categoría	n!	%
De acuerdo	9	13.85%
Totalmente de acuerdo	22	33.85%
Totalmente en desacuerdo	12	18.46%
En desacuerdo	22	33.85%
Total general	65	100.00%

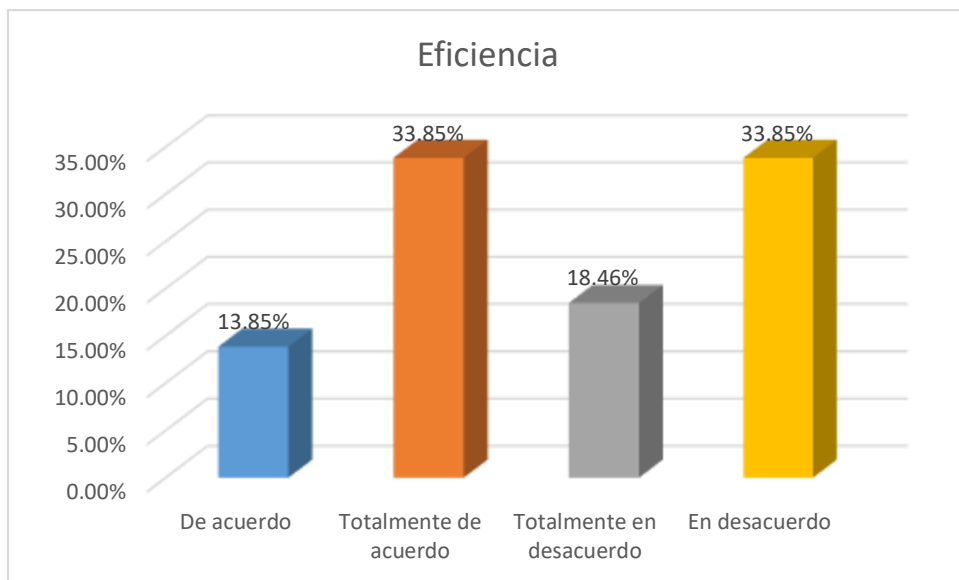
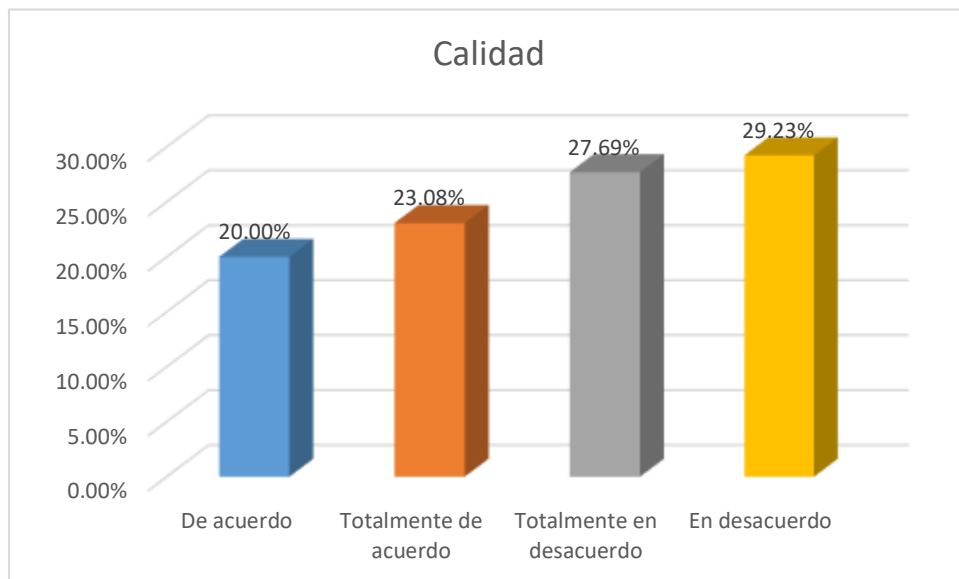


Figura 3. Eficiencia

Interpretación: del 100% de encuestado el 33.85% indica totalmente de acuerdo, el 33.85% en desacuerdo, el 13.85% de acuerdo y un 18.46% indica totalmente en desacuerdo, en resumen el 52.31% indica estar en desacuerdo, es decir no se está actuando con eficiencia.

