



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P JHON.F.
KENNEDY, DISTRITO CHINCHA ALTA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR
EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

MG. LUISA ROSA CARBAJAL MOQUILLAZA

ASESOR:

DR. CAMPOS MARTINEZ, JOSE JORGE

CODIGO ORCID: 000-003-4338-8941

CHINCHA, 2020

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
I. INTRODUCCION	7
II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	8
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	10
2.4. HIPÓTESIS	12
2.5. VARIABLES	13
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	14
2.7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	15
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
3.1. OBJETIVOS GENERAL.....	16
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
IV. MARCO TEÓRICO	16
4.1. ANTECEDENTES.....	17
4.2. BASE TEÓRICA	25
V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO	30
5.1. MÉTODO Y DISEÑO.....	30
5.2. POBLACIÓN.....	30
5.3. MUESTRA.....	30
VI. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
VII. RESULTADOS.....	32
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
8.1. CONCLUSIONES	34
BIBLIOGRAFÍA.....	37

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS42

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi familia por su apoyo incondicional a mis padres y demás familiares.

AGRADECIMIENTO

A Dios por concederme la vida a mis docentes por
Su asesoramiento constante en la elaboración en la presente investigación.

RESUMEN

El propósito del estudio es aclarar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes, contribuyendo al análisis, descripción, explicación y relación de ambas variables. El método de estudio sigue un enfoque cuantitativo y se basa en un diseño no experimental de correlación cruzada utilizando cuestionarios tipo Likert aceptados por juicio de expertos, así como testados utilizando como herramienta de medición el coeficiente alfa de Cronbach. Adaptar la recopilación de datos a las percepciones de los estudiantes bajo investigación. De igual forma, luego de desarrollar el estudio, aplicar las herramientas y realizar tratamientos estadísticos, se llegó a las siguientes conclusiones: la gestión de recursos humanos ($r=0,706$) se asoció significativamente con el desempeño laboral docente ($p < 0,000$). I.E. P JHON.F. KENNEDY—CHINCHA; se probaron las hipótesis propuestas y se concluyó que la gestión de recursos humanos tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral docente.

Palabras clave: gestión de recursos humanos y desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the study is to clarify the relationship between the management of human resources and the work performance of teachers, contributing to the analysis, description, explanation and relationship of both variables. The study method follows a quantitative approach and is based on a non-experimental cross-correlation design using Likert-type questionnaires accepted by expert judgment, as well as tested using Cronbach's alpha coefficient as a measurement tool. Tailor data collection to the perceptions of the students under investigation. Similarly, after developing the study, applying the tools and performing statistical treatments, the following conclusions were reached: human resources management ($r=0.706$) was significantly associated with teacher job performance ($p < 0.000$). I.E. P JHON.F. KENNEDY—CHINCHA; The proposed hypotheses were tested and it was concluded that human resource management has a direct and significant relationship with teacher job performance.

Keywords: human resources management and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión del personal docente del I.E. P JHON.F. KENNEDY-Chincha y el desempeño laboral. Este estudio fue una encuesta descriptiva y se desarrolló un diseño descriptivo correlacionado para una muestra de 120 docentes. En el Capítulo V se presenta un informe sobre las actividades de investigación y se añade anexos. Esta investigación se divide en cinco capítulos, incluye cuestiones generales y específicas.

Enfoques teóricos como objetivos ya sea generales y también específicos, legitimidad de los objetivos de investigación, gestión de recursos humanos y rendimiento académico.

Aspectos y conceptos clave dentro de esta investigación. Estudios, variable y funcionalidad. Creación de encuestas, población y muestreo, técnicas de recopilación de datos, metodología de la investigación. Herramientas, presentación y análisis de los resultados estadísticos.

El primer capítulo. Contiene una descripción del problemática y redacción del Capítulo 2. En esta sección contiene el marco teórico. Esto incluye el tercer capítulo. Contiene las hipótesis probadas en el Capítulo 4. El marco metodológico incluye: Resultados de validez y confiabilidad por tipo de estudio, Capítulo 5.

Se presentan a nuestra organización conclusiones y recomendaciones basadas en estos resultados.

II. PROBLEMATICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCION DE REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la sociedad moderna se llevan a cabo diversas actividades que dan productividad y servicios. Últimamente cuenta con una institución educativa. La eficacia de una institución educativa está determinada por la eficiencia con la que lleva a cabo sus operaciones. La gestión de recursos humanos es un factor crítico en el funcionamiento de las instituciones educativas y desempeña un papel fundamental en el logro de los objetivos organizacionales en este entorno. En realidad, sin embargo, es uno de los problemas más graves y el que menos atención recibe por parte de los administradores del sistema educativo. El presente proyecto tiene como objetivo identificar el desempeño educativo desarrollado por la

Dirección General de Gestión de Recursos Humanos y su relación con el desempeño educativo. Identificar niveles de planificación docente, organización del personal, competencias educativas, recompensas e incentivos y capacitación docente que se relacionan con el comportamiento individual, interpersonal y colectivo. Para poder trabajar de manera más productiva y eficiente, necesita conocimiento de las actividades que realiza y los procesos que siguen. Además, debe proporcionar conocimiento de los factores físicos y psicológicos que afectan la enseñanza. Nuestro mundo globalizado requiere una mejor planificación, sistemas de gestión educativa funcionales, democráticos e innovadores.

