

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON
MENCION EN ADMINISTRACION**

**IMPACTO DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ JOAQUÍN INCLAN”**

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

BALLENA CARRASCO DANTE MIGUEL

LIMA – PERÚ

2020

Índice

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO I: INFORMACION GENERAL	5
1.1 Dependencia o Unidad (donde se desarrolla el tema)	5
1.2 Tipo de Actividad (Función y Puesto)	6
1.3 Lugar y Fecha	6
1.4 Visión de la Institución Educativa	6
1.5 Misión de la Institución Educativa	6
1.6 Funciones del puesto que ocupó	6
1.7 Actividades realizadas como director de la institución educativa.....	8
CAPITULO II: MARCO TEORICO	9
2.1 Campos de aplicación.....	9
2.2 Tipo de aplicación (Operativo, administrativo y/ o técnico)	9
CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA	12
3.1 Antecedentes	12
3.1.1 Antecedentes Nacionales	12
3.1.2 Antecedentes Internacionales	13
3.2 Descripción Teórica	14
3.2.1 Talento humano	14
CONCLUSIONES	19
RECOMENDACIONES	20

RESUMEN

El autor presenta la suficiencia profesional titulado: **IMPACTO DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ JOAQUÍN INCLAN”**. El objetivo fue presentar una propuesta en donde se dieron charlas de inducción cada lunes antes de la formación escolar, en donde el director motivaba a los docentes por medio de dinámicas para que puedan romper el hielo, esto generó confianza y una buena comunicación entre la familia Inclaniana. El área en donde se planteó la investigación es la Institución educativa José Joaquín Inclán, ubicado en Paseo De La República en el distrito de Chorrillos 15064.

El problema se constituye a partir que no existía una comunicación asertiva por parte de los docentes, esto generaba que no sean unidos, había mucha desconfianza y no se podía trabajar eficientemente. Ante este problema el director Dante Miguel Ballena Carrasco planteó esta medida como una solución ante esta desunión y desconfianza que existía entre sus docentes. Se utilizaron dos herramientas muy interesantes; la primera fue para calcular la gestión del talento humano propuesto por Casa (2015) y el segundo para medir el desempeño docente por Juárez (2012). El estudio señaló que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño docente.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la demanda de educación infantil está aumentando, lo que se significa un crecimiento en la tasa de matriculación escolar en las escuelas y universidades. Sin embargo, terminan sus estudios sin los conocimientos elementales que son base para su formación profesional.

Un estudio en profundidad de la información señala que en muchas partes del mundo existe una mala enseñanza por la falta de capacidad de los docentes en su visión. La clave para mejorar su desempeño es trabajar motivados en un buen clima laboral. (UNESCO, 2015)

En los resultados de la evaluación de desempeño de las pruebas PISA 2015 confirmaron el bajo nivel de rendimiento estudiantil, demostrando que los jóvenes peruanos tienen muchas dificultades en las habilidades de comunicación, no tienen una buena comprensión lectora por lo que no son capaces de entender y relacionar lo que leen en su contexto de vida y trabajo.

La propuesta del trabajo de insuficiencia fue presentar una propuesta en donde se dieron las medidas para mejorar el clima laboral y que los docentes se olviden de los problemas en casa centrándose solo en la educación de los alumnos.

El primer capítulo, presenta la información general, donde se indica la ubicación de la región implicada, se da a conocer la dependencia, la clase de actividad, además del lugar, fecha y cargo desempeñado en el tiempo de servicio.

El segundo capítulo, está desarrollado con el marco teórico, donde se incluye los campos y tipo de aplicación, continuado por la definición de los términos.