Tabla 4.

Categoría	n!	%
De acuerdo	13	20.00%
Totalmente de acuerdo	15	23.08%
Totalmente en desacuerdo	18	27.69%
En desacuerdo	19	29.23%
Total general	65	100.00%

Calidad**Figura 4. Calidad**

Interpretación: Del 100% de encuestado el 29.23% indica en desacuerdo, el 27.69 % indica totalmente en desacuerdo, un 23.08% indica totalmente de acuerdo y un 20.00% indica de acuerdo, en resumen el 56.92% indica estar en desacuerdo, es decir no se está brindando un servicio de calidad.

3.2. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.2.1. Fundamentación teórica

La presente propuesta tiene como objetivo desarrollar un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz. En ese sentido veamos algunos puntos fundamentales con respecto a las variables independiente y dependiente.

Capital humano: El capital humano: Aumentar la capacidad de trabajar con capacidades mejoradas de los trabajadores de producción. Estas capacidades mejoradas se adquieren a través de la formación, la educación y la experiencia. Se refiere a los conocimientos prácticos, habilidades y capacidades adquiridas a un individuo que lo hacen potencialmente productivas (Cross et al, 2016).

Desempeño del personal docente: Según MINEDU (2016, p. 22) Afirma que: establecer un lenguaje común entre los profesores y los ciudadanos para hacer referencia a la enseñanza. Los maestros animan a la reflexión sobre su propia práctica, la construcción de una visión compartida de la educación. Promover la revalorización social y profesionales de la enseñanza.

Dimensiones del desempeño: Según Armijo (2009) nos enseña las siguientes dimensiones:

Eficacia: medir el logro de los objetivos de la organización.

¿Cómo ha logrado sus objetivos. No necesariamente revisado los recursos para esto: Porcentaje de trabajo entregado espera.

Eficiencia: la relación entre los productos finales producidos en relación con los insumos y los recursos utilizados. Llegó a un cierto nivel de producción utilizando los mínimos recursos posibles. Los enfoques de este concepto: la productividad media de las diferentes entradas (nivel de actividad y los recursos utilizados) los

costos de producción (costos, costos unitarios de los costes administrativos a los costos totales)

Calidad: atributos medidas, capacidades o características de los productos y servicios necesarios para satisfacer las necesidades del usuario, la satisfacción de los usuarios y beneficiarios de los requisitos de tiempo de respuesta: la calidad(Armijo, 2009).

2.- Teoría de las necesidades aprendidas

David McClelland y sus seguidores han desarrollado una teoría motivacional basada en tres tipos de orientación aprendidos.

En otras palabras los motivos que impulsan a actuar a la gente son aprendidas a temprana edad, lo cual no impide que se puedan cambiar posteriormente.

Tales motivos no están ordenados jerárquicamente como en el caso de las teorías de Maslow y Alderfer.

Ellos son la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

A través del Test de Apercepción Temática (desarrollado por Murria), es factible diagnosticar la estructura motivacional de cualquier persona.

A.- Necesidad de logro.

Las investigaciones de McClelland lo llevaron a concluir que todo gerente debería tener una alta necesidad de logro.

La personalidad con una alta motivación de logro se caracteriza por los siguientes rasgos de comportamiento:

- Prefieren aquellas situaciones en las cuales puedan tener una mayor responsabilidad personal por los resultados.
- Tienden a fijarse metas moderadamente elevadas en las cuales puedan asumir riesgos calculados.

- Desean obtener una retroalimentación a corto plazo acerca de su desempeño.

B.- Necesidad de poder

La persona con alta motivación de poder busca influir en el comportamiento de las demás.