Este desafío significa motivar, relacionamiento, capacitación, descentralización de la administración, identidad, colaboración, satisfacción con el trabajo realizado, clima organizacional y más. Al mismo tiempo, nos esforzamos por crear una cultura educativa de calidad que satisfaga las necesidades y expectativas de nuestros ciudadanos. Sin embargo, el I.E.P. JHON.F. KENNEDY-CHINCHA tiene baja autoestima, cierta indiferencia ante las actividades, baja eficiencia y productividad, baja motivación y una cultura organizacional en deterioro, porque hay docentes que no

tienen nada que ver con él. La institución está haciendo buenos progresos. Esto afecta el desempeño laboral de los docentes.

2.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y el desempeño docente de la I.E.P. John F. Kennedy Chincha?

PROBLEMA ESPECÍFICO

a) ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del docente del I.E.P., John F. Kennedy Chincha?

b) ¿Existe una relación con la organización del personal y el trabajo de sus actividades del docente de la I.E.P. John F. Kennedy Chincha?

c) ¿Identificar la relación con el ámbito educativo y el trabajo de sus actividades del docente de la I.E.P. John F. Kennedy Chincha?

2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Este estudio se justifica porque la administración y su relación con el entorno organizacional puede asegurar un desarrollo armonioso entre los miembros y líderes de la organización

para lograr los objetivos de la organización, alcanzar las metas predeterminadas y obtener ganancias.

Desde el punto de vista de una adecuada implementación, se deben aplicar las teorías científicas relacionadas con estas variables.

En la implementación se pondrá en agenda la gestión administrativa y el clima organizacional, que da un enfoque que tenga en cuenta la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa es esencial para su desarrollo y éxito a largo plazo.

Esta investigación es importante porque aborda aspectos fundamentales del proceso de gestión de recursos humanos, incluido desempeño laboral docente, cuestiones sociales que afectan a una proporción significativa de estudiantes y profesores de la IE y la sociedad en su conjunto. Estas son cuestiones con continuo interés para los educadores y profesionales involucrados

en actividades educativas, tales como: B. Psicólogos educativos que estudian temas relacionados con el rendimiento académico, psicólogos que estudian temas relacionados con la gestión de recursos humanos, sociólogos, etc. La utilidad de esta investigación está en que sus

resultados, permiten a los profesionales involucrados en las instituciones educativas conocer y percibir mejor la realidad y tomar acciones correctivas que tiendan a mejorar las prácticas educativas. Gestionar la calidad de los recursos humanos mejora la motivación, la aptitud física, las relaciones interpersonales, la autoestima, la productividad y, en general, el desempeño positivo de los docentes y la consecuente enseñanza y aprendizaje de los educandos. Mejorar el clima institucional que fomente el impacto. Desde un punto de vista metodológico, se espera que el estilo de gestión de los órganos de gobierno cambie hacia una forma moderna de gestión de personal. Asimismo, desde el punto de vista de la calidad educativa, proporciona directrices para aumentar la eficiencia de las actividades académicas de los profesores.

2.4. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Existe una conexión significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño docente en el I.E.P. John.

Kennedy Chincha.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- Existe una relación entre los planes de Chincha y el desempeño laboral docente I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.
- Existe una relación entre organización del personal de Chincha y desempeño laboral docente I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.
- Existe una relación entre el ámbito educativo y desempeño laboral de los docentes del I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.

2.5. VARIABLES

- Variable 1: Gestión recursos humanos

Según indica en el año 2020 en la página 20. Dada la naturaleza de dicha actividad, es tarea de los gobiernos responsables desde la planificación, selección, socialización, capacitación y desarrollo evaluar la efectividad y desempeño de las actividades dentro de una

organización, la asignación de tareas aumenta. Resolución de conflictos, toma

de decisiones para lograr objetivos específicos.

- Variable 2: Desempeño laboral de docentes

Según Gómez en el año 2010 en la página 8. Cómo los docentes desarrollan actividades en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Demostrar dominio de los contenidos teóricos y de los procesos educativos, demostrar compromiso profesional, eficiencia y competitividad, así como responsabilidad y deber. Experiencias, habilidades y comportamientos que tratan adecuadamente a los estudiantes.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Utilizamos métricas como:

En la variable Gestión de recursos humanos: Se consideraron las dimensiones de planificación, organización del personal, dominio pedagógico, recompensas e incentivos, capacitación.

En la variable Desempeño laboral de los docentes: Se consideraron las dimensiones de programación curricular,

trabajo de equipo, clima del aula, evaluación desempeño

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • PLANIFICACIÓN • ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL • DOMINIO PEDAGÓGICO • COMPENSACIÓN E INCENTIVOS • CAPACITACIÓN 	<p>Prevé estrategias</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Acompañamiento</p> <p>Roles</p> <p>Dirección</p> <p>Motivación al buen desempeño</p> <p>Estímulo</p>
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • PROGRAMACIÓN CURRICULAR • TRABAJO DE EQUIPO • CLIMA DE AULA • EVALUACIÓN 	<p>Diversificación curricular.</p> <p>Elaboración de Unidades de aprendizaje.</p> <p>Coordinación entre áreas</p> <p>Interaprendizaje de docentes</p> <p>Manejo de las normas de convivencia.</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p> <p>Autoevaluación docente</p>

laboral.