El tercer capítulo, está constituido por antecedentes, desde nacionales e internacionales, seguido por una fundamentada descripción teórica, además del diagnóstico de la situación actual y una relevante propuesta de innovación. Al final del proyecto se presenta las conclusiones y las recomendaciones

CAPITULO I: INFORMACION GENERAL

1.1 Dependencia o Unidad (donde se desarrolla el tema)

El tema planteado se desarrolló en la institución educativa coronel “José Joaquín Inclán”, ubicado en Paseo De La República en el distrito de Chorrillos 15064.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL JOSÉ JOAQUÍN INCLÁN

I.E.P.G.P CRL JOSÉ J. INCLÁN



“Somos una Comunidad Educativa que está comprometida con la formación integral del estudiante, considerándolo como el principal constructor de su aprendizaje capaz de poder afrontar los nuevos retos de la globalización. Asimismo, nuestros estudiantes cuentan con responsabilidad social, dominio de otros idiomas y de las tecnologías.”

1.2 Tipo de Actividad (Función y Puesto)

La función desempeñada era de director de la institución educativa “José Joaquín Inclán”, tomando decisiones responsables en la gestión educativa, realizando actividades y programas especiales de ámbito académico, recreativo, deportivo y cultural.

1.3 Lugar y Fecha

El lugar donde se ubica la institución educativa José Joaquín Inclán es en Paseo De La República en el distrito de Chorrillos 15064, Perú. En los años comprendidos, 2008 a 2009.

1.4 Visión de la Institución Educativa

Ser la institución educativa líder en el país, donde la enseñanza es nuestra prioridad y en la que nuestros alumnos estén preparados para su formación profesional gracias al esfuerzo y dedicación de nuestros docentes.

1.5 Misión de la Institución Educativa.

Formar estudiantes competentes, responsables, con conciencia ambiental y con altas expectativas de superación, que esté interesado en los cambios tecnológicos y de lo que pasa en el mundo.

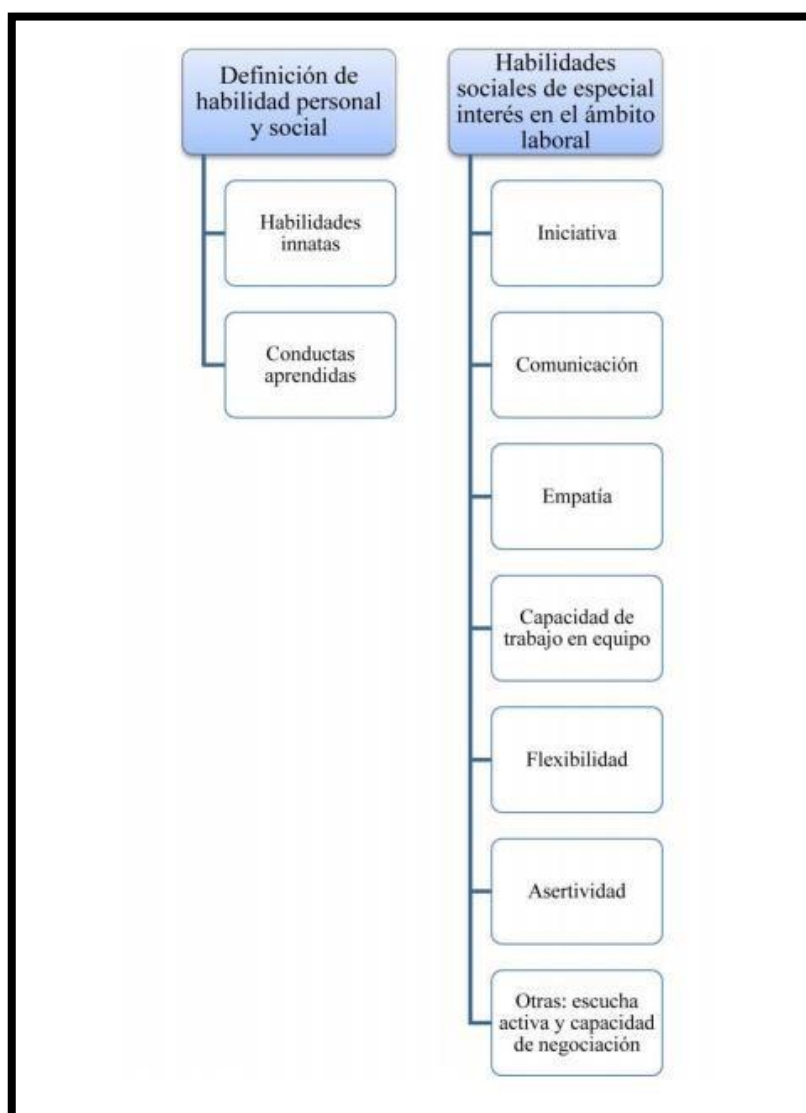
1.6 Funciones del puesto que ocupó

Al tener el cargo de director de la institución educativa José Joaquín Inclán, tenía las siguientes funciones:

- Realizar un diagnóstico situacional para evaluar como se recibe la institución tanto a nivel contable como sobre las metas psicopedagógicas alcanzadas en el ejercicio anterior precedente.
- Planear las actividades pedagógicas en concordancia con los programas nacionales y la misión de la Institución aplicando la mística de los valores patrios y la disciplina teniendo como eje transversal el respeto a la persona humana en todas sus dimensiones.
- Analizar y aprobar los programas de actividades estudiantiles, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Direccionar y optimizar los procesos de matrícula, mediante un sistema de programación interconectado con el área de tesorería.
- Supervisar el trabajo Administrativo, pedagógico y psicológico de la Institución.
- Incentivar la sana competencia entre docentes para la elección periódica de la implementación del aula en forma mensual.
- Promover encuentros con padres de familia de carácter reflexivo, para lo cual se contó con la participación del Capellán del Ejército y el equipo multidisciplinario conformado por el médico y las psicólogas de la Institución.
- Incentivar los encuentros deportivos con las instituciones de la zona con participación activa del Instituto Peruano del Deporte.
- Realizar una programación permanente de capacitaciones con los docentes encabezada por la Dirección de la Institución, con sinergia con otras instituciones de la comunidad.

1.7 Actividades realizadas como director de la institución educativa

Al ser miembro responsable de la Institución Educativa “José Joaquín Inclán”, ejecuta actividades diferentes, dentro de las cuales se plantearon estrategias para mejorar la relación de los docentes, la cual iba a tener ventajas como motivarlos a través de unas dinámicas con el fin de unirlos y que no existan desconfianza entre ellos. Estas actividades hicieron que se mejore el clima laboral y el desempeño de los docentes en donde se mejoró la comunicación entre ellos.



Elaboración propia

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Campos de aplicación

Área de investigación es en la Institución educativa “José Joaquín Inclán”, ubicado en Paseo De La República en el distrito de Chorrillos 15064, Perú.

- La línea de investigación: Talento humano.

2.2 Tipo de aplicación (Operativo, administrativo y/ o técnico)

El presente Suficiencia Profesional, IMPACTO DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ JOAQUÍN INCLAN. Se aplica para el campo educativo. Es dirigido para todos los miembros de la institución educativa “José Joaquín Inclán”, quienes son una parte fundamental por las labores que realiza. Se observó en la institución una serie de distanciamiento y poca comunicación entre los docentes, lo que generó que se tomen algunas medidas educativas. Es muy importante que la persona que tiene a cargo un grupo de estudiantes entregue todo en el aula y se preocupe por el bienestar académico, cognitivo y social de sus alumnos. Su presencia debe brindar confianza y seguridad a los educandos, es por ello que se plantearon charlas motivacionales cada lunes antes de iniciar las clases académicas con una duración de 25 minutos para que los docentes puedan relativizar sus problemas, sentirse más seguros y motivados para enseñar obteniendo como beneficio una buena enseñanza hacia los estudiantes y una buena comunicación entre ellos.

2.3 Definición de términos

Comunicación asertiva:

Es la comunicación abierta y teniendo en cuenta las diferencias con un sentido conciliador, escuchando a todos con interés y buscando consensos, en el ámbito educativo es importante converger y para aunar esfuerzos conjuntos.

Cognitivo:

Todo lo referente a los conocimientos y la forma de como transmitirlos en forma constante , no necesariamente para tener una nota aprobatoria sino para impartir conocimiento en las diversas acciones y tareas de la vida dentro de la Institución educativa, no solo entre docentes y estudiantes, sino entre docentes y diversas autoridades.