A diferencia de la persona orientada a la necesidad de logro, que trata de hacer las cosas por sí misma, la persona orientada hacia la motivación de poder busca hacer las cosas a través de los demás.

De acuerdo a McClelland hay dos tipos de necesidad de poder:

- Poder personal: Consiste en el ejercicio personal del poder para satisfacer impulsos individuales.
- Poder socializado: Consiste en el ejercicio institucionalizado del poder para beneficio de los demás

C.- Necesidad de afiliación

Esta orientación fue la que despertó menor interés inicial para ser estudiada.

Entonces, se consideraba que la persona con una alta necesidad afiliativa buscaba la aprobación de los demás cambiando su actitud de manera tal que su conducta resultase aceptable a sus subordinados y, especialmente, a sus superiores.

Hay dos tipos de necesidad afiliativa:

- Afirmación afiliativa. Se refiere a la preocupación por obtener afirmación a través del establecimiento de interrelaciones estrechas con las demás personas.

- Interés afiliativo. Consiste en la preocupación por mantener relaciones interpersonales abiertas y cercanas de modo tal que los demás se sientan parte de la organización y puedan trabajar juntos por la consecución de objetivos comunes.

3.2.2. Título

Diseño de un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano

3.2.3. Datos informativos

En 1961, un grupo de padres de familia y representantes de la localidad sintieron la necesidad de que sus hijos recibieran las enseñanzas en los primeros grados, decidiendo para ello comprar un terreno en la Beneficencia Pública, adecuar la construcción a una aula de adobe y un pequeño ambiente como depósito de materiales, así mismo emprendieron sus gestiones mediante memoriales ante el Ministerio de Educación, obteniendo favorablemente la expedición de la R.M. N° 10154 del 12 de junio de 1961, inaugurándose en sus inicios como Escuela Primaria Mixta N° 2263, con una sección de 55 alumnos en forma mixta, aumentando su población anualmente por el alto índice de crecimiento de la población, En 1971 se convirtió en Escuela Integral Mixta N° 11010 con la escuela N° 2263 según R.M. N° 1108. (Regional Lambayeque, 2019)

En 1975 mediante la R.D. de la Primera Región de Educación N° 2384 del 02 de Noviembre de 1975 se adecua como Escuela Primaria de Menores Mixta N° 10823, denominación que prevalece y está integrado en el Sistema Educativo como el Colegio Estatal “José Leonardo Ortiz”. (Regional Lambayeque, 2019)

El Colegio Estatal “José Leonardo Ortiz”, fue autorizado a funcionar por R.D. N°343 del 5 de Mayo de 1980 rubricado por el Director de Educación Don Luis Antonio Mendoza Cisneros, con la denominación del Centro de Educación Básica “José Leonardo Ortiz” Ciclos I – II – y 7mo Grado III Ciclo ampliado. (Regional Lambayeque, 2019)

Su denominación de Colegio Estatal de Educación Primaria y Secundaria de Menores “José Leonardo Ortiz” Área: Ciencias y Humanidades, ubicado en la calle Incanato Cuadra 14 de Urrunaga, distrito de José Leonardo Ortiz, Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, está sustentado mediante la R.D Departamental de Educación de Lambayeque N° 0354 del 25 de abril del año 1983, firmada por el profesor Oscar Barón Fernández. (Regional Lambayeque, 2019)

El Colegio Estatal “José Leonardo Ortiz” es una Institución Educativa Nacional de tipo polidocente completa que atiende en forma escolarizada a los niveles educativos de Primaria y Secundaria, brindando una Formación Integral, Humanista, con práctica y promoción en valores con el lema:

“CON FE, ESTUDIO Y TRABAJO”.

Festeja su aniversario, tomando la fecha de su fundación el 12 de junio de 1961, en esta memorable fecha el Benemerito Colegio “José Leonardo Ortiz” jubilosamente celebra su fundación y con tal motivo releva su vida histórica en el proceso educativo desarrollando programas alusivos con actividades sociales, culturales, deportivas y concursos de conocimiento con la participación de profesores de Primaria y Secundaria. (Regional Lambayeque, 2019)

En la Gestión Académica y Administrativa destacan sus Directores:

María Arrunategui de Cantons (1961 – 1970).

Profesor Joel Tirado Díaz

El Lic. Pedro Mendoza Yaipén desde el 21 de mayo de 1980 hasta Junio del 2013.

Y como Subdirectores:

Juana Sánchez de Calderón y Matias Ticlla (1971 – 1980).

En la actualidad se encuentra en el cargo de Dirección el Magister Ricardo Francisco Chero Silva.

Subdirector de Educación Primaria el Magister Ángel Agustín Salazar Piscoya.

Sub Director de Educación Secundaria el Magister José Delgado García.

3.2.4. Introducción

La presente propuesta desarrolla un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano, en ese sentido se desarrollan dimensiones importantes como incorporar una visión orientadora, generar condiciones organizacionales, gestionar convivencia escolar, desarrollar las personas y gestionar la pedagogía.

Aplicando las dimensiones descritas anteriormente se desarrollan tres pilares fundamentales como son la Eficacia la Eficiencia y la Calidad, logrando de esta manera un óptimo desempeño de los docentes de la I.E. Leonardina. De esta manera se logra reflexionar sobre las competencias profesionales sobre su enseñanza y la práctica institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes. Participa en importantes experiencias de desarrollo profesional, de acuerdo con sus necesidades, los estudiantes y la escuela. Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional que expresan opiniones y actualización del conocimiento de ellos sobre como parte de su actividad profesional.

3.2.5. Justificación es importancia

El trabajo desarrolla un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano, para mejorar el desempeño de los docentes de la institución educativa José Leonardo Ortiz, en ese sentido Espinoza (2014), indica: que los docentes demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen a la institución, sea estas internas y externas, en las cuales se basan para actuar, cumpliendo y haciéndolas cumplir por los alumnos, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.

Según Martínez, Guevara, & Valles (2016) indica que: El Sector educativo es que los docentes consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente,

gobierno) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además, que existe una correlación 578 entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el docente, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

De esta manera el Modelo contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza por parte de los docentes.

El autor Espinoza (2014) indica que: La carencia de formación pedagógica y la poca especialización en las asignaturas que dirigen los docentes de la profesión especialistas de ingeniería, no está permitiendo crear valor añadido en la formación profesional con proyectos de innovación académica, por lo que no se manifiesta la mejora en sus procesos. Es decir, no desarrollan sus sistemas de comunicación, sus procedimientos académicos, administrativos, de indagación y de proyección 129 social, tampoco formulan y ejecutan su programa de cultura organizacional, no desarrollan su sistema de gestión de calidad, y no innovan sus procesos académicos.

En resumen el desarrollo de las competencias del Capital Humano representa una buena oportunidad para los docentes de la I.E. de JLO, para que desarrolles nuevas capacidades y así mejorar la calidad de enseñanza a favor de los alumnos, la institución y la comunidad.

3.2.6. Objetivos

Diagnosticar el estado actual del desempeño de los docentes en I.E. N' 10823 José Leonardo Ortiz".

Diseñar estrategias pedagógicas basadas en el Capital Humano para mejorar el desempeño de los docentes en I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz"

Estimar los resultados que generará la implantación un Modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano en el desempeño de los docentes en I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz".

3.2.7. Contenidos del Modelo

Dimensión 1. Incorporar una visión orientadora, que permita diseminar a través de la organización una visión enfocada hacia el mejoramiento académico de los aprendizajes en los estudiantes y desarrollar una alta cultura en expectativas en los docentes. (Muñoz & Marfán, 2001)

Dimensión 2. Generar condiciones organizacionales. En toda organización se prever los recursos para lograr objetivos y contribuir una cultura colaborativa donde busque desarrollar mecanismos de comunicación abierta y horizontal en los docentes y estos a su vez con sus estudiantes (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 3. Gestionar la convivencia escolar. Identificar y resolver los conflictos de manera rápida promover la responsabilizarían colectiva y que los directivos logren promover el sentido de bienestar (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 4. Desarrollar las personas. Desarrollo profesional de los docentes, atender a las necesidades individuales de los docentes (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 5. Gestionar la pedagogía. Acompañar y evaluar las prácticas del docente supervisar y evaluar la práctica docente a través del acompañamiento prevé modelos de buenas prácticas (Muñoz & Marfán, 2001).

3.2.8. Análisis de la situación

Tabla 5. Desempeño docente

Categoría	n!	%
De acuerdo	12	18.46%
Totalmente de acuerdo	26	40.00%
Totalmente en desacuerdo	11	16.92%
En desacuerdo	16	24.62%
Total general	65	100.00%

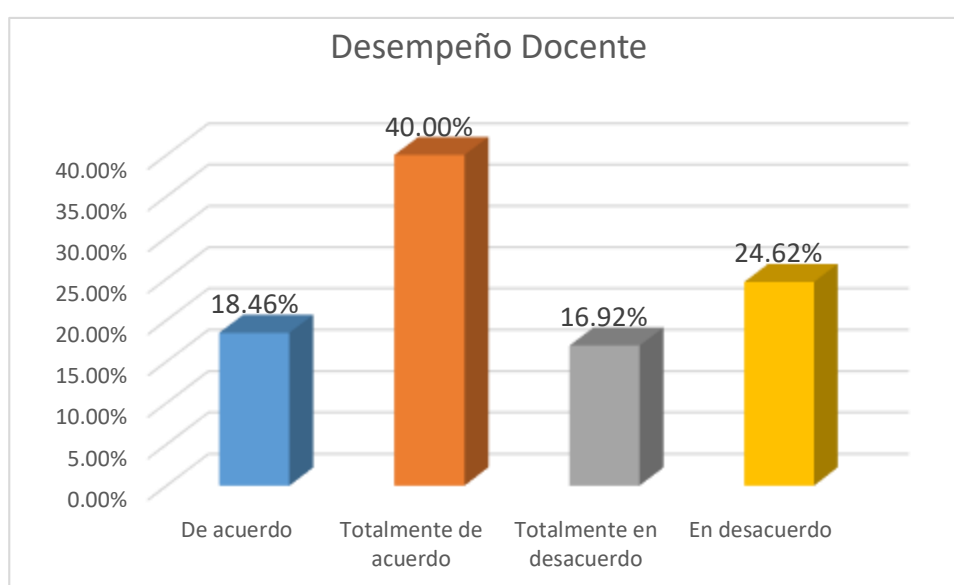


Figura 5. Desempeño docente

Interpretación: del 100% de encuestado el 40.00% indica totalmente de acuerdo, el 24.62% indica en desacuerdo, un 18.46% indica estar de acuerdo y un 16.92% indica totalmente en desacuerdo, en resumen el 41.54% indica estar en desacuerdo, es decir no hay buen desempeñemos docente.

En base a los resultados obtenidos se elabora el siguiente modelo

3.2.9. Desarrollo de la propuesta

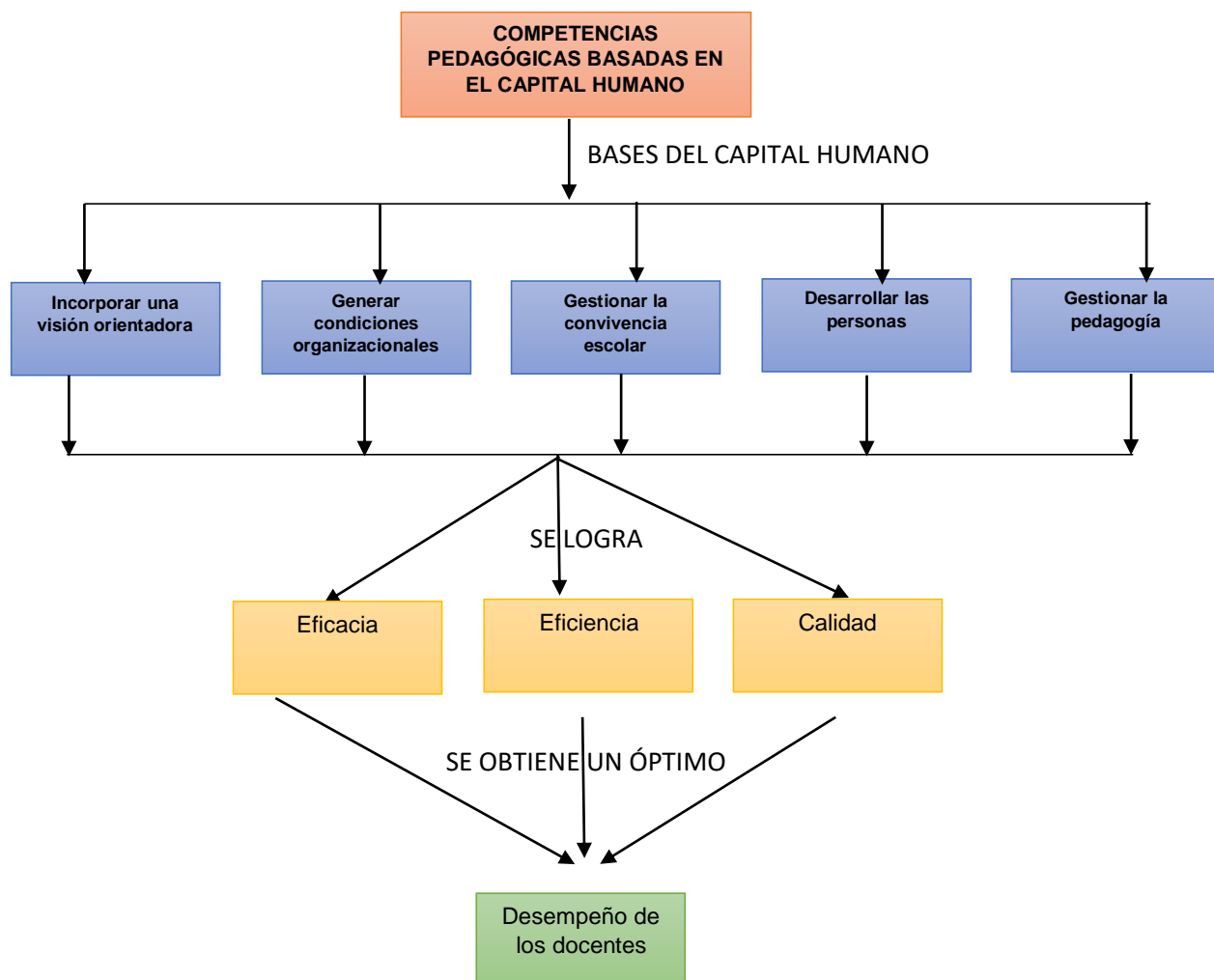


Figura 6. Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano

Descripción: Desarrollando las dimensiones del Capital humano se logra o alcanza la eficiencia, eficacia y la calidad, lo que tiene como repercusión un óptimo desempeño de los docentes.

3.2.10. Estimar los resultados

Tabla 6. Actividades a desarrollar

Actividades	Detalle	Temas a Desarrollar	Responsable
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS BASADAS EN EL CAPITAL HUMANO	Proporcionar retroalimentación a los docentes en materia de competencias pedagógicas basadas en el capital humano	Reuniones periódicas	Director
Temas a Desarrollar	Fecha y hora	Duración	Capacitador
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar una visión orientadora 2. Generar condiciones organizacionales 3. Gestionar la convivencia escolar 4. Desarrollar las personas 5. Gestionar la pedagogía 	Viernes 7:00 pm – 9:00 pm	2 horas	Acompañante UGEL
Presupuesto:	S/. 650.00		

CONCLUSIONES

1. Actualmente el desempeño de los docentes tiene ciertas insuficiencias en Eficiencia, Calidad y Efectividad, lo que tiene como consecuencia problemas de negativas en la productividad laboral para la institución y el servicio educativo que se ofrece.(Ver figura 5)
2. Se identificaron tres factores primordiales que sostienen el desempeño de los docentes los cuales son: Eficacia, eficiencia y calidad, estos tres elementos son indispensables para los docentes logren un óptimo desempeño docente y de esta manera elevar la calidad del servicio educativo. (Ver Tabla 1)
3. Se diseñó un modelo pedagógico basado en el Capital Humano teniendo como base fundamental los siguientes cimientos: Incorporar una visión orientadora; Generar condiciones organizacionales; Gestionar la convivencia escolar; Desarrollar las personas y Gestionar la pedagogía, lo cual permite generar el desarrollo de la eficiencia, eficacia y calidad, logrando de esta manera un óptimo desempeño docente, elevando así la calidad educativa.(Fig. 6)
4. Se logró estimar los resultados que generará la implantación de un modelo de Competencias Pedagógicas basadas en el Capital Humano en el desempeño de los docentes en I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz", siendo el costo de S/. 650 soles, cuya capacitación está a cargo de un acompañante de la UGEL en coordinación con el Director.(Tabla 6)

RECOMENDACIONES

1. A los docentes, capacitarse constantemente, para ello se tiene instituciones como es PERDUEUCA, muy importante donde combina estrategias pedagógicas con el uso de las TICs para tener una mejor práctica o desempeño docente.
2. A la institución, formar educadores con sentido humano y expresión social y reflexivo crítico, que permitan de esta manera elevar la calidad de la educación.
3. A los directivos llevar cursos especializados en materia de gestión institucional para que conozcan temas importantes como gestión del capital humano

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS O BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Andrés, C. N. (16 de Febrero de 2017). *Profesionales líderes en Gestión Administrativa*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2013/gestionadm.pdf>
- Angulo, G. D. (15 de junio de 2013). *La auditoría de gestión de los recursos humanos, una definición*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-auditoria-de-gestion-de-los-recursos-humanos-una-definicion/>
- Armijo, M. (27 de Noviembre de 2009). *Planificación Estratégica y Construcción de Indicadores de Desempeño en el Sector Público de Costa Rica*. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiywLDmg9vRAhXHMSYKHTU_ALAQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cepal.org%2Filpes%2Fnoticias%2Fnoticias%2F0%2F37940%2FINDICADORES_METODOLOGIA.ppt&usg=AFQjCNE9kKmpNNwt919NGF
- Betema, T. (2001). *Administración: una ventaja competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Canteras, H. (1995). *Del Control Externo a la auditoria de Recursos Humanos. En la nueva gestión de Recursos Humanos*. España, Barcelona: Editora Gestión, 2000. 397p.
- Chavez, N. A. (16 de Febrero de 2017). *Profesionales líderes en Gestión Administrativa*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2013/gestionadm.pdf>
- COFER, C. (1993). *“Psicología de la Motivación”*. México: Edit. Trillas.
- Gonzáles, D. (2011). *“La auditoría en la Gestión de los Recursos Humanos como método de control integral”*. Mexico: IPENSA.
- Hernández, Fernández y Baptista. (29 de Enero de 2010). *CCL: Turismo receptivo en el Perú crecería 6% en 2015*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://peru21.pe/economia/ccl-turismo-receptivo-creceria-6-2015-2210593>
- Hernández, M. (23 de Abril de 2017). *Tipo y niveles de investigación*. Obtenido de <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.pe/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>
- Matheus, C. M. (06 de Octubre de 2015). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.pe/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

- MINEDU, M. (2015). *Lambayeque ¿Cómo vamos en educación?* Lambayeque: MINEDU.
- MINEDU, M. (25 de Enero de 2016). *Marco de Buen Desempeño del Directivo, Directivos construyendo escuela*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Muñoz & Marfán. (15 de mayo de 2001). *Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile*. Obtenido de http://fch.cl/wp-content/uploads/2015/05/Competencias_y_formacion_para_un_liderazgo_escolar_efectivo_en_Chile.pdf
- Peralta, G. (1991). *Fuentes y procesos de la investigacion juridica*. Lima: Orford, NH: Equity Publishing..
- Terry, G. (2009). *Principios de administración*. México: Continental S.A.

ANEXO

ANEXO Nº01: GUÍA DE ENCUESTA

Dirigida a los docentes de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017

INSTRUCCIONES: MARQUE CON UNA ASPA (X) LA RESPUESTA CORRECTA

CATEGORÍAS

Nivel4 De acuerdo

Nivel3 Totalmente de acuerdo

Nivel2 En desacuerdo

Nivel1 Totalmente en desacuerdo

VARIABLE INDEPENDIENTE: Competencias Pedagógicas basadas en el capital humano	CATEGORIA			
	1	2	3	4
1. ¿Realizan capacitaciones constantemente?				
2. ¿Se actualiza permanentemente con sus recursos propios?				
3. ¿Ha desarrollado otras habilidades a parte las de su profesión?, por ejemplo relaciones intrapersonales y sociales, empatía, asertivo, entre otros				
4. ¿Recibe incentivos en su trabajo?				
5. ¿Existen buenas relaciones interpersonales en su trabajo?				
6. ¿Participa activamente de las actividades de su trabajo?				
7. ¿Recibe buen trato por parte de su Jefe inmediato?				
8. ¿Recibe buen trato por parte de sus compañeros?				
9. ¿Se siente a gusto en el cargo que desempeña actualmente?				
10. ¿Considera que tiene condiciones para aspirar un nuevo cargo de mayor jerarquía?				
11. ¿Hay condiciones en su centro laboral para lograr ascensos?				
12. ¿Los ambientes de trabajo como infraestructura y equipos y materiales son adecuados para la labor que desempeña?				

13. ¿La empresa muestra signos de importancia a su trabajo que realiza?				
14. ¿Ha sido reconocida su labor en laguna oportunidad mediante un diploma, carta de acreditación entre otros?				

Nº	ÍTEM	CATEGORIA			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN EFICACIA					
1	¿Sabe de la existencia del ROF y MOF según su labor?				
2	¿Recibe capacitación sobre documentos normativos institucionales?				
3	¿Asiste a su centro de labores adecuadamente vestido?				
4	¿Atiende o responde con altruismo las necesidades que se presentan?				
5	¿Se esfuerzan por dar una buena imagen como institución?				
6	¿Expresa un lenguaje profesional, educado y amigable?				
DIMENSIÓN EFICIENCIA					
7	¿Logra alcanzar las metas trazadas de forma individual?				
8	¿Trabaja en equipo para alcanzar las metas trazadas?				
9	¿Actúa con profesionalismo en sus deberes, roles o funciones encomendadas?				
10	¿La institución le capacita constantemente para mejorar profesionalmente?				
11	¿Está de acuerdo que existe ausentismo laboral en su centro de labores?				
12	¿Se practica la puntualidad laboral en su centro de trabajo?				
DIMENSIÓN CALIDAD					
13	¿Se identifica plenamente con la organización?				
14	¿Existe proyección social a la comunidad?				
15	¿Existen reuniones de trabajo, coordinación o similar para alcanzar las metas u objetivos trazados?				
16	¿Se difunde la práctica de valores en su centro de trabajo?				

17	¿Se practican buenas costumbres en su centro de trabajo?				
18	¿Existe respeto, estima y solidaridad por el compañero de trabajo?				

Anexo N°02: Modelo de Matriz de Investigación