2.7. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVOS GENERAL

- Determinación la relación de la gestión de los RR.HH y el desempeño de los docentes en la I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Examinar la relación entre planificación y desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.
- b) Análisis de la relación entre la organización del personal y el desempeño de los docentes en la I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.
- c) Calcular la relación entre el ámbito educativo y el desempeño de los docentes en la I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. ANTECEDENTES

Prada, C. (2010) "Estilo de liderazgo del desempeño directivo y docente en instituciones educativas públicas de la UGEL N° 12, Región de Lima, Capital de Canta". Diplomatura en Pedagogía con un enfoque en gestión educativa en "Enrique Guzmán y Valle". Se trata de un estudio no experimental donde mide el grado de asociación entre los estilos de liderazgo administrativo y desempeño docente. Fueron entrevistados 41 docentes, 4 directores, 15 profesionales y 22 alumnos de instituciones educativas de Kantha. Se realizó una encuesta y los resultados mostraron altas correlaciones entre las variables.

Contreras, D. (2011), en su tesis doctoral sobre la elección de la carrera de Doctorado en Ciencias de la Gestión, realizó un estudio titulado "La gestión del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral de los docentes de los empleados de ESSALUD".

Los métodos utilizados fueron una encuesta de 12 ítems sobre gestión de conocimiento y una encuesta de 12 ítems sobre desempeño docente. Por lo tanto, concluimos que la gestión del conocimiento tiene un impacto directo en el desempeño laboral docente del personal de ESSALUD.

Ramón, P. (2014) afirma en su tesis doctoral: "Influencia de la gestión educativa institucional y el desempeño educativo profesional que realizan los Patronos del Nivel Secundario 10 de las Instituciones Educativas del Estado Cercado de la Legión del Callao, 2011". Los estudios se basan en tipos básicos, diseños no experimentales y correlaciones descriptivas. Sus instrumentos fueron cuestionarios cerrados en escala Likert sobre una población de 325 docentes y una muestra de 176 docentes de una misma institución. Llegaron a las siguientes conclusiones: El desempeño educativo profesional de las instituciones de educación secundaria estatales del área del Callao tiene un impacto significativo en la gestión educativa de los directivos. Ambas variables presentan una correlación entre 0,7890 y 95° según el coeficiente de Pearson, con significancia de ($p=0,000$), indicando $p < 0,05$.

Como resultado, una mejor gestión de las instituciones educativas conduce a un mejor desempeño educativo profesional y mejores servicios educativos.

Peragine, F. (2011) El estudio de tesis de maestría titulado "Liderazgo de los gestores educativos y desempeño docente de los docentes de educación primaria" realizado por Peragine en 2011 parece centrarse en examinar la

relación entre el liderazgo de los gestores educativos y el desempeño docente en el contexto de la educación primaria. El propósito del estudio es investigar la relación entre el liderazgo ejercido por los gestores educativos (directivos) y el desempeño de los docentes de educación primaria. El estudio se llevó a cabo utilizando un diseño de investigación que involucra la recopilación de datos de una muestra específica de docentes y directivos. Se utilizó una encuesta que constaba de 36 ítems con dos alternativas de respuesta para recopilar datos de los docentes y directivos. Esta encuesta fue validada por cinco expertos de nivel avanzado. El estudio encontró una correlación significativa entre el liderazgo de

los gestores educativos y el logro de los docentes. La correlación de Spearman fue de 0,139, lo que sugiere una relación positiva, aunque no muy fuerte.

Esta tesis de maestría llevada a cabo por Peragine en 2011 examinó la relación entre el liderazgo de los gestores educativos y el desempeño docente en educación primaria utilizando una encuesta y técnicas estadísticas. Los resultados sugieren que existe una correlación significativa entre el liderazgo y el logro de los docentes, aunque la relación no es muy fuerte. Esto puede tener implicaciones

importantes para la gestión educativa y el desarrollo profesional de los docentes en este contexto.

Sigüenza, L. (2015) realizó la actividad de investigación “Gestión de recursos humanos en un glorioso municipio del Estado de Azogus” para la Maestría en Educación en la Facultad de Educación, Universidad de Colima, Colima, México. El objetivo principal es diseñar un modelo de gestión de recursos humanos para municipios autorizados de la provincia de Azog. La metodología utilizada para la realización del trabajo es de carácter descriptivo. La población estaba formada por todos los empleados y trabajadores de las comunas de Azogus. Se utilizó el análisis de distancia para los perfiles para analizar los resultados de este estudio.

Mantener los desequilibrios a través de elementos comunes (perfiles) y flexibilidad de la estructura organizacional. La falta de un lenguaje común entre RRHH y operaciones permite una mayor descentralización en la gestión de RRHH (modelo de oferta/demanda de perfiles laborales en el tiempo). Hay pocos grados de libertad en el diseño del lugar de trabajo y un alto grado de libertad que supera las limitaciones de las descripciones de puestos tradicionales (tareas, funciones, responsabilidades) y pasa a diseños

complejos (procesos, resultados, indicadores, herramientas, perfiles). Puede trabajar con modelos organizativos. Contamos con un proceso de compensación variable, no técnico y sin sistema de evaluación del desempeño, que permite reconocer y recompensar al mejor talento. La filosofía actual de gestión de recursos humanos es la gestión estática de los empleados diferidos, no la gestión dinámica del desempeño de los empleados.