Doctrina:

Es la instrucción que rige mi vida, que me lleva a tomar decisiones radicales, no es simplemente una enseñanza más, sino que es algo que es muy práctico y que me lleva a vivir en función de las enseñanzas.

Globalización:

La globalización es un proceso en donde las personas, las organizaciones y los gobiernos de diferentes países interactúan en función del comercio, las inversiones, las tecnologías de información. Las políticas y el avance de la tecnología en muchos países han desarrollado grandes alianzas para un beneficio común en estos últimos años.

Impacto:

El golpe anímico causado por una noticia sorpresiva y asombroso, el efecto producido por un acontecimiento en la opinión pública se conoce como impacto.

El impacto son los efectos que muchas veces surgen de un proyecto, es decir son las consecuencias planificadas o imprevistas de un proyecto, normalmente éstas están relacionadas con un propósito ya sea positivo o negativo.

Inducción:

Esta definición proviene del latín "Inductio". La inducción es un proceso incentivar y conducir por los caminos y horizontes que se tiene como meta y objetivo, en forma indirecta, por medio de la persuasión y la motivación intrínseca.

Innovación:

La innovación es el motor de desarrollo más poderoso que tiene una sociedad.

No solo es tener una idea sino desarrollarla, de manera que esta genere valor y que sea beneficiosa por muchas personas. Gracias a la innovación mucha gente puede comunicarse con sus familias a miles de kilómetros, puede trabajar y hacer muchas cosas productivas a través de su móvil.

Gestión:

Gestión son el conjunto de acciones que hacemos para dirigir, planificar, administrar, una empresa o emprendimiento. La gestión, es fundamental en una organización porque a través de ella se logrará los objetivos de la organización.

Matriculación:

Una matriculación se da cuando se ingresan los datos personales de una persona en un registro de manera específica con el fin de que pueda ingresar a una institución educativa, colegio, universidad.

CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes Nacionales

Barreto (2012) desarrolla su investigación denominada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Canar, durante el año académico 2011 - 2012”, resume que en la autoevaluación de los docentes sometidos a estudio obtuvieron un puntaje de 7,8; los cuales son elementos positivos como la cortesía y el respeto hacia los estudiantes cuando se trata de apoyarlos. Por otro lado, esta evaluación sirvió para despertar el interés de las distintas materias, así como también el fortalecimiento del trabajo grupal teniendo como factores negativos la poca relación de padres de familia y su poca preocupación por las faltas de sus hijos.

En el ámbito nacional se encontró a Carbajal (2015) en su investigación denominada “Gestión del talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015” a obtener el grado académico de Magister en Ciencias Administrativas - Gestión Pública en la Universidad de Huánuco, explica en su investigación que a mayor gestión del talento humano, mayor será el crecimiento del turismo, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, esto nos llevó a establecer varias conclusiones y establecer algunas acciones como sugerencias finalmente.

3.1.2 Antecedentes Internacionales

Ferreira (2016) en su investigación. La autora por medio de esta investigación propuso realizar un diseño para prevenir los riesgos laborales para la empresa Prevemedic S.A, tomando como referencia el talento humano de los colaboradores.

En conclusión, la empresa no cuenta con los procesos adecuados y definidos sobre el talento humano, y en este caso, trae consecuencias en el proceso de gestión y por lo tanto el desarrollo del personal. Dicha investigación es adecuada para efectos de este estudio, por lo que es un instrumento para el desarrollo de la organización y su compromiso con sus colaboradores.