Pardo, M. (2014) realizó un estudio titulado "Gestión de Recursos Humanos basada en la capacidad de evaluar el potencial humano para el éxito empresarial" como tesis de maestría en la Universidad Javeliana. Columbia. Su objetivo¹⁶ fue identificar y analizar los principales aspectos de la gestión de RRHH basada en competencias, las áreas clave que enmarca, el impacto en el desempeño de la empresa y los beneficios de su

implementación. La metodología de investigación utilizada fue de carácter documental y basada en el análisis de textos, artículos e investigaciones, es decir, frases. En este estudio, la gestión del capital humano pretende fortalecer el capital humano para lograr los objetivos organizacionales, y considera al capital humano como un socio estratégico que aprovecha las competencias organ Díaz, J. (2012), ``Clima

institucional y desempeño docente en el aula", publicado en Revista de Gestión Venezolana, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, octubre, diciembre, Volumen 8, No. 024. Soy liderando un estudio titulado Estudios de casos. "Diagnóstico sobre clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela. Este estudio se enmarca en una modalidad de proyecto descriptivo, orientado al campo, ejecutable. Madre. La población estuvo conformada por 311 docentes actuales y una muestra de 88 personas obtenida mediante muestreo estratificado simple. La encuesta tuvo cinco categorías de respuesta. Se realizaron análisis de varianza y desviación estándar de los datos, que reflejaron una puntuación de evaluación climática global de 296 en un rango de 1 a 5, que cayó en la categoría discordante. Se encontró que el funcionamiento organizativo del departamento era mecánico y defectuoso. No encontramos diferencias significativas entre medicina y enfermería en lo que respecta al desempeño laboral docente, pero

en lo que respecta a la nutrición, podría estar relacionado con el estilo de liderazgo y la calidad interpersonal. La rho de Spearman termina en 0,925. 17 encontramos una

correlación de Biscella muy alta y un valor P altamente significativo de 0,000. También encontramos que la estructura organizacional necesitaba adaptarse a las funciones prácticas de la universidad para facilitar la coordinación y ejecución de la toma de decisiones organizacionales para desarrollar propuestas de estrategias.

La tesis de maestría realizada por Martín (2011), titulada "Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas", se enfoca en examinar la contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, específicamente en empresas innovadoras en España.

El objetivo principal del estudio fue analizar cómo la gestión de recursos humanos, la retención del capital humano estratégico y otros factores impactan en los resultados de empresas innovadoras en España. Se empleó una metodología empírica, lo que implica la recopilación de datos en el mundo real para obtener conclusiones basadas en evidencia. Se elaboró un directorio de empresas, lo que generó una población de 1,556 empresas con ciertas características. La muestra final consistió en 239 empresas,

seleccionadas en función de encuestas válidamente respondidas.

Entre las conclusiones que llegó fue que el estudio confirmó que el capital intelectual (conocimientos, habilidades y creatividad) de los empleados tiene una influencia positiva y significativa en la capacidad de innovación de la organización. Además del capital intelectual, el estudio también identificó la influencia positiva y significativa del capital social y el capital afectivo de los empleados valiosos sobre la capacidad de innovación de la organización. El capital social, en particular, parece ejercer una influencia significativa en la capacidad de innovación. Facilita la interacción entre empleados de diferentes áreas, lo que promueve el intercambio y la combinación de conocimientos y experiencias heterogéneos, estimulando la creación de nuevo conocimiento.

Se concluyó que el desarrollo de la capacidad de innovación de una organización requiere no solo empleados con un alto capital intelectual, sino también la cooperación y colaboración entre estos empleados y su vinculación afectiva con la organización.

Además, se encontró que la relación entre el capital afectivo de los empleados valiosos y los resultados individuales

(desempeño y satisfacción laboral) es positiva, lo que beneficia la productividad y la satisfacción de estos empleados.

4.2. BASE TEÓRICA

Gestión de Recursos Humanos

Mejorar la evaluación en su eficacia y desempeño es tarea de los gobiernos responsables de la planificación, selección, socialización, capacitación y crianza. Consideración de la naturaleza de las actividades, distribución de actividades, resolución en conflictos y toma de decisiones dentro de una organización para lograr objetivos específicos. Las personas que pasan a formar parte de nuestras instituciones educativas son muy importantes. Los nuevos integrantes deben estar de acuerdo con los objetivos y los valores que representamos y aportar nuevas ideas a nuestro trabajo diario. En primer lugar, es necesario conocer la organización a la que se pertenece,

analizar la situación actual de la contratación y abordar de forma organizada la selección de personal. Sin embargo, ahora es el MINEDU quien realiza el concurso de contratos y plazas docentes con la participación exclusiva de miembros clave de la institución educativa.

Desempeño laboral de docentes

“El desempeño puede definirse como el cumplimiento de un deber; observancia de un deber o responsabilidad relacionada con una

profesión, cargo o transacción.” (Zaldívar, (2010), Zaldivar, G (2010), definió el desempeño laboral de los docentes de la siguiente manera: los desafíos que enfrentan los gerentes y sus equipos están determinados por qué características organizacionales Establecer un sistema de medición del desempeño organizacional que defina cómo piensa y se comporta la organización en sus diversos procesos. Las áreas de competencia comunes para los profesores de escuela primaria formal son: Adquirir conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y el comportamiento; Demostrar una actitud facilitadora.

Las disciplinas técnicas se integran a través de metodologías, instrumentos, materiales y evaluaciones. La

metodología es la competencia y el esfuerzo de los docentes en materias, disciplinas académicas, preparación de cursos y eficacia en la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes por parte de los estudiantes. Los medios y materiales educativos se refieren a la capacidad del maestro para transmitir conocimientos a sus alumnos utilizando una variedad de medios y materiales educativos apropiados, en línea con los avances científicos y tecnológicos, mejorando así las habilidades de conocimiento y los materiales didácticos de los estudiantes. Aunque se califica de manera holística, la evaluación se basa en la capacidad del docente para revisar el contenido, la relevancia y la equidad.

Definición de términos básicos.

- Planificación: Calerolle (2010) La planificación debe entenderse como la primera etapa del proceso de gestión, que tiene como objetivo definir las metas a alcanzar, sean metas generales o específicas, macro instituciones ó simplemente metas institucionales. cuánto tiempo lleva lograr estos objetivos, qué recursos proporcionamos para lograr los objetivos de liderazgo. (página 53).
- Desde una perspectiva operativa, se puede definir como una medida o acción para preparar las más importantes

condiciones. Crear un ambiente de trabajo adecuado, cuyo propósito sea alcanzar las metas propuestas y mejorar la calidad de la producción en educación. El trabajo organizacional en el proceso de E-A tiene como objetivo, entre otras cosas, lograr la sinergia de las capacitaciones, que podemos definir cómo lograr la mayor solidez y eficiencia como resultado del trabajo conjunto de varias partes de la organización, La sinergia se puede resumir diciendo que el trabajo en equipo siempre es más rentable que el trabajo de los mejores.

- Incentivos: Una de las áreas más relevantes son las políticas de compensación por el desempeño del profesional destacado y su valor añadido que los empleados aportan a la organización. (Calero, 2010). Organización de RRHH Cuando se trata de incentivos, el concepto generalmente se restringe a perspectivas puramente económicas. Sin embargo, existen otros factores que tienen un fuerte efecto reforzador y se consideran incentivos muy valiosos para los docentes, como, por ejemplo: B. Reconocer públicamente la responsabilidad por aportes a la institución educativa,

pasantías en otras instituciones educativas y/o apoyo a otros docentes.

- Capacitación: La educación es un aprendizaje que se centra en el futuro laboral de una persona, entendido como un nuevo puesto o los cambios que se pueden experimentar en el mismo puesto en el futuro. Diseñado para mejorar el rendimiento. La educación generalmente se centra en el conocimiento, pero gradualmente también incorpora el desarrollo de habilidades. (Carrero, R. 2010).
- Evaluación de desempeño: Las evaluaciones del desempeño profesional docente son válidas y creíbles y tienen como objetivo validar y evaluar los efectos educativos que surgen del uso de las habilidades educativas, las emociones, las responsabilidades laborales y las propiedades de resultados interpersonales de los docentes. Un proceso sistemático de recopilación de datos. Con estudiantes, padres, administradores, colegas y representantes de instituciones locales. (Valdés, 2009) Evaluación del desempeño docente por Vieira, L. (2007) La evaluación docente adopta un nuevo estilo en lugar de proyectar en el hacer de los docentes las falencias y limitaciones racionales del sistema educativo. Compartimos climas y horizontes, reflexiones

para optimizar y habilitar espacios reales para el desarrollo profesional docente y la creación de una cultura innovadora en el Centro.

V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO

5.1. MÉTODO Y DISEÑO

El enfoque de este estudio es cuantitativo, ya que las variables son cuantificables y pueden probarse en una muestra seleccionada completando cuestionarios.

En esta institución educativa, los datos recopilados se procesan mediante estadísticas y mediciones numéricas.

Puede decidir la mejor estrategia en función de los resultados y utilizar esa estrategia.

5.2. POBLACIÓN

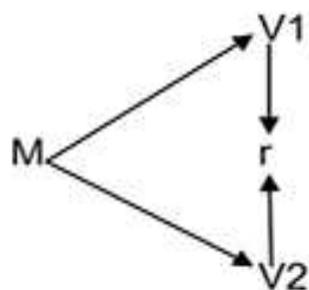
Dado que este consiste en el número total de docentes de esta institución, este caso asciende a 120 profesores designados, concluimos que el parámetro es finito.

5.3. MUESTRA

Con todos los docentes de la I.E.P John F. Kennedy Chincha. En este sentido, utilizamos una muestra no probabilística de 120 docentes, ya que las muestras de estudio son de la misma población.