Goyeneche (2017) elaboró la investigación *Diseño de estrategias de Gestión de Talento Humano para las microempresas del municipio de Socha* para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. En este trabajo, la investigadora se basó en crear estrategias para una buena gestión de talento humano para las pequeñas empresas. El enfoque de la investigación fue cualitativo, método de estudio donde se propone evaluar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, con el fin de investigar un tema complejo. La población se conformó por 38 microempresas del municipio de Socha; la muestra tomó en cuenta a 18 microempresas, empleando las técnicas de investigación de la encuesta y documental. Los resultados dieron a conocer que existe un proceso con deficiencias en las relaciones del personal, que impide el crecimiento de los colaboradores, así como un desconocimiento sobre las funciones que cada cargo debe ejercer. En resumen, se establecieron estrategias y planes para mejorar la gestión del talento humano. Este trabajo investigativo representa para nuestro estudio un antecedente importante que establece la importancia de que las empresas manejen una administración adecuada sobre el talento humano, para de esta forma se pueda mantener motivados a los trabajadores y puedan esforzarse en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Cabezas y Sarabia (2014) desarrolló el trabajo de grado titulado "*Gestión de riesgos laborales en la fábrica de dovelas del proyecto hidroeléctrico Coca Codo*

Sinclair: Manual de Seguridad” para la Universidad Nacional de Chimborazo, en Ecuador. El objetivo de esta investigación consistió en gestionar los riesgos laborales que han sido identificados en la fábrica de dovelas que pertenecen al proyecto hidroeléctrico Coca Codo Sinclair. El investigador utilizó el método inductivo para realizar su estudio, eligiendo una población correspondiente a 200 trabajadores. Los resultados y conclusiones de esta investigación señalaron que la estimación de riesgos en cuanto a la fábrica no contempla a trabajadores vulnerables en la zona, en cuanto a los riesgos mecánicos se estableció que el nivel de riesgo era bajo y medio, los riesgos por exposición a ruidos fueron alarmantes pues exigen que se controlen con inmediatez ya que superan el límite máximo permitido, en tal sentido, se concluye con el desarrollo de un manual de seguridad que pueda poner a disposición las medidas de seguridad descritas y que deben ser cumplidas por el personal que se desempeña en la fábrica. Es importante este antecedente para nuestra investigación, porque nos brinda información sobre los peligros en la que están expuestos los trabajadores al no contar con políticas efectivas que avalen su salud y su seguridad, destacando que una apropiada gestión de talento permitirá prevenir incidentes laborales.

3.2 Descripción Teórica

3.2.1 Talento humano

La definición de talentos humanos con relación a las distintas escuelas de pensamiento suele muchas veces confundirse entre sí como destrezas, capital humano, conocimientos, etc. En esencia, una definición frecuente para reducir esta diversidad se considerará como referencia. Por lo tanto, la definición pretende envolver todas las áreas que el concepto puede contener. (Barreto, 2012).

Esta práctica se basa en la búsqueda de mejores resultados, generando un clima laboral adecuado, que genera productividad por medio del compromiso y la motivación.

Estela (2015) en su investigación, si hay una mejor percepción de gestión del talento humano, existirá un mejor desempeño laboral del trabajador de la organización.

Al referirse a la gestión de personas en el sector público, Bergue (2007, p. 18) la define como “[...] esfuerzo orientado al suministro, mantenimiento y desarrollo de personas en organizaciones públicas, de acuerdo con los dictados constitucionales y políticos observando las necesidades y condiciones del entorno en el que operan”.

La gestión de personas no se puede ver aisladamente de las otras áreas que involucrar a la administración pública, necesita planificación para desarrollar organizaciones no gubernamentales parte burocrática, sino también para articular mecanismos de desarrollo y formación de los funcionarios públicos, proporcionando mejoras en la calidad de trabajo y servicio a la población.

La gestión de recursos humanos implica una serie de acciones previamente planificadas por necesidades entre la organización y las personas. El objetivo de los recursos humanos es ayudar a las organizaciones a desarrollar habilidades diferenciados y lograr consistentemente un mejor desempeño y crecimiento y desarrollo de la organización y de las personas que trabajan en ella.

Características de Talento Humano

Según Gualdrón (2016), las características del talento humano son:

No es un activo de la organización a diferencia de otros tipos de recursos. Conocimiento, experiencia, habilidad, etc. Estos son propiedad personal.

- El desenvolvimiento de cada persona en una organización es voluntario, ellos deben dar su mejor esfuerzo para cumplir con las metas trazadas, es por ello que la motivación de los jefes a sus colaboradores juega un papel muy importante.
- La experiencia y el conocimiento son intangibles y se manifiestan en el desenvolvimiento y desempeño de los empleados de la organización.

- Las capacitaciones son necesarias para que el personal cuente con las habilidades, conocimientos y puedan cumplir su trabajo con eficiencia.

La contratación y la retención pueden convertirse en un desafío importante para los empleadores, sin embargo, esto se puede evitar mediante el desarrollo profesional. Los programas de capacitación se han vuelto tan centralizados dentro de las empresas que a menudo se utilizan como una ventaja competitiva al momento de contratar. La oferta de programas dentro de los contratos de trabajo establece el sentido de valor del empleado dentro de la empresa y fomenta la lealtad y, en última instancia, la retención del personal. Además, una empresa con una fuerza laboral comprometida logrará una tasa de rotación de personal menor.

3.2.2 Desempeño docente

Subaldo (2012) en su investigación concluye, que el desarrollo de las actividades positivas de los profesionales de la educación en el desempeño de su trabajo, poseen muchas ventajas como resultados satisfactorios, la seguridad, la confianza, la realización personal y profesional son los resultados de una buena enseñanza. Es importante tener en cuenta que las malas experiencias ocasionan frustración, apatía, inseguridad, insatisfacción personal y profesional, lo cual conlleva a poner en desmedro y ser contraproducente a la felicidad y bienestar del profesional en mención y con la institución educativa.

A nivel mundial las instituciones se preocupan mucho por la competitividad de sus docentes por lo que están siendo capacitados y monitoreados cada cierto tiempo.

3.3 Propuesta de innovación

La propuesta de innovación es una herramienta que sirve para dar soluciones en situaciones problemáticas, el cual necesita un planeamiento estratégico, en el que se deben tener claro los objetivos principales y específicos con el fin de solucionar

el distanciamiento y la poca relación que existe en la institución “José Joaquín Inclán”.

Propuesta: “DESARROLLAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN CON EL FIN DE LOGRAR LA INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES”.

Objetivo general:

- Motivar a los docentes de la institución “José Joaquín Inclán”, debido a que no se sienten satisfechos con sus colegas.

Objetivos Específicos:

- Mejorar el clima laboral para que trabajen motivados.
- Romper las barreras de silencio durante las reuniones de la institución.
- Estar comprometidos con la enseñanza de los estudiantes.

Acciones a realizar

- ✓ Comunicar a los docentes que cada lunes habrá charlas motivacionales de una duración de 25 minutos antes de la formación.
- ✓ Se tendrá el apoyo del director de la institución educativa, el cual también asistirá a dichas reuniones.
- ✓ Asistirán profesionales capacitados que se encargarán de romper el hielo a través de dinámicas de integración grupal.



Reunión con docentes coordinación



CONCLUSIONES

En esta investigación se estableció un objetivo, el cual partía de una mala comunicación por parte de los docentes de la institución educativa “José Joaquín Inclán”, lo que tenía como consecuencia que no podían trabajar con eficiencia y confianza. Gracias a una buena gestión por parte de la dirección y un grupo de profesionales (psicólogos) se obtuvieron los resultados esperados.

Llegamos a la conclusión que las charlas de inducción que se le brindaron a los docentes cada lunes antes de la formación con una duración de 25 minutos tuvieron buenos resultados por lo que conforme pasó el tiempo mejoraron sus relaciones personales, se pudo crear un ambiente favorable y se pudo romper esas barreras que existía entre ellos. Es muy importante que en un grupo de trabajo exista la confianza, la comunicación, porque gracias a ellas se tendrá mayor productividad.

El desempeño mejoró en los docentes, esto se reflejó en la enseñanza de calidad que estaban recibiendo los estudiantes y sus resultados educativos. Cuando en una organización o empresa de cualquier rubro se preocupa por su recurso humano (colaboradores), ellos se sentirán valorados y estarán motivados para laborar y cumplir con los objetivos dados.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de educación (MINEDU), debiera hacer seguimiento a las instituciones educativas particulares o nacionales del país cada cierto tiempo, porque se demostró que existe un desempeño deficiente debido a una mala comunicación entre los docentes. Las capacitaciones, las charlas y las dinámicas son herramientas fundamentales para que exista una integración grupal por parte de los docentes.
2. A la directiva de cada institución, a que deben tener motivado siempre a su personal con el fin de que ellos puedan laborar eficientemente brindando una educación de calidad.
3. Se recomienda tomar en consideración la propuesta de innovación detallada y presentada en el capítulo III, que plantea desarrollar un plan de capacitación con el fin de lograr la integración de los docentes de la institución educativa “José Joaquín Inclán”, realizando una serie de medidas contribuyendo en el desempeño de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barreto, C. C. (2012). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario "José Benigno Iglesias de la Parroquia de Biblian". Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Bergue, S. (2007) Gestión de personas en las organizaciones Públicas. Edit. Cantus.
- Cabezas M y Sarabia L. (2014) desarrolló el trabajo de grado titulado "*Gestión de riesgos laborales en la fábrica de dovelas del proyecto hidroeléctrico Coca Codo Sinclair: Manual de Seguridad*" para la Universidad Nacional de Chimborazo, en Ecuador
- Estela, D. (2015) Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo Universidad Nacional de Trujillo.
- Goyoneche S. (2017) Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de Socha. Universidad Tecnológica y Pedagógica de Colombia.
- Guadrón W. (2016) Análisis de la gestión del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización. Universidad Nueva Granada Bogotá.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.* (Tesis de doctorado)

Anexo

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI



“Alma Mater del Ejército del Perú”

**ANEXO 01: INFORME PROFESIONAL PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES**

1. DATOS PERSONALES:

1.01	Apellidos y Nombres	BALLENA CARRASCO Dante Miguel
1.02	Grado y Arma / Servicio	CORONEL INFANTERIA
1.03	Situación Militar	ACTIVIDAD
1.04	CIP	113799900
1.05	DNI	04431293
1.06	Celular y/o RPM	996138625
1.07	Correo Electrónico	dballenac@yahoo.com

2. ESTUDIOS EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS:

2.01	Fecha_ ingreso de la EMCH	01 Abril 1984
2.02	Fecha_ egreso EMCH	31 Diciembre 1987
2.04	Fecha de alta como Oficial	01 Enero 1988
2.05	Años_ experiencia de Oficial	32 años
2.06	Idiomas	Ingles

3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO

Nº	Año	Lugar	Unidad / Dependencia	Puesto Desempeñado
3.01	1988	SANTA ROSA	BIM N.55	CMDTE SECCION
3.02	1989	SANTA ROSA	BIM N.55	CMDTE SECCION
3.03	1990	SAMEGUA	BTQ N.211	CMDTE SECCION
3.04	1991	MARCAS	BTN CS N.51	JEFE DE PATRULLA
3.05	1992	MARCAS	BTN CS N.51	JEFE DE PATRULLA
3.06	1992	MORERILLA	CAT N.511	CMDTE SECCION
3.07	1993	SANTA ROSA	BIM N.55	CMDTE CIA
3.08	1994	RIMAC	BTN CS N.77	CMDTE CIA
3.09	1995	RIMAC	BCT N.77	CMDTE CIA
3.10	1996	CHORRILLOS	ESC INF	ALUMNO
3.11	1996	RIMAC	CG SRM	AYUDANTE
3.12	1997	RIMAC	CG SRM	AYUDANTE
3.13	1997	MONTERRIC O	ESC OPN SIC-OIE	AYUDANTE
3.14	1997	SAN BORJA	CA-CGE	AYUDANTE
3.15	1998	LIMA CERCADO	SGMD	AYUDANTE
3.16	1998	SAN BORJA	SCGE	AYUDANTE
3.17	1999	SAN BORJA	SCGE	AYUDANTE
3.18	1999	SAN BORJA	CA-CGE	AYUDANTE
3.19	2000	SAN ISIDRO	CA-CGE	AYUDANTE
3.20	2000	LIMA CERCADO	SGMD	AYUDANTE
3.21	2001	CHORRILLOS	ESG	ALUMNO

3.22	2002	CHORRILLOS	ESG	ALUMNO
3.23	2003	IQUITOS	CG-RMO	AUX DEP PERSONAL
3.24	2004	SAN BORJA	OA-CGE	OFICIAL EM
3.25	2005	CHORRILLOS	ESC INF	JEFE DPTO EDUCACION
3.26	2006	CALLAO	BIM N.1	CMDTE UU
3.27	2007	CALLAO	BIM N.1	CMDTE UU
3.28	2008	CHORRILLOS	IEP J.J.INCLAN	DIRECTOR
3.29	2009	SAN BORJA	DIPERE	JEFE DPTO BIENESTAR
3.30	2009	MONTERRIC O	ESC OPSIC	ALUMNO
3.31	2010	PICHARI	CG 2DA BRIG INF	G-3
3.32	2010	PICHARI	CG 2DA BRIG INF	G-3
3.33	2011	PICHARI	CG 2DA BRIG INF	INSPECTOR
3.34	2012	SAN BORJA	DIE	SUBDIRECTOR
3.35	2012	SAN BORJA	DIE	SUBDIRECTOR
3.36	2013	SAN BORJA	ORIE	OFICIAL EM
3.37	2013	SAN BORJA	ORIE	OFICIAL EM
3.38	2014	SAN BORJA	CA-CGE	AGREMIL BOLIVIA
3.39	2015	SAN BORJA	CA-CGE	AGREMIL BOLIVIA
3.40	2016	SAN BORJA	SG-CGE	ASESOR
3.41	2017	SAN BORJA	JBIENE	SUBJEFE BIENESTAR
3.42	2018	SAN BORJA	JBIENE	OFICIAL EM
3.43	2019	JESUS MARIA	SGMD	OFICIAL EM
3,44	2020	JESUS MARIA	SGMD	OFICIAL EM

4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

Nº	Año	Dependencia y Período	Denominación	Diploma / Certificación
4.01	1996	ESC INF /06 MESES	CURSO AVANZADO	DIPLOMA
4.02	2001/2002	ESG/02 AÑOS	CCEM	DIPLOMA
4.03	2009	ESC OPSIC/06 MESES	SUPERIOR	DIPLOMA
4.04	2013	CAEN/01 AÑO	MAESTRIA DESARROLLO Y DEFENSA NACIONAL	DIPLOMA
4.05				

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

Nº	Año	Universidad y Período	Bachiller - Licenciado
5.01	2006	SAN PEDRO	BACHILLER EN EDUCACION
5.02	2006	SAN PEDRO	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA
5.03	2013	EMCH	BACHILLER EN CIENCIAS MILITARES

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

Nº	Año	Universidad y Período	Grado Académico (Maestro – Doctor)
6.01	2004	INCA GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRO EN ADMINISTRACION
6.02	2007	INCA GARCILASO DE LA VEGA	DOCTOR EN ADMINISTRACION

6.03	2015	CAEN	MAESTRO EN DESARROLLO Y DEFENSA NACIONAL
------	------	------	--

7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

Nº	Año	Dependencia y Período	Diploma o Certificado
7.01	2019	CAEN/6MESES	DIPLOMA EN GESTION DE RIESGOS Y DESASTRES
7.02			

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

Nº	Año	País	Institución Educativa	Grado / Título / Diploma / Certificado
8.01	2014	BOLIVIA	ESCUELA MILITAR DE INTELIGENCIA DEL EJERCITO "GRAL EJTO JOAQUIN ZENTENO ANAYA"	DIPLOMA INTELIGENCIA ESTRATEGICA
8.02	2019	ESTADOS UNIDOS (WASHINGTON DC)	WILLIAM PERRY CENTER HEMISPHERIC DEFENSE STUDIES	CERTIFICADO DE ESTRATEGIA Y POLITICAS PARA LA DEFENSA

FIRMA _____

POSTFIRMA DANTE MIGUEL BALLENA CARRASCO