VI. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del estudio es un diseño no experimental, “estudio realizado sin manipulación intencional de variables”. "Es decir, no cambiamos intencionalmente las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables. Su propósito “describir variables y analizar su ocurrencia y sus interrelaciones en un momento particular en el tiempo”, por lo que es transversal. Es como tomar una fotografía de lo que está pasando” (Hernández et al., 2010).



Donde:

M: Es la muestra donde se realizará el estudio.

V1: Indica la medición a la variable 1.

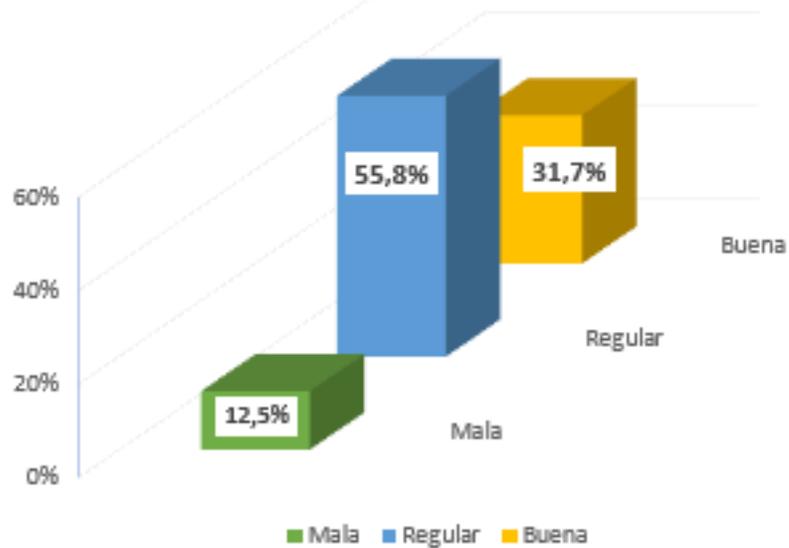
V2: Indica la medición a la variable 2.

VII. RESULTADOS

7.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de gestión de Recursos Humanos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	12,5
Regular	67	55,8
Buena	38	31,7
Total	120	100,0



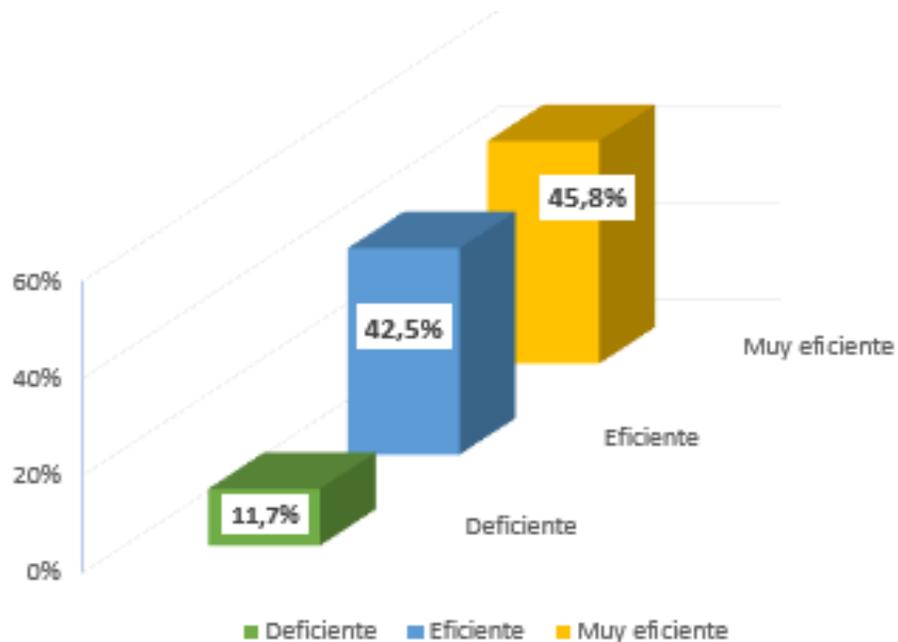
- El 31.7% de los docentes logró un buen nivel de gestión de recursos humanos. Esto sugiere que un poco más de un tercio de los docentes están realizando una gestión efectiva de los recursos humanos en el contexto de la institución

educativa. Pueden estar aplicando prácticas de gestión que promueven un entorno de trabajo favorable y una colaboración eficiente entre el personal.

- El 55.8% logró un nivel normal de gestión de recursos humanos. Esta categoría representa a la mayoría de los docentes y sugiere que más de la mitad tiene un nivel de desempeño en gestión de recursos humanos que se considera típico o promedio en la institución. Es posible que estén cumpliendo con las prácticas y políticas establecidas sin destacar particularmente en esta área.
- El 12.5% logró un nivel pobre en gestión de recursos humanos. Esto indica que una minoría de docentes está teniendo dificultades significativas en la gestión de los recursos humanos. Pueden enfrentar desafíos en la administración de equipos, relaciones laborales o aspectos relacionados con el personal que necesitan mejorar.

Tabla 2: Nivel desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	11,7
Eficiente	51	42,5
Muy eficiente	55	45,8
Total	120	100,0



El 45.8% de los docentes del I.E.P Jhon.F. Kennedy-Chincha lograron un nivel de desempeño docente altamente eficiente, mientras que el 42.5% logró un nivel de desempeño docente eficiente y el 11.7% de los docentes se encuentran con niveles bajos de desempeño laboral. I.E.P de John F. Kennedy Chincha.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

- En primer lugar, según los resultados, el 31,7% tienen un buen nivel en gestión de personal, 55,8% tiene un nivel normal y el 12,5% tiene un nivel bajo en docentes de la I.E.P Jhon.F. Kennedy- Chincha.

- En segundo lugar, con base en los resultados, 45,8% de los docentes reportaron que su desempeño laboral estaba en un nivel muy eficiente, el 42,5% había alcanzado un nivel eficiente y el 11,7% había alcanzado un nivel insatisfactorio.
- Tercero, las dimensiones de planificación están directamente relacionadas con el desempeño laboral. La hipótesis propuesta ha sido probada y la asociación es moderada.
- Cuarto, la organización del personal está relacionada con el desempeño laboral. La hipótesis propuesta ha sido probada y esta asociación es moderada.
- Quinto, el ámbito educativo está directamente relacionado con el desempeño laboral. La hipótesis propuesta ha sido probada y esta asociación es moderada. En séptimo lugar, las recompensas y los incentivos están directamente relacionados con el desempeño laboral. La hipótesis propuesta ha sido probada y esta asociación es moderada.

8.2. RECOMENDACIONES

- La realización de seminarios y talleres en los que participen directivos, docentes y personal administrativo puede ser una excelente manera de promover la colaboración y la comunicación dentro de la institución.
- La formación y capacitación del personal en diversas áreas educativas son esenciales para mantenerse actualizado y mejorar el desempeño laboral. Esto puede incluir la capacitación en métodos pedagógicos, tecnología educativa y habilidades interpersonales.
- La realización de estudios similares en otras instituciones educativas puede proporcionar una visión más amplia sobre las relaciones entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.
- Implementar instrumentos de medición del desempeño y de gestión administrativa puede proporcionar datos objetivos sobre el rendimiento laboral y la gestión en la

institución. Estos datos son útiles para tomar decisiones informadas y realizar mejoras.

- Fomentar la participación en encuentros de confraternidad entre docentes, directivos, estudiantes y padres de familia puede ayudar a fortalecer las relaciones interpersonales y crear un ambiente escolar más positivo y colaborativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Valdivia Raéz, L (2020) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2020.*
- Gutiérrez Ansualdo, Y (2020) *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en una Institución Educativa María y José, Los Olivos - 2020*
- Rodríguez Ortiz, C. (2018) *Programa de Estrategias Didácticas de Liderazgo para Potenciar el Desarrollo del Talento Humano en los docentes del Nivel Secundario turno mañana del Colegio Nacional San José, Chiclayo 2016.*

- Rodríguez Aliaga, L. (2019) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Nicolás Copérnico N° 0086 José María Arguedas del distrito de San Juan de Lurigancho*
- Barboza Ravello, T (2020) *El Clima Laboral y el Desempeño Docente en la I.E.P “Corazón de Jesús” en el distrito de supe, provincia de Barranca, Lima-Perú.*

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y el desempeño docente de la I.E.P. John F. Kennedy Chincha?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del docente del I.E.P., John F. Kennedy Chincha?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la</p>	<p>Determinación de la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño de los docentes en la I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Examinar la relación entre planificación y desempeño laboral de los docentes en la I.E.P Jhon.F.</p>	<p>Existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral docente en la I.E.P Jhon. F. Kennedy-Chincha.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>•Existe una correlación significativa entre los planes de Chincha y el desempeño laboral docente I.E.P Jhon.F. Kennedy – Chincha.</p>	<p>V1: Gestión de recursos humanos</p> <p>V2: Desempeño laboral de los docentes</p>	<p>- Planificación</p> <p>- Organización del personal</p> <p>- Dominio Pedagógico</p> <p>- Compensación e incentivos</p> <p>- Capacitación</p> <p>- Programación Curricular</p> <p>- Trabajo de equipo</p> <p>- Clima del aula</p> <p>- Evaluación</p>	<p>- Enfoque: Cuantitativo</p> <p>- Tipo: Descriptiva Correccional</p> <p>- Nivel/Alcance: Descriptiva correlacional</p> <p>- Diseño: No experimental y transversal</p>

<p>organización del personal y el desempeño laboral docente de la I.E.P. John F. Kennedy Chíncha?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el ámbito educativo y el desempeño de los docentes de la I.E.P. John F. Kennedy Chíncha?</p>	<p>Kennedy – Chíncha.</p> <p>b) Análisis de la relación entre la organización del personal y el desempeño de los docentes en la I.E.P. <u>Jhon.F. Kennedy</u> – Chíncha.</p> <p>c) Calcular la relación entre el ámbito educativo y el desempeño de los docentes en la I.E.P. <u>Jhon.F. Kennedy</u> – Chíncha.</p>	<p>•Existe una correlación significativa entre la organización del personal de Chíncha y el desempeño laboral docente I.E.P. <u>Jhon.F. Kennedy</u> – Chíncha.</p> <p>•Existe una correlación significativa entre el ámbito educativo y el desempeño laboral de los docentes del I.E.P. <u>Jhon.F. Kennedy</u> – Chíncha.</p>			<p>- Población: 120 docentes nombrados, población finita.</p> <p>- Muestra: 120 docentes.</p>
---	---	---	--	--	---

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE: Gestión Recursos Humanos

Responda las siguientes preguntas y marque el indicador que mejor responda a la pregunta formulada.

Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

V1: Gestión de Recursos Humanos		Valoración				
		1	2	3	4	5
Planificación						
01	El directivo, planifica las necesidades educativas del personal de la institución.					
02	Se proporcionan estrategias para mantener buenas relaciones entre todos los agentes de IE.					
03	Los directivos centran su atención y acciones en el logro de objetivos.					
04	El directivo organiza y planifica capacitaciones, talleres y conferencias para docentes durante el año escolar.					
05	Participa en el desarrollo de planes y proyectos para mejorar la calidad de la educación.					
06	Planifica actividades para realizar y participar durante el año escolar.					
07	Programa de incentivos y/o reconocimiento para el personal de las instalaciones.					
Organización de personal						
08	El director dirige y delega tareas.					
09	Actúa con equidad en la toma de decisiones.					
10	Identifica el personal adecuado para gestionar la asistencia y puntualidad.					
11	Crea correctamente un organigrama y utilizarlo eficazmente en el trabajo diario					
Dominio Pedagógico						
12	Cumple con el rol de administrador educacional.					
13	Promueve un clima institucional adecuado.					

14	Administra y cumple con las normas del reglamento					
15	Delega las funciones de acuerdo lo establecido por las normas.					
16	Selecciona al personal más apto para cada tarea.					
Compensación e incentivos						
17	Motiva al personal por su buen desempeño					
18	Evalúa adecuadamente al personal					
19	Promueve el reconocimiento público por aportar a la Institución.					
20	Estimula a la creatividad y al trabajo en equipo					
21	Premia con resoluciones, certificados en el momento oportuno según el reto trazado.					
22	Premia justamente a todos los agentes de la Institución					
Capacitación						
23	Existen programas de capacitación en su institución.					
24	Existen planes de formación y capacitación.					
25	El directivo tiene detectado a los docentes con potencial de capacitadores					
26	Propone innovaciones en el currículo y las estrategias metodológicas.					
27	Las capacitaciones ejecutadas han dado resultados de mejora					
28	El directivo aprovecha el potencial de sus docentes para realizar replicas en círculos de estudio.					

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Responda las siguientes preguntas y marque el indicador que mejor responda a la pregunta formulada.

Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

V2: Desempeño Laboral		Valoración				
		1	2	3	4	5
Programación curricular						
01	La planificación curricular organiza competencias, habilidades y actitudes relacionadas con PCI y DCN.					
02	Al planificar mi plan de estudios anual, tomo en consideración los intereses y necesidades de mis alumnos.					
03	Dialogo periódicamente con mis alumnos y sus padres sobre las competencias que deberían alcanzar.					
04	Presento y comunico oportunamente el currículo de materias con competencias que satisfagan sus necesidades de aprendizaje.					
05	Cuando diseño unidades didácticas desarrollo las habilidades y actitudes que mis alumnos pueden lograr mientras aprenden.					
06	Al elegir estrategias metodológicas y recursos educativos, tengo en cuenta los contenidos, las características de los estudiantes y su entorno.					
07	Incorporar el uso de las TIC disponibles en la institución al diseño de las unidades educativas.					
Trabajo de equipo						
08	Participo en la programación del plan de estudios por disciplina y ciclo, realizando ajustes según el progreso y necesidades del estudiante.					
09	Participo activamente en grupos de aprendizaje cruzado destinados a investigar y compartir mejores prácticas para mejorar el desempeño en los procesos de enseñanza y aprendizaje.					
10	Trabajaré con mis colegas académicos para construir relaciones de respeto mutuo.					
11	Participo en redes educativas orientadas a compartir mejores prácticas y sugerencias de innovación.					

Clima del Aula						
12	Propicio la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y corresponsabilidad.					
13	Estímulo a mis estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de Convivencia.					
14	Promuevo la práctica de valores en mis alumnos a través de las normas de convivencia.					
15	Establezco una relación afectiva y armoniosa con mis estudiantes en el aula.					
16	Promuevo relaciones interpersonales en el aula basada en el respeto, responsabilidad, solidaridad y la confianza mutua.					
17	Promuevo en el aula un clima de integración y confianza entre mis estudiantes.					
Evaluación						
18	Formulo criterios, indicadores e instrumentos de evaluación, de acuerdo a las capacidades.					
19	Elaboro matrices de evaluación adecuadamente.					
20	Hago saber con claridad, las competencias, capacidades y actitudes a lograr en la unidad o sesión de aprendizaje.					
21	Aplico instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.					
22	Comunico a mis estudiantes los resultados de la evaluación oportunamente.					
23	Realizo una meta evaluación para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.					
24	Hago seguimiento a mi propio desempeño para adecuar mis estrategias a las necesidades y ritmos de aprendizaje de todos mis estudiantes.					
25	Utilizo los resultados de las evaluaciones de mis estudiantes para mejorar mi desempeño laboral de los docentes.					

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P JHON.F. KENNEDY, DISTRITO CHINCHA ALTA

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

20%

2

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

6%

3

uvadoc.uva.es

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo