



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad
Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. Cabrera Villamar, Ángela Claribel (**ORCID:** 0000-0001-6843-605X)
Br. Sánchez Chávez, Yanina Maribel (**ORCID:** 0000-0001-5997-209X)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (**ORCID:** 0000-002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ
2019

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y sabiduría, a mi adorada madre la Sra. Aurora Villamar, por ser pilar fundamental y haber sido padre y madre para mí, demostrándome con sus ejemplos que todo con en la vida es posible.

A mi esposo Jimmy Cedeño, por su paciencia y comprensión. A mis hijos Jimmy, Mayelin y Jimena que me motivan a ser cada día mejor, alicientes de cariño y amor que nutren toda mi existencia.

Claribel

Dedico con todo mi amor y cariño a mis hijos. Naya, Sasha e Isaac por sus esfuerzos y creer en mi capacidad, aunque hemos pasados momentos difíciles y por ser ellos mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que Dios nos depare un futuro mejor.

A mi amada madre quien con sus palabras de aliento no dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre se perseverante y cumpla con mis sueños. Con afecto a mis compañeros y amigos presente y pasado quienes sin esperar nada a cambio formaron parte de esta experiencia.

Yanina

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios, por finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis. Sin embargo, el análisis y objetivos inmediatamente que la magnitud de esa parte hubiese sido imposible sin la participación de personas que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término.

Debemos agradecer de manera especial y sincera a la Universidad Cesar Vallejo, de Perú por la oportunidad de abrirnos las puertas estudiar en su institución y darnos el apoyo, confianza en la formación de magister.

Claribel y Yanina

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00:00 a.m., del día 02 de Setiembre de 2018, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "Gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de sucre Yaguachi, 2017" presentada/o por el /la bachiller **CABRERA VILLAMAR, ANGELA CLARIBEL**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por UNANIMIDAD

Así también los miembros del Jurado suscriben la calificación de _____ como nota de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**.

Piura, 02 de Setiembre de 2018



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELIAS MANUEL
SECRETARIO

MG. TORRES MIRIZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 18:00PM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS Y SU DESARROLLO EN EL TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO JOSÉ DE SUCRE YAGUACHI, 2017., presentada/o por el /la bachiller SANCHEZ CHAVEZ, YANINA MARIBEL

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
_____ *Aprobar por Unanimidad* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apia para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 17 de febrero de 2019


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTE




MG. FERNANDO ELÍAS MANUEL CASUSOL MORENO
SECRETARIO


MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

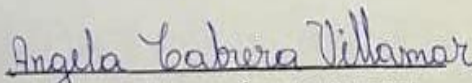
Nosotras, Cabrera Villamar Ángela Claribel y Sánchez Chávez Yanina Maribel, estudiante del Programa Académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, con DNI 0917629602 y 0914243464 con la tesis titulada "Gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017".

Declaro bajo juramento que:

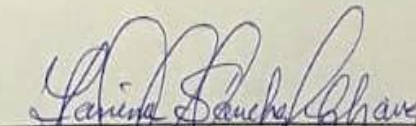
- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Febrero 2018.


Cabrera Villamar Ángela Claribel

DNI: 0917629602


Sánchez Chávez Yanina Maribel

DNI: 0914243464

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño de investigación	19
2.2 Operacionalización de Variables.....	20
2.3 Población y Muestra.....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5 Métodos de análisis de datos	26
2.6 Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Muestra de investigación.....	23
Tabla 2: Correlación de Spearman.....	27
Tabla 3: Correlación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano.....	28
Tabla 4: Correlación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano.....	30
Tabla 5: Correlación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano.....	32
Tabla 6: Correlación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión evaluación de su desarrollo en el talento humano.....	34

RESUMEN

Esta investigación buscó determinar el nivel de relación existente entre la gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre, Yaguachi, 2017. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue del nivel descriptivo y tipo correlacional. Se usaron las técnicas de la encuesta y observación con los instrumentos: cuestionario sobre gestión de recursos didácticos y otro sobre desarrollo en el talento humano, a los que se les sometió a la validación y prueba de confiabilidad. Se aplicaron ambos a una población de 23 trabajadores y 90 estudiantes. La variable gestión de recursos didácticos se dimensionó desde la evaluación de competencia y desempeño, función estructuradora, innovación en 8 indicadores en total. La variable desarrollo en el talento humano se dimensionó desde el compromiso, valoración y evolución en 7 indicadores en total. Se partió de la hipótesis que la gestión de recursos didácticos se relacionaba con el desarrollo en el talento humano. Lo que finalmente se comprobó un moderado nivel de correlación positiva; con lo que se corrobora la teoría y estudios previos al respecto, por un lado; y por otro, la correlación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano, es alta positiva. Mientras que la correlación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano; es baja. Esto demanda incursiones en la institución foco de la investigación como en otras relaciones, así como más estudios y propuestas sobre los temas tratados.

Palabras claves: Gestión, recursos didácticos, educación, talento humano y evolución.

ABSTRACT

This research sought to determine the level of relationship between the management of didactic resources and their development in human talent in the educational unit Antonio José de Sucre, Yaguachi, 2017. It was raised under the positivist paradigm and a quantitative methodology; it was of the descriptive level and correlational type. The techniques of the survey and observation with the instruments were used: questionnaire on management of didactic resources and another on development in the human talent, to which they were submitted to the validation and reliability test. Both were applied to a population of 23 workers and 90 students. The didactic resource management variable was dimensioned from the evaluation of competence and performance, structuring function, innovation in 8 indicators in total. The development variable in human talent was dimensioned from the commitment, assessment and evolution in 7 indicators in total. It was based on the hypothesis that the management of didactic resources was related to the development of human talent. What was finally found was a moderate level of positive correlation; which corroborates the theory and previous studies on the subject, on the one hand; and on the other, the correlation between the management of didactic resources and the evolution dimension of their development in human talent, is highly positive. While the correlation between the management of didactic resources and the assessment dimension of their development in human talent; it is low. This demands incursions in the institution focus of the investigation as in other relations as well as more studies and proposals on the treated subjects.

Keywords: Management, didactic resources, education, human talent and evolution.

I. INTRODUCCIÓN

Luego de que se suscitara la segunda guerra mundial se da un modelo que cambiaría de manera radical la época y sus estilos de vida. El cual nace en Japón donde se desarrollaron múltiples estrategias que estaban pendientes a mejorar los niveles de productividad, siendo estos esquemas conocidos hoy en día como la empresa flexible para finalmente dar razón a los esfuerzos de las organizaciones, por generar nuevas formas de gestión orientadas a las personas que conforman el talento humano. (Ortiz, 2004).

Hoy en día en las organizaciones la tendencia es trabajar por el desarrollo del personal, mientras que en el siglo XIX, las empresas que se comenzaron a formar nacieron como grandes industrias y hubo una masificación de productos, estas empresas trabajaban para generar muchos productos y poder suplir una gran demanda que existía. (Ramirez,C & Ramirez, 2016)

Las empresas tuvieron que reestructurar el trabajo con las personas que las hacían trabajar muchas más horas sin ninguna remuneración extra, en la actualidad está situación sigue pasando, por ejemplo, cuantas empresas contratan mano de obra barata, por ejemplo, en China le sale muy económico este rubro, y estas personas que dan su mano de obra están en malas condiciones de trabajo y mal remunerados. (Altenburg et al, 2001)

Para que una organización funcione adecuadamente tiene que articular varios elementos dentro de ella, por ejemplo, sus procesos con la infraestructura física, la infraestructura tecnológica, la información y las personas. Ya que el corazón de una organización son las personas que trabajan en ella, además de ser quienes hacen que una organización viva y funcione, ya que muchas empresas han pasado por crisis, lo primero que debe hacer una organización para desarrollar el talento humano es:

Identificar cuáles son los cargos que requiere para desarrollar su trabajo, definir para cada uno de los cargos cuales son las cualidades y características de las competencias que se requieren. El Talento Humano, en el ámbito mundial presenta factores que se distinguen por el modo de vida de cada uno de los países; dentro de estos factores están las batallas sociales, las guerras, las condiciones financieras y las posiciones políticas que deciden las leyes de cada nación; y de puntos de vista sobre la condición presente y futura de las organizaciones. (Aristegui et al, 2005).

La nueva tendencia es que los recursos humanos tienen un fuerte enfoque a desarrollar el talento a humanizar a la organización. La investigación básica del talento humano que están conectadas en las asociaciones es un manantial de información que permite anticipar futuros errores y decidir otras opciones prácticas para supervisar la asociación y la población general que la involucran, comienza este estudio con el reconocimiento de las organizaciones sobre su trabajo diario en el ámbito gerencial y la salvaguardia del aprendizaje que ellos mismos tienen para localizar los mejores sistemas que les conviene, su objetivo central contribuyendo al éxito. (Fontecha, 2017).

Determinar la relación que existe entre Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre, su importancia radica actualmente en las instituciones u organizaciones de cualquier índole donde se refleja dos aspectos que contribuyen para lograr los objetivos planteados, por esta razón para comprender la función de cada una de las variables es importante conocer los conceptos.

Talento humano en las organizaciones es el área fundamental por lo que este mundo cada día es más volátil y es de suma importancia que las personas sin depender de sus niveles de estudios logren alcanzar niveles altos de competitividad, así mismo las instituciones educativas del estado.

Para la unidad educativa Antonio José de Sucre, los resultados que se logren alcanzar serán de gran ayuda, ya que se podrá sugerir posibles soluciones a la problemática mencionada, por consiguiente las metodologías y materiales que permiten trabajar, aprender, enseñar, con nuevos recursos los que facilitarán el proceso de enseñanza y aprendizaje, cabe mencionar la importancia de la gestión de recursos didácticos radican en varios aspectos, se encargan de proporcionar información clara sobre un tema específico y facilitar su entendimiento.

Ante lo mencionado es primordial mencionar que las autoridades principales de la unidad educativa Antonio José de Sucre, se muestran interesadas en colaborar con el adecuado desarrollo en el área de talento humano, ya que es importante que en las tareas cotidianas se cuente con recursos didácticos actualizados, por ejemplo, hoy en día la tecnología puede ser

de gran ayuda, y que los maestros se sientan respaldados y de esta manera pueda cumplir con las funciones designadas a cabalidad.

En la visita realizada a la unidad educativa Antonio José de Sucre del cantón Yaguachi provincia del Guayas, se observó de manera directa que el personal de talento humano afronta el plan de formación sin motivación, leen lo imprescindible y se pierden entre tanta información, en conclusión, no hay un verdadero aprendizaje, esto surge porque existe ausencia de Gestión de Recursos Didácticos. Estos métodos tradicionales suelen ser pocos motivadores y relativamente efectivos, y no aseguran que los empleados adquieren las competencias deseadas originando que las tareas cotidianas que realiza el personal sean deficientes y poco productivas para la institución educativa.

Al prolongarse esta situación se considera que a futuro los docentes quienes conforman el área de talento humano, seguirán desactualizados en la aplicación de estrategias educativas, no podrán medir sus progresos, interactuar con sus compañeros, y competir en conocimientos para alcanzar las mejores posiciones del aprendizaje para lograr el éxito, siendo que depende de la metodología que utiliza el docente para impartir los conocimientos de enseñanza-aprendizaje.

En el presente proyecto de investigación su principal punto es el análisis que se hace a los temas que tienen similitud con la presente, con la finalidad de obtener más conocimiento acerca del tema a tratar y establecer una solución adecuada a la problemática expuesta.

En relación al panorama internacional existen diversos estudios que constituyen un verdadero referente para el presente, por esa razón se detallan a continuación:

De acuerdo a (Rivera, Vélez, & Pupo, 2009) en su tesis sobre el “Análisis de la implementación de recursos didáctico en la asignatura de matemáticas a los estudiantes del 1er grado”. Se trazó como objetivo general poder Determinar el uso de recursos didácticos que se emplean en educación básica. Este estudio de tipo descriptivo, exploratorio y de campo, su muestra estuvo conformada por 4 docentes 900 alumnos del 1er grado. Se aplicó como instrumento la ficha de observación. Tras haber observado de forma continua diferentes clases y diferentes docentes que permitieron recolectar gran cantidad de información de carácter pedagógico y didáctico, Concluyeron que 1) Es posible encontrar

un inventario de materiales que tradicionalmente es denominado como material didáctico; esto haciendo referencia a los materiales que existen en el aula o que en su defecto están en un lugar acondicionado y que en contextos más actuales se le denomina ludoteca, el mismo tema que nuestra disertación. 2) Observo que si se existe utilización del material con una metodología y didáctica en las clases de matemáticas y sugirió que las ideas de los docentes respecto al material didáctico le confieren la validez y la importancia necesaria, sus respuestas frente al desarrollo de la clase usando material didáctico así lo demuestran, pero su desempeño en el aula es descontextualizado. Mientras por un lado admiten haber recibido orientaciones entorno al uso del material didáctico, al momento de utilizarlo en la clase se ven inseguros, dejan de lado aspectos como la motivación y el reconocimiento inicial del material por parte de los estudiantes.

Por otro lado, (Cardona, 2014) en su tesis “Creación de una estrategia didáctica para la formación de los maestros”, se trazó como objetivo general implementar una estrategia didáctica para los formación de los maestros. El estudio correspondió al paradigma positivista de enfoque cuantitativo, la población fue de 23 maestros, y se les tomó un test de aprendizajes sobre estrategias didácticas. Con lo que concluyó 1) El plan facilitó despertar a los docentes sobre que es importante estar actualizados de forma constante, así también de que deben de innovar y ser más flexibles fortaleciendo su espíritu y alcanzar niveles más altos de competitividad, así también ser más investigativos y sobretodo aportar en los procesos de educación.

Por otra parte, (Rondón, 2016) realizó una tesis titulada “Las organizaciones y la gestión del talento humano”, se trazó como objetivo evaluar la gestión y el desarrollo de las organizaciones. Fue una investigación descriptiva, que se puede decir de campo, fue factible su ejecución además de se enmarca en un paradigma cuantitativo, transaccional y no experimental. Se consideró a 20 instituciones de educación de San Cristóbal del estado; de los que 431 fueron maestros y 40 directivos. La encuesta permitió la recolección de los datos además que se validó la confiabilidad a través de juicio de expertos y del estadístico Alfa de Cronbach siendo 0,95. Por lo cual se puede evidenciar que existe necesidad en las 3 dimensiones de estudio. Este análisis ayudo para que se pueda llegar a la conclusión de que no se está cumpliendo de forma correcta con las competencias y los objetivos organizacionales, con lo cual se logra justificar el diseño de un nuevo modelo.

En Perú, (Prieto, 2013) en su indagación la cual titula “La rotación del personal y las intenciones de las prácticas de administración en Trujillo”. Para lo cual estableció determinar la relación entre la rotación del personal y las intenciones de las prácticas en Trujillo, 2016, siendo la encuesta la técnica que se estableció la cual estuvo compuestas por preguntas cerradas que se las aplico a los trabajadores. Por ello se establecieron las conclusiones en donde se puede decir que el promedio que se da en la rotación del personal es por procesos internos más no porque quieran dejar de trabajar o por que tengan mejores ofertas laborales.

Ahora bien, tras la búsqueda de conocer quiénes en sus estudios a nivel de Ecuador, les ha interesado que los recursos didácticos impactan en los procesos de enseñanza aprendizaje, ese es el caso de los siguientes autores:

Según (Saant, 2013) en su tesis “La percepción sobre el clima escolar en los alumnos y maestros en la parroquia Cuchaentza, provincia Morona Santiago”. Se planteó como objetivo general el conocer la situación en la actualidad en los alumnos y maestros sobre el clima escolar y así poder establecer una propuesta que mejore la calidad en la institución. El estudio es de carácter descriptivo, y la muestra estuvo compuesta por 523 entre alumnos y maestros. Con lo cual se concluye 1) Que el ambiente escolar es bueno con lo que se logra tener un aprendizaje optimo y significativo a causa de que los maestros están involucrados con la comunidad ya que al ser de la zona rural se logra afianzar lazos de simpatía y respeto, además de que se logran crear espacios en los que se dan sus clases fuera de los salones; 2) Mientras que a diferencia de la zona rural, no se puede decir lo mismo de la zona urbana, ya que los estudiantes no viven en la misma comunidad que sus maestros, debido a que algunos viene de otras zonas urbanas por lo cual no se logra mantener un clima organizacional.

De acuerdo a (Hidalgo & Delgado, 2016) en su tesis “La gestión de los recursos en la nueva plataforma digital open source en guano”. Y se estableció determinar el uso del repositorio para mejorar la gestión de los recursos en Guano. Fue un trabajo de tipo experimental, de aplicación y descriptivo en el que se evalúa el control interno y la administración. 550 estudiantes fue la población considerada. Se empleó un cuestionario que fue tomado a los estudiantes. Con lo que se pudo concluir que 1) la implementación del repositorio sirvió para facilitar la labor docente e involucrarse más con los estudiantes ya que se les facilitará libros digitales, entre otro tipo de material que ayude en su aprendizaje. 2) El DSpace es de suma importancia ya que es una herramienta esencial, para la creación

del nuevo repositorio, ya que servirá para almacenar los archivos, fotos, video e información complementaria para los alumnos.

Además, (Flores, 2012) efectuó una tesis “Los valores, el liderazgo y la gestión en la FAE, Quito”. Cuyo objetivo es dar a conocer a la comunidad la importancia que tienen los valores, el liderazgo y los valores. Es un estudio experimental, y para el análisis se consideró a 5 maestros y 50 invitados a los que se les realizó una encuesta, por lo cual se concluye que 1) los encuestados se enteraron de cuáles son los valores que rigen a la FAE 2) que con la implementación de los talleres se reforzara la práctica de los valores en la institución.

Siguiendo con el propósito de identificar los trabajos que anteceden al presente, a nivel local se encontró en el repositorio de universidades los siguientes estudios:

Según, (Arrobo, 2013) realizó su proyecto “Las competencias y la gestión del Talento Humano en Cimpexa S.A. Guayaquil”. Y planteo como objetivo elaborar un modelo de competencias para la gestión del talento humano, fue descriptivo el estudio y se consideró a 10 empleados como parte de la población, para lo cual se estableció un formulario y entrevistas. Con lo que se concluyó que con las competencias se lograra mejorar la gestión de los empleados, logrando que la organización logre una mejor gestión.

Por otro lado, (Ortiz & Parra, 2013) “El aprendizaje y los recursos” tesis realizada en la ciudad de Milagro, se traza como objetivo general el de identificar las causas del desinterés y su origen en el aprendizaje significativo del área de Entorno Natural de los alumnos del Tercer Año EGB. Corresponde a un estudio descriptivo. La muestra es un director, un docente y 32 padres de familia, la técnica e instrumento que se empleó una ficha para poder realizar las observaciones, la entrevista y la encuesta. Con lo que se logró concluir que con la ampliación de los recursos didácticos se lograr un mejor desenvolvimiento de los estudiantes y el deseo de aprender más sobre la asignatura, además que incentivar en la utilización de la guía didáctica y así poder fortalecer los conocimientos que han adquirido en el aula de clases.

Sin embargo, (López, 2013) en su tesis “la capacidad de razonar y las destrezas sensoriales” donde se trazó Identificar la capacidad de razonar y la influencia del escaso desarrollo de las destrezas en los estudiantes”, fue descriptivo- correlacional el estudio, se

consideró a 35 alumnos como la muestra a quienes se le aplicaron cuestionarios, llegando a la conclusión de que los maestros deben de estar preparados para desarrollar las destrezas sensoriales y así ayudar a sus alumnos que fortalezcan su razonamiento. Así también coordinar con la dirección para que se fortalezca la relación con los docentes y mejorar sus técnicas y estrategias a través de la constantes capacitaciones y si es factible de la evaluación de las misma.

Al mismo tiempo, (López & Vicuña, 2012) en su tesis “la incidencia de los recursos didácticos” en donde se planteó determinar la incidencia de los recursos en la enseñanza de los alumnos de 4to año de EGB. Fue descriptivo el estudio y 50 alumnos fue la muestra a los que se les aplico un cuestionario y una ficha de observación, con lo que se llegó a la conclusión de que los estudiantes tuvieron una activa participación en la práctica en la pizarra digital como parte de la nueva enseñanza en los que se emplean otros recursos didácticos, con la finalidad de captar la atención de los estudiantes. Además de que se logre concienciar a los maestros de la importancia de estar capacitados con respecto al ámbito tecnológico ya que es muy constante estar al día en este tema.

En lo que respecta a los aspectos teóricos relacionados con el tema, para lo cual se analizan, se contrasta y se sintetiza la información obtenida de varias fuentes bibliográficas de tal modo se pueda inferir en la importancia que tiene en la educación el mejoramiento y la realización de trabajos que dinamicen las herramientas como medio de enseñanza y aprendizaje que de manera general se sintetiza de la siguiente manera:

En lo que respecta a la variable de Gestión de recursos didácticos, sabemos que las instituciones educativas están relacionadas en primera instancia desde la comunidad, dueño, proveedores y sobre todo con los clientes en donde cada uno de ellos se desempeña en su propio ámbito. En donde su principal objetivo es cumplir con las metas sabiendo cuál es su visión en el mundo que se desempeñan. Llevando al director a que actúe, se concentre y sobretodo que negocie buscando siempre el beneficio de su personal, siendo uno de los principales componentes de la Gestión de Recursos Didácticos.

Según Rondón, (Musa, 2016) declara que en todas las instituciones educativas es inevitable cambios en las organizaciones, debido a que se suele cambiar de empleados,

debido a que no se le puede firmar un contrato para toda la vida, es por ello que todos estos cambios se ven reflejados y que son inobjetable.

Es por ello que la relación entre trabajador y empresa funciona bajo el supuesto de ganar y ganar es decir que ambas partes se ven beneficiadas. Por lo cual se dice que un empleado anticipa las necesidades que tiene, ya que son cosas que inciden en su entorno en el que se encuentra constantemente y es donde se desenvuelve, es así que siempre buscará la forma de poder idear nuevas y oportunas soluciones en beneficio de sí mismo.

Es indispensable que a la hora de que se lleven a cabo las funciones de la empresa. Es fundamental que el equipo de trabajo se encuentre motivado que cuente con un quipo motivacional que les ayude en su crecimiento profesional, personal y que sea auto determinante y que este abierto a grandes cambios.

Mientras que en el campo de la docencia, no es diferente el enfoque de la gerencia con respecto a una empresa. Ya que la gerencia educativa es el conjunto de direcciones que se llevan a cabo a través de habilidades que se fundamentan en los procesos de planificación, organización, coordinación y de evaluación constante.

El gerente educativo se fundamenta en el proceso tener una buena planificación, es decir, el hecho de definir cuáles serán las metas a cumplir, establecer las estrategias que permitirán cumplir con la meta planteada, así también el hecho de asignar las tareas, estructuras a seguir y cuáles serán los procesos a los que se recurrirá sin dejar de lado el tener que estar realizando evaluaciones de formas constantes, y manteniendo al personal motivados y crear los canales de comunicación, de esta forma poder monitorear el rendimiento. (Robbins & De Cenzo, 2009)

Es importante definir cuál es la estructura de la unidad educativa debido a que no solo se debe a las funciones que se cumplirán sino a las relaciones que formaran parte de dichas funciones.

Para analizar esta temática sobre los recursos didácticos, partimos de su significado y de su importancia dentro de la existencia educativa, es por ello que algunos la definen de la siguiente manera:

Para Tanya Rengifo, en un estudio realizado sobre la incidencia de los recursos didácticos, indica: es todo medio que el docente emplea para poder complementar, apoyarse en el aprendizaje de sus estudiantes, el cual sirve para poder dirigir y orientarse en su trabajo. Siendo los instrumentos o materiales que utiliza para que su clase no sea aburrida y se torne más agradable y que se puede obtener un ambiente acorde a las necesidades de los estudiantes, hoy en día la tecnología es uno de los principales recursos, ya que a través de este se proyectan videos, se hacen diapositivas entre otros.(Rengifo, 2012)

En Ecuador el ministerio de Educación en la guía del maestro menciona: “El maestro debe emplear los recursos didácticos funcionales y activos con la finalidad de dar origen a un aprendizaje innovador, significativos, creativo, constructivo e interactivo”. (Ministerio de Educación, 2011)

Dentro de los recursos didácticos a los que hace referencia el acápite anterior serían los textos, cuadernos de trabajo, pizarra entre los más tradicionalistas y cartillas, juegos de mesa didácticos, imágenes, videos, audios, cortos metrajes, etc. entre los más interactivos que convierten una clase amena. Claro está que de acuerdo al área estos van adquiriendo utilidad y forma para un aprendizaje significativo.

Por otro lado, la variable Gestión de recursos didácticos, de acuerdo a la Teoría de (Zubiría, 2010), sostiene que la obra clásica de Ausubel, Sullivan y Novak, donde menciona que el aprendizaje significativo y las ideas están relacionadas principalmente con los estudiantes debido a que se encuentran ligadas a los nuevos conocimientos. Y para que esto se pueda dar se debe cumplir con las siguientes condiciones: Se debe dar el contenido de forma en que se logre potenciar el aprendizaje, en otras palabras que se crear un vínculo en el que el alumno puede relacionar el aprendizaje como algo fundamental para su vida.

Así también de que debe poseer una estructura cognitiva de conceptos que ya ha utilizado y que ha aprendido siendo este un detonante para que logre indagar más en lo que ya conoce.

Además de que debe tener una actitud positiva cuando de aprender se trata, es decir siempre tener una disposición por adquirir nuevos conocimientos y así poder relacionar el aprendizaje con los materiales.

Una teoría que podía analizarse también es la constructivista en el plano de la gestión de recursos didácticos es “El Constructivismo” que fue creada por Ernest Von Glasersfeld, quien estableció que existe una necesidad de darle a los estudiantes las herramientas con las que puedan darle solución a un problema, logrando que sus ideas cambien y de esa forma logran aprender de manera indirecta.

El constructivismo educativo propone un paradigma en el cual la enseñanza se logra llevar a cabo a través de un proceso participativo y dinámico en el que el sujeto interactúe de modo en que su aprendizaje sea de forma autónoma la que se considera como una persona que aprende o llamado “sujeto cognoscente”. En otras palabras, el constructivismo en el ámbito pedagógico se da en la enseñanza orientada a la acción.

Lo que respecta a los tipos de recursos didácticos, se puede decir que en la gama educativa existen diversidad de recursos didácticos que han sido creados para entorno de aprendizajes diversos, sin embargo, las épocas han ido penetrando a un mundo en el que se busca las mejores oportunidades para los estudiantes todo ello con el compromiso de docentes que miran hacia las necesidades y realidades de lo que forman a diario como del conocimiento que desean posicionar.

De acuerdo a (Dabdound, 2010) el tema de recursos didácticos conlleva a una enseñanza creativa, destaca que:

La enseñanza creativa está relacionada con la promoción de las habilidades requeridas para los tres procesos del ser humano actual: creatividad, cambio y capacidad de aprender, por ello lo docentes deben generar con los recursos didácticos las condiciones para un proceso áulico constructivo. (pág. 48)

En este estudio que nos ocupa no nos referiremos simplemente a recursos didácticos que el docente está acostumbrado (pizarra, libro y marcador) sino a las herramientas que existen en el medio pero que generan grandes beneficios entre ellos motivación, curiosidad e interacción. Entre los recursos que se promueven son: a) Recursos informativos, en este grupo encontramos a los periódicos, televisión, ordenadores, radio, películas que son parte de la realidad de los alumnos, pero bien puede emplearse para aprender llegando un bagaje

de información directamente pero que al aula y que algunos docentes no han incluido en el aula por falta de preparación o deseos de crear ambientes de aprendizaje novedosos. b) Recursos tecnológicos, este tipo de recursos debe ser incluido cuando las circunstancias del proceso lo justifiquen. Al incluirse estos los estudiantes despiertan y reaccionan momentáneamente en el interés, dado que la novedad no es constante pues esta perdura mientras se las emplea por ello debe complementarse con una buena selección de materiales. c) Recursos audiovisuales, lo que se puede decir es que si la gestión pone todo su contingente en este tipo de recursos implica que se coloque en las aulas proyector, laptops, videos, láminas, programas educativos, etc. La adaptación de estos materiales conlleva a que el docente se prepare para obtener el mejor de los provechos.

Entre las funciones que cumplen los recursos didácticos están: a) Estructurar el contenido con la necesidad de los estudiantes. b) Facilitar la información. c) Guía a los alumnos en su aprendizaje. d) Fortalecer las habilidades. e) Ser motivador para el estudiante. f) Las habilidades y los conocimientos deben evaluarse. g) Facilitar al entorno para la expresión y la creatividad.

En el caso de que la gestión de los recursos didácticos sea positiva se puede alcanzar múltiples beneficios que se evidencian motivando: existe interés por la clase, nivel de comprensión alta, excelentes calificaciones, alumnos interactivos.

Mientras que lo contrario puede ocasionar lo siguiente: Poco o nada de interés por la clase, nivel de comprensión bajo, y calificaciones malas, alumnos que no actúan en clases.

Se puede definir la variable Desarrollo del talento humano, de acuerdo a lo que sostiene (Ramírez, 2012) quien menciona que es una ventaja competitiva, debido a que estamos en una constante y evidente crisis económica y social, además que las empresas están en constante transformación, dejando de lado que es indispensables contar con un equipo que esté dispuesto a comprometerse con la misma, y así de esta forma constituir una estructura sólida y comprometida.

Según (Grau, 2016) El talento humano es poder hacer determinadas acciones. Se relaciona como la creatividad, inteligencia, conocimiento, actitud, la mentalidad, autodescubrimiento entre otras. El desarrollo del talento humano es un resultado óptimo

dentro de las organizaciones porque permite saber identificar, vincular y retener los mejores talentos.

Por otro lado, (Mercado, 2016) menciona que es la actividad la cual requiere que se tomen una serie de medidas con la finalidad de que los trabajadores se comprometan con los objetivos de la empresa. Además de que si se les cancela su salario en función a su desempeño ellos darán lo mejor de sí ya que recibirán más ingresos que si no realizan sus actividades como deben de ser.

Para definir el desarrollo del talento humano citas algunos autores como:

Además, (Fayol, 1841) Menciona que la equidad y el bienestar de los empleados es de vital importancia, en su teoría se direcciona al trabajo dividido en donde los criterios técnicos deben de estar direccionados al proceso administrativo.

Así mismo, (Chiavenato, 2009) Define la gestión del talento humano como: las prácticas y política que se necesitan para poder dirigir los cargos de gerencia que se encuentran ligados con los recursos y las personas además que se debe cumplir con el proceso de reclutamiento, reclutamientos, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño.

Las teorías de la variable desarrollo del talento humano, según Henry Fayol Fayol citado por (Lobatón, 2011), a quien se conoce con el padre de la administración, fue en Europa - Francia, quien con su aporte dio un gran giro a la administración en donde menciona que una organización se basa en 5 funciones, 14 principios y 6 operaciones las que deben de estar fundamentadas en las disciplina.

Mientras que (Rivas, 2007) fundamenta las doctrina de Fayol, quien menciona que la aplicación de los principios de la administración científica, siendo una de las principales teorías que ayudan a generar riquezas y sobretodo que se promueva de una forma en la que se crea eficiencia en las organizaciones. Y así mismo realizando un análisis en el aporte de la película de Charlies Chaplin sobre los tiempos modernos se puede ver que el menciona que el resultado de tareas basadas en la rutina son nefatos, causando pobreza, enajenación, por la resistencia al usos de los principios de la eficiencia.

El talento Humano en las instituciones educativas, hace referencia a las personas que por su intelecto e inteligencia son aptas para desempeñar un cargo. Debido a que está preparada para poder dar solución a cualquier situación que se de en un determinado momento, además de que posee la experiencia, destrezas y sobretodo de habilidades requeridas en este tipo de situaciones.

Hoy en día a causa de los avances tecnológicos el cual ha dado uno de las ventajas más importantes con respecto a las ventajas competitivas que puede tener una institución educativa cuando de talento humano se habla.

Es indispensable reconocer a las personas que hacen parte de la organización identificando sus competencias, sus destrezas, sus habilidades y como estas contribuyen a los logros de la institución educativa. De tal manera el área de talento humano es importante dentro de una organización porque se presenta como generadora de la calidad de vida laboral y la identificación del factor humano como ventaja competitiva en las organizaciones.

Es importante destacar que hoy en día las organizaciones se diferencian unas de otras justamente por su talento humano, y el verdadero reto de un directivo es alinear a las personas con la aplicación de la empresa. La estrategia corporativa, es el futuro de la organización. Debido a que la organizacional, está compuesta por las personas, y es realmente eficaz si es constantemente motivada y fundamentada en sus competencias. Las funciones que tiene el talento humano son, atraer, desarrollar, y retener en este sentido. El atraer, es como buscamos las técnicas para la empresa mejore en su personal. Desarrollar, es como se potencializa las capacidades y destrezas del personal que compone una organización. Retener, establecer las políticas con las que los empleados se sientan bien y puedan quedarse por mucho tiempo.

En referencia al compromiso administrativo con el talento humano de la institución es que dedicar atención a la gestión de los recursos didácticos que conlleva a la actuación de docentes comprometido con su desempeño para que los estudiantes sean capaces de desarrollar sus mejores capacidades.

Desde la etapa de la nueva visión de la administración uno de los factores que se toman en cuenta es el desarrollo de nuevas propuestas que en el lado educativo se necesitan para estar a la altura de los estándares que dispone el ministerio de educación, tecnología, innovación son los factores que se permiten en la línea de actualización del currículo nacional.

De acuerdo a una publicación sobre el talento humano en la organización, señalan: “El compromiso es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se pierda su misión y visión desarrollando potencialmente las habilidades de quienes tienen a su cargo”. Esto significaría para el plano educativo una acción que motiva a encontrar las necesidades que estratégicamente se pueden aplicar para el desarrollo del talento humano. (Moran, 2015)

El compromiso del que se habla en este acápite se relaciona estrechamente con diversas dimensiones: valorar, personal, institucional, interpersonal, social, y didáctica. Estas son las dimensiones que tienen relación con la práctica que el docente tiene que desarrollar en la praxis objetiva racional sin importar cuanto se equivoque en cada uno de ellos, sino cuanto interés le ponga a cada parte de su preparación para desarrollar un proceso pedagógico.

Se hace referencia a la capacidad como factor de desarrollo del talento humano en estudiantes, es decir que el valor más importante dentro de una realidad educativa, son los estudiantes, quienes son los baluartes de todo aquello que se emprende para mejorar continuamente, capacitarse o actualizarse efectivamente. Actualmente existe una guerra por el talento que poseen cada uno dentro del núcleo social, laboral o educativo. Por ello son importantes los siguientes aspectos: Sus aportes personales, la capacidad crítica, las actitudes, las aptitudes y habilidades.

Si de evolución se trata en el centro escolar también se puede transformar los modelos anacrónicos que se realizan y que han encasillado a los estudiantes a prácticas educativas rígidas y mecanizadas. De ahí que si se incursiona en el mundo de innovación se logra evolucionar en elementos fundamentales y llegar a motivar como mejorar continuamente con esto se logra mejorar la calidad educativa que caracteriza a este plantel.

Una sociedad del conocimiento requiere mejorar en aspectos tecnológicos, curriculares, actualizaciones, nuevas propuestas de aprendizaje que no limiten la creatividad, que dejen

de ser aburridas, fomentando la independencia del talento en las aulas con técnicas, métodos y recursos didácticos que le pongan en sus manos las herramientas como los mismos teléfonos móviles para que se sientan en libertad de buscar mayores aprendizajes.

Evolucionar el campo educativo implica que el estudiante, aunque presente mayores dificultades se les enseñe a vencer sus propias dificultades, depositando la confianza para que por sí mismo se reinventen a diario y logren el aprendizaje y formación deseada. Es que en el país por muchos años se ha tenido en educación una camisa de fuerza donde el docente cumplía a raja tabla un programa sin estimar las posibilidades de los estudiantes, sin embargo, todo esto ha evolucionado dando cabida a la flexibilidad del currículo de tal manera se pueda llegar a todos los estudiantes en el aula de clases.

En el problema general del presente trabajo de investigación es ¿Qué relación existe entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?

De igual manera tenemos los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?

El estudio se justifica bajo los principios de un valor práctico porque permite indagar, describir los niveles de gestión de recursos didáctico y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, para que al encontrar niveles deficientes, se podrá sugerir a los docentes participantes de la investigación líneas de atención psicológicas con la finalidad de obtener un adecuado desarrollo personal en el

talento humano, procurando el estudio ser útil a la comunidad educativa Antonio José de Sucre, en pos de encaminar los procesos, gestiones y estructuras de la labor que se realiza en referencia a la formación de estudiantes con habilidades, curiosidades y creatividad, que responden al currículo nacional como a las necesidades particulares de este grupo humano.

Respecto a la perspectiva social, será vital porque marcará el punto de partida de un nuevo cambio para la comunidad educativa quienes serán los beneficiarios directos, el estudio constituye un aporte valioso según resultados, se recomendará a la comunidad educativa encabezado por el liderazgo pedagógico directivo realizar actividades de orientación como es implementar propuestas de intervención en la utilización de estrategias psicológicas y didácticas para mejorar el desarrollo del talento humano pero también que permita el fortalecimiento de una buena gestión de recursos didácticos, resolviendo de esta manera el porqué de sus deficiencias, previniendo y evitando sucesos negativos en la práctica docente. Dado que se puede sentar las bases que permitan determinar la importancia que tienen dichos recursos para fortalecer el aprendizaje. Dicho aspecto representa el soporte para la tarea educativa y la herramienta que todo estudiante debe contar al momento de su formación. Tras considerar además que de la buena gestión de los recursos didácticos se desarrolla el potencial del talento humano mediante por las funciones que éstas ejercen.

Por otro lado, en la perspectiva metodológica tiene valor porque la aplicación de los cuestionarios sobre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano permitirá identificar los niveles alcanzados por cada trabajador y estudiante; y de esta manera saber contextualizar la información según el planteamiento de los estándares de evaluación de la Educación Ecuatoriana, ya que la gestión de recursos didácticos se han convertido en un factor necesario e imprescindible en el logro de objetivos como contenidos, a la vez poder desarrollar plenamente todas las actividades de enseñanza-aprendizaje propias de cada área, capaz de desarrollar y valorar el talento humano con que cuenta el plantel.

En el marco de la perspectiva teórica es valiosa porque los aportes que se obtengan de la investigación permitirán construir nuevos conocimientos en el campo educativo, generalizándose los resultados encontrados sobre la relación entre gestión de recursos didáctico y su desarrollo en el talento humano siendo insumo como aporte de estudio sistemático aplicado bajo rigor científico, sirviendo los resultados a la comunidad educativa

para que conozcan en qué medida brindan el servicio educativo y si este es de calidad ajustándose a los promovido por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Tiene una utilidad Institucional porque se pudo entender durante este estudio enfocado a la gestión de recursos didácticos, que es un auxilio primordial de una aula de clase en los estudiantes como en docentes quienes deben contar con los materiales adecuados para garantizar el conocimiento y a su vez el desarrollo del talento humano, referidos a las habilidades cognitivas, actitudinales y motrices que lo hagan percibir el entorno de aprendizaje como una oportunidad para adquirir los conocimientos que requiere en esta etapa escolar. Cabe indicar que la utilidad dentro de la institución podrá ser considerada como el logro de un estándar de calidad en el tema pedagógico tal como exige el Ministerio de Educación.

Dentro de la investigación se planteó la hipótesis general, que manifiesta que existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Mientras que la hipótesis negativa se puede manifestar que No existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Por otro lado, las hipótesis específicas sostienen que: Existe relación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Mientras que en el objetivo general tenemos que determinar la relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre, Yaguachi, 2017.

Y como objetivos Específicos: Identificar la relación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Establecer la relación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Evaluar la relación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

II. MÉTODO

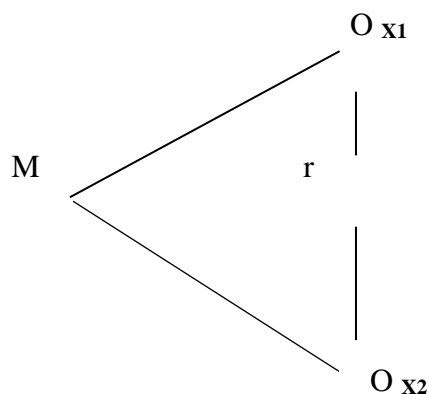
Esta investigación posee un paradigma positivo con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal debido a que no se han manipulado deliberadamente las variables ya que se observaron los fenómenos originados por las diferentes causas, para seguidamente realizar el respectivo análisis.

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se ubica dentro de los estudios no experimentales. Según Hernández, (Fernández & Baptista, 2010) sostienen que: Son estudios realizados sin manipulación deliberada de variables y solamente se observan los fenómenos en su entorno natural para luego ser analizarlos.

Además, es de nivel descriptivo de tipo correlacional porque específica y determina la problemática de manera real, en otras palabras, indica el fenómeno que se va a estudiar y los factores que inciden en el problema. Dónde hay una relación entre las dos variables a observar dimensiones.

Esquema



- M= Muestra es 23 docentes y 90 estudiantes un total de 113 sujetos
- O_{x1}=gestión de recursos didácticos
- O_{x2}= desarrollo en el talento humano
- r= correlación entre gestión de recursos didácticos y desarrollo en el talento Humano.

El nivel de investigación fue descriptivo, por cuanto este estudio tiene el objetivo de extraer una realidad educativa y describirla tal como sucede en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre del cantón Yaguachi.

El tipo de investigación fue correlacionas, en la medida que esta investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre las dos variables tales como gestión de recursos didácticos y el desarrollo en el talento humano, debido anexo que existe entre las variables se utilizó las siguientes dimensiones: compromiso, valoración y evolución.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1:

Gestión de recursos didácticos

Variable 2:

Desarrollo en el talento humano.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y categoría
Gestión de Recursos Didácticos	Los recursos didácticos son todo aquel medio empleado por el docente para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que dirige y orienta. Abarca técnicas, instrumentos, estrategias, materiales, etc. (Blanco, 2012)	Se establece la correlación existente entre la Gestión de los recursos didácticos y el desarrollo del talento humano	Evaluación de competencia y desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. ✓ Aplicación de metodologías activas con el uso de recursos didácticos. ✓ Desempeño docente eficaz. 	Ordinal
			Función estructuradora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interrelación del uso de recursos didácticos en su programación curricular. ✓ Promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico. ✓ Clima institucional favorable. 	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación al cambio y a los nuevos enfoques. ✓ Manejo de tecnologías. 	

Desarrollo de talento humano	Refiere a las personas inteligentes para determinada ocupación; tiene la capacidad de resolver problemas dado que cuenta con habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello (Guzman, 2014)	El talento humano, factor relevante en este estudio permite obtener mediante un estudio de campo y descriptivo una realidad existente en el campo educativo.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plantea la enseñanza según los cambios curriculares. ✓ Participación activa en solución de conflictos.
			Valoración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspiración a la mejora colectiva. ✓ Se promueve el trato respetuoso, cordial y empático. ✓ Se promueve el interés y la participación.
			Evolución	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realiza prácticas que determinan el desarrollo de la comunidad educativa. ✓ Reconocimiento institucional por logros de la comunidad educativa.

2.3 Población y Muestra

Población

La población de estudio de investigación titulado: Gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano, estuvo conformada por el personal docente y estudiantes de los años Octavo, noveno y décimo de Educación General Básica del nivel superior de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre ubicada en el Cantón Yaguachi provincia del Guayas, 2017.

Muestra

La muestra es un subconjunto de componentes de la población mensurable. Está investigación presenta una población muestral por ser de dimensión pequeña por consiguiente se decide tomar como objeto de estudio a todo el personal que labora en la institución educativa, tales como: contrato 2 docentes 19, y 2 administrativos entre directivo y psicóloga un total de 23. Así como considerar el criterio de 90 estudiantes que corresponden a los años Octavo, noveno y décimo de Educación General Básica del nivel superior.

Tabla 1

Muestra de investigación

Grupos estratificados	Cantidad	Porcentaje
Autoridad y psicóloga	2	2%
Docentes	21	19%
Estudiantes	90	79%
Total	113	100%

Fuente: Nominas de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre. Elaborado por: Ángela Cabrera Villamar.

La tabla 1 se evidencia que la muestra se encuentra conformada por 2 autoridades, 21 docentes y 90 estudiantes La población censal estuvo integrada por 113 sujetos.

Muestreo

El tipo de muestro es no probabilístico o dirigido donde la “elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” en función a decisión, accesibilidad o criterio personal de los investigadores. (Hernández et al, 2014).

Criterios de inclusión

- Autoridades, psicóloga y docentes nombrados y contratados de la U.E. Antonio José de Sucre ubicada en el Cantón Yaguachi provincia del Guayas, 2017.
- Alumnos de 8vo, 9no y 10mo de E.G.B.
- Trabajadores
- Haber respondido el total de interrogantes de la encuesta.

Criterios de exclusión

- Personal administrativo.
- Alumnos de la básica Media es decir 5to, 6to y 7mo grado.
- No haber respondido correctamente a los datos de filiación requeridos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Las técnicas de recolección para (Carrasco, 2009) citado por (Oscoco, 2015) es e conjunto de reglas que tiene como funcion que cada etapa de la investigacion sea analizada.

Para el estudio de las variables Gestión de recursos didácticos y desarrollo en el talento humano, se aplicó la técnica de la encuesta. Según (Velázquez y Rey, 2013) citado por (Tafur, 2017) “es la recopilación de los datos, mediante opiniones de personas que se hacen de forma interacción directa (entrevista) o indirecta (cuestionario) entre el investigador y el encuestado”.

Instrumentos

Los instrumentos son herramientas utilizadas por un investigador que le permiten la recolección de información Abanto (2015, p.49)

Para recoger los datos se aplicó como instrumento el cuestionario, orientado a los educadores y estudiantes de los años 8vo, 9no y 10mo Año. Según López & Fachelli, (2015, p.17) el cuestionario es un instrumento que permite recoger compuesto por un conjunto de enunciados, preguntas sistemáticas y ordenadas, las respuestas son consignadas mediante un sistema establecido de registro sencillo.

El instrumento utilizado en el estudio comprendió 02 cuestionarios formados por un total de 10 interrogantes cada uno, ambos cuestionarios con respuestas en escala de Likert teniendo como escala de valores: 1 Muy de acuerdo; 2 Algo de acuerdo y 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 algo en desacuerdo y 5 muy en desacuerdo. El primer cuestionario va permitir medir la gestión de recursos didácticos en las dimensiones evaluación de competencia y desempeño (4 ítems), función estructuradora (4 ítems) e Innovación (2 ítems) y el segundo cuestionario va permitir medir la percepción el desarrollo del talento humano en las dimensiones compromiso (4 ítems), valoración (4 ítems) y evolución (2 ítems). Los instrumentos que se van utilizar en la investigación se describirán a través de una ficha técnica para cada uno.

Validez del instrumento

La validez es la cercanía a la “verdad” para (Abanto, 2015) afirma “que la validez se encamina a sostener cuán legales o válidas son los ítems que integra el instrumento; es decir, se considera un procedimiento específico que se realiza con un propósito especial y debe ser aplicado a una determinada muestra.

La validación de instrumentos se efectuará por medio del criterio de jueces o expertos en conformidad con la matriz de validez decretada por la Universidad Cesar Vallejos, quien está a cargo del docente asesor. (Abanto, 2015)

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos para (Abanto, 2015) “hace referencia a si la escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones”. Además, (Kerlinger y Lee, 2002)

afirman que es el “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. Ello implica reiterada aplicación del instrumento al mismo sujeto el cual debe causar similares resultados.

En la presente investigación se calculó la confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach; según resultados se concluye que el cuestionario de gestión de recursos didácticos alcanzó una confiabilidad de 0.745 y desarrollo en el talento humano de 0.789.

2.5 Método de análisis de datos

La información que se obtuvo al aplicar los instrumentos previstos pasó un proceso sistemático en Microsoft Excel. Se utilizó el software SPSS 20 para la obtención de los resultados correspondientes en este sentido, aprovechando la estadística descriptiva se elaboraron tablas por ítem y figuras.

Por otro lado, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk del software SPSS-22, para deducir si los datos de la gestión de recursos didácticos y la gestión del talento humano no procedían de una distribución normal, razón por la cual se aplicó el estadístico Rho Spearman que es una medida de correlación entre dos variables aleatorias continuas.

Mediante la estadística inferencial, se analizó y procesaron las correlaciones y pruebas de hipótesis t de student. Se hizo uso del estadístico correlacional r de Spearman.; dando lugar a la formulación de la discusión con apoyo del marco teórico, obteniéndose como resultado; nuevos conocimientos teóricos, permitiendo de este modo arribar a la elaboración de las conclusiones y finalmente dando lugar a las recomendaciones.

Por otro lado, (Diaz et al, 2014) describen que el coeficiente de correlación mide la fuerza y dirección de la relación de dos variables cuantitativas. Los valores van desde -1 hasta 1, los extremos indican mayor correlación, el 0 indica correlación nula. La relación es directa si el signo es positivo o inversa si es negativo.

Tabla 2

Escala de interpretación para la correlación de Spearman

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Nota: Diaz et al (2014, p.12)

La tabla 2 se visualiza los rangos del estadístico de Rho Spearman que sirven para el análisis de la información recolectada, a la vez permite realizar la discusión de los resultados, para la obtención de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

2.6 Aspectos éticos

Es primordial mencionar que toda la información recolectada y plasmada para la realidad problemática y demás literales que conforman este proyecto de investigación está fundamentada en las normas APA, por lo tanto, se respeta el derecho del autor, además que la participación de colaboradores es voluntaria porque es de interés propio el tema en estudio.

Por otra parte, se cuida que el criterio expresado en la recolección de información de los informantes se lo realizó mediante un consentimiento informado más no arbitrario por lo cual no se influenció ni manipuló los resultados observados en esta comunidad educativa, de tal manera que representan la realidad y la correlación entre gestión de recursos didácticos y el desarrollo del talento humano.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Correlación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre, Yaguachi, 2017.

		Gestión de recursos didácticos	Desarrollo en el talento humano
Rho de Spearman	Gestión de recursos didácticos	1,000	,661**
			,001
		23	23
	Desarrollo en el talento humano	,661**	1,000
		,001	.
		90	90

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

Interpretación

Gestión de recursos didácticos y desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre, Yaguachi, 2017., tiene una correlación directa, alta y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,001 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H₁. Existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

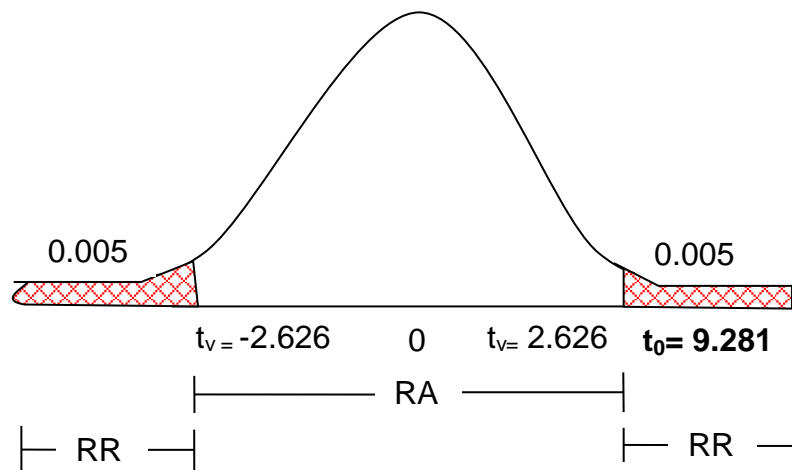
H₀. No existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de $\alpha = 0.01$ de significancia
- Valor tabulado de de t de student: $t_{0.995, (113-2)} = t_{0.995, 111} = 2.626$
- Valor calculado de t de student:

$$t_0 = \frac{0.661\sqrt{113-2}}{\sqrt{1-0.661^2}} = \mathbf{9.281}$$



Decisión:

El valor de t calculado es igual a 9.281 y la Sig. = 0.001 < 0.01, y se encuentra ubicado en la región de rechazo; se establece que se rechaza la H_0 y se procede a acepta la H_i .

Conclusión:

Existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Correlación específica 1

Tabla 4

Correlación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

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

		Gestión de recursos didácticos		Compromiso	
Rho de Spearman	Gestión de recursos didácticos	Coefficiente de correlación	1,000	,508*	
		Sig. (bilateral)	.	,003	
		N	23	23	
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,508*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,003	.	
		N	90	90	

Interpretación:

Gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017, es moderada, significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,003 < 0.01) y directa la correlación.

Prueba de hipótesis específica 1

H_{e1}. Existe relación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

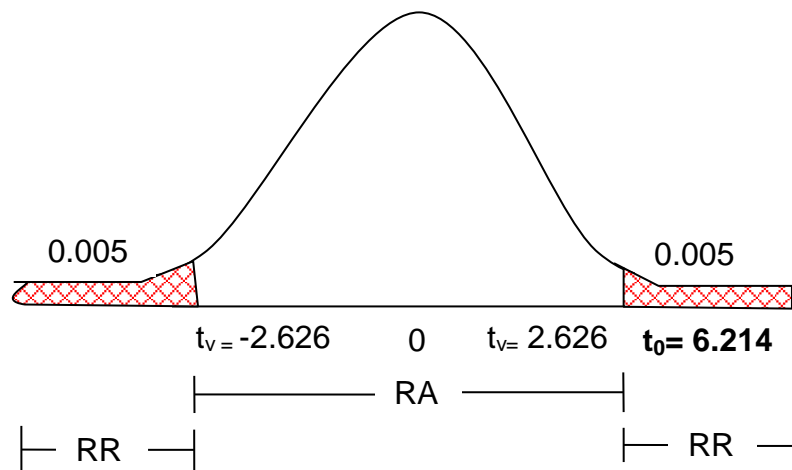
H_{e01}. No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de $\alpha = 0.01$ significancia
- Valor tabulado de t de student: $t_{0.995, (113-2)} = t_{0.995, 111} = 2.626$
- Valor calculado de t de student:

$$t_0 = \frac{0.508\sqrt{113-2}}{\sqrt{1-0.508^2}} = \mathbf{6.214}$$



Decisión:

El valor de t calculado es igual a 6.214 y la Sig. = 0.003 < 0.01, y se encuentra ubicado en la región de rechazo; se establece que se rechaza la H_0 y se procede a acepta la H_i .

Conclusión:

Existe relación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017

Correlación específica 2

Tabla 5

Correlación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

		Gestión de recursos didácticos	Valoración	
Rho de Spearman	Gestión de recursos didácticos	Coefficiente de correlación	1,000	,188*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	23	23
	Valoración	Coefficiente de correlación	,188*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	90	90

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)*

Interpretación:

Gestión de recursos didáctico y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017, es muy baja, significativa al nivel 0.05 (Sig. = 0,034 < 0.05) y directa la correlación.

Prueba de hipótesis específica 2

He2. Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

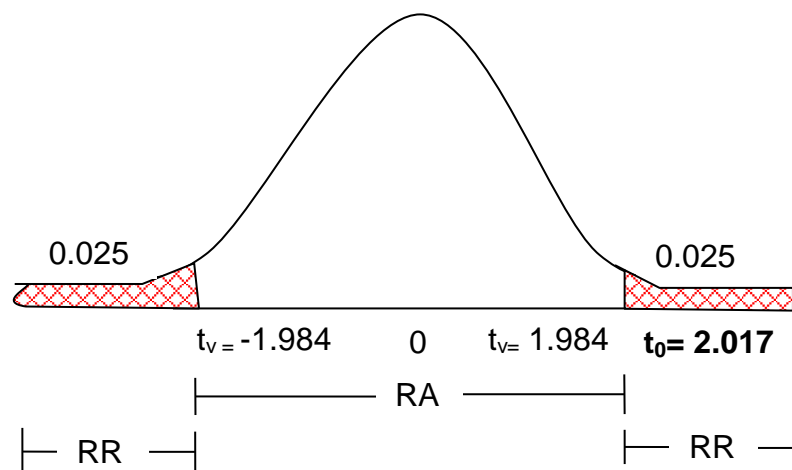
He02. No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de $\alpha = 0.05$ significancia
- Valor tabulado de t de student: $t_{0.95, (113-2)} = t_{0.95, 111} = 1.984$
- Valor calculado de t de student:

$$t_0 = \frac{0.188\sqrt{113-2}}{\sqrt{1-0.188}} = 2.017$$



Decisión:

El valor de t calculado es igual a 2.017 y la Sig. = 0.034 < 0.05, y se encuentra ubicado en la región de rechazo; se establece que se rechaza la H_0 y se procede a acepta la H_i .

Conclusión:

He2. Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Correlación específica 3

Tabla 6

Correlación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

		Gestión de recursos didácticos	Evolución
Rho de Spearman	Gestión de recursos didácticos	de	1,000
		Coefficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	.
		N	23
	Evolución	de	,881**
		Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

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

Interpretación:

Gestión de recursos didáctico y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017, es muy alta, significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01) y directa la correlación.

Prueba de hipótesis específica 3

H_{e03}. Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

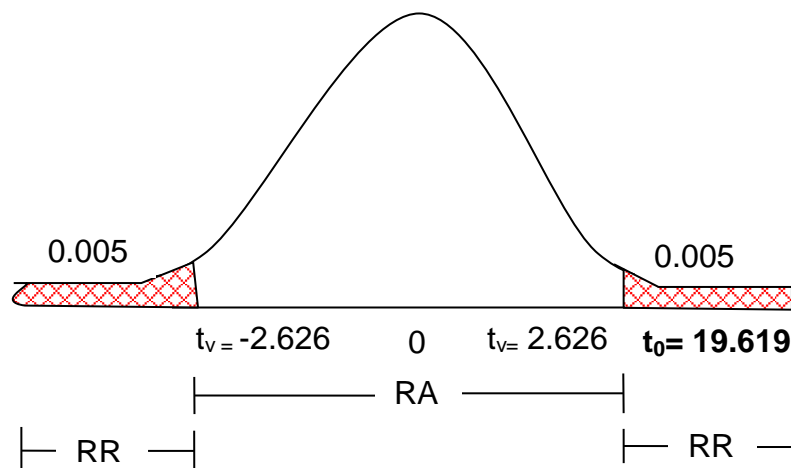
H_{e03}. No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de $\alpha = 0.01$ significancia
- Valor tabulado de t de student: $t_{0.995, (113-2)} = t_{0.995, 111} = 2.626$
- Valor calculado de t de student:

$$t_0 = \frac{0.881\sqrt{113-2}}{\sqrt{1-0.881}} = \mathbf{19.619}$$



Decisión:

El valor de t calculado es igual a 19.619 y la Sig. = 0.000 < 0.05, y se encuentra ubicado en la región de rechazo; se establece que se rechaza la H_0 y se procede a acepta la H_i .

Conclusión:

H_{e03} . Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Se puede visualizar en la tercera tabla que el cálculo entre las variables de estudio la correlación sobre los participantes con un P valor o sig. (bilateral) fue de cero (001) y comparado con el margen de error de 5% = 0,05 por lo cual se puede decir que se rechaza la hipótesis H_0 porque el valor es menor, y aceptando la hipótesis general H_i : Existe relación significativa entre la gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

Por lo que se comprueba lo mencionado por (Hidalgo y Delgado, 2016) quien en su análisis es una parte de la evaluación de control interno y administración en el área de talento humano, afirma que para este se prepare, con el objetivo de que pueda ser construido si la ejecución de dicha unidad o proceso de administración permite que la institución reaccione a las necesidades futuras y atender las cuestiones institucionales para lograr el objetivo institucional.

Y lo de (López & Vicuña, 2012) afirman que el uso de la pizarra digital en la enseñanza de un nuevo contenido genera motivación, interés, y también se logra perfeccionar las destrezas y las habilidades de los alumnos y las TIC han desapareció la monotonía en el aula, porque permite incorporar recursos y equipos que atraen y mantiene la atención de los estudiantes.

Así mismo ha teorizado (Briceño & Godoy, 2012) define como “La unión de técnicas y sobre todo la prácticas y las políticas que existan en una organización hará que los empleados realicen sus actividades de forma eficiente y eficaz y de esa forma lograr cumplir con los objetivos”.

Se puede visualizar en la cuarta tabla que el cálculo entre gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano; se obtuvo un P valor o sig. (bilateral) de 003, por lo que al ser menor que el valor del parámetro 5% = 0,05, se puede rechazar la hipótesis nula H_0 , y de esa forma se acepta la hipótesis H_i donde se menciona la relación existente entre la dimensión y la variable. Se comprueba lo encontrado por (Arrobo, 2013) afirmando que la gestión del talento humano con respecto a al desarrollo de las

competencias, se puede decir que, permitirá que exista mayor control sobre los empleados, a través de los indicadores que deben ser acorde a las actividades de forma interna y externa. Así mismo se puede evaluar el rendimiento de los empleados, y poder dar mejora de forma constante.

También lo ha teorizado (Jericó, 2001) quien dice que para la existencia se necesita de: acción, capacidad y sobre todo de compromiso. (Moran, 2005) de acuerdo a una publicación sobre el talento humano en la organización, señalan: “el motor de todo profesional es el compromiso, ya que él es quien da lo máximo y es quien está dispuesto a cumplir con la misión y visión de la organización”. Esto significaría para el plano educativo una acción que motiva a encontrar las necesidades que estratégicamente pueden ser aplicadas.

Se puede visualizar en la quinta tabla que el cálculo entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano; de P valor o sig. (bilateral) es de 0.034 siendo menor que el parámetro $5\% = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis H_0 , y se acepta la hipótesis H_1 por lo que se puede conocer de que si existe relación entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano. Se comprueba lo encontrado por (Flores, 2012) en donde su propuesta de un taller sirvió para reforzar y apuntalar los valores que la institución maneja muy bien ya que su diseño curricular incluye un postulado importante como lo es el triángulo Humano.

De igual forma a teorizado (Reyes, 2017) el valor más importante dentro de una realidad educativa, son los estudiantes, quienes son los baluartes de todo aquello que se emprende para mejorar continuamente, capacitarse o actualizarse efectivamente. Actualmente existe una guerra por el talento que poseen cada uno dentro del núcleo social, laboral o educativo. Por ello son importantes los siguientes aspectos: aportes personales, capacidad crítica, actitudes, aptitudes y habilidades.

Se puede visualizar en la sexta tabla que el cálculo entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano; con un P valor o sig. (bilateral) de (0) siendo menor que el parámetro $5\% = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis H_0 , y se acepta la hipótesis H_1 donde se puede decir que existe relación entre la gestión de

recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano. Con lo mencionado por (Saant, 2013) quien concluye que tanto los docentes, estudiantes, concuerdan ante un clima escolar muy bueno, facilita aprendizajes óptimos y significativos, ya que se vinculan mucho más en los asuntos de la comunidad logrando una comunicación más amplia entre maestros y alumnos.

De igual forma a teorizado (Briceño & Godoy, 2012) evolucionar el campo educativo implica que el estudiante, aunque presente mayores dificultades se les enseñe a vencer sus propias dificultades, depositando la confianza para que por sí mismo se reinventen a diario y logren el aprendizaje y formación deseada.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado y contrastado la relación existente entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017, se puede concluir que:

La relación entre las variables sobre las 103 personas estudiadas, autoridades, maestros y estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017, es moderada y además no solo sí existe sino que se comprobó a través de los valores: rho: 661 y sig:001; que la gestión de recursos didácticos influye en su desarrollo en el talento humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi; por ello ante un nivel deficiente de la gestión de los recursos didácticos se obtendrán resultados de insatisfacción en el desarrollo del talento humano, por lo que se comprueba a través de los aporte y de las teorías sobre las variables. Por lo que se hace hincapié que existe un desfase en la gestión administrativa de los recursos didácticos dado que se emplean de forma repetitiva haciendo que los procesos pedagógicos sean más repetitivos. Además, la evaluación continua de las necesidades de los estudiantes respecto a esa área no ha sido considerada para buscar una mejor funcionalidad en las aulas de clases.

Gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso, su relación positiva y moderada la que se comprueba con los valores rho: 508 y sig.: 003; con lo que se menciona que la gestión de recursos didáctico se relación con el compromiso de su desarrollo en el talento humano, porque la enseñanza creativa está relacionada con la promoción de las habilidades requeridas para los tres procesos del ser humano actual: creatividad, cambio y capacidad de aprender.

Gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración, su relación es muy baja la cual se comprobó a través de los valores rho: 188 y sig.: 034; con lo que se menciona que la gestión de recursos didáctico se relación con la valoración y su desarrollo con el talento humano, debido a que el estudiante mantiene una actitud de forma positiva con respecto al aprendizaje de forma significativa.

La incidencia que existe entre gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución, fue muy alta con los valores rho: 881 y sig.: 000; debido a que se ajusta al mensaje

generalizado el haber conocido que el 100% le gustaría que su plantel tenga un reconocimiento como uno de los mejores, dicho sea de paso, se pueda retrasar el pleno desarrollo de las capacidades.

Analizados los determinantes que intervienen en la evaluación de la competencia y el desempeño que generan los recursos didácticos se encontró que en el plano del docente se nota un resquebrajamiento en la gestión de los recursos didácticos pues en un 62% emplean el texto, el cuaderno y la pizarra, lo cual repercute en el estado emocional de los estudiantes llegando a sentirse desmotivados durante sus horas de clases; se nota una consistencia didáctico-.pedagógica que no permite el máximo desarrollo del talento humano, pues existen indicadores que permitieron entender que se cometen fallas en este aspecto; porque en la mayoría de los consultados un 76% se sienten desmotivados en sus clases.

VI. RECOMENDACIONES

Dada la pretensión de este estudio se recomienda la aplicación de las siguientes acciones con el fin de que superen sus debilidades y se conviertan un centro educativo que cumple con los estándares de calidad:

A los docentes es importante que se incluya dentro de los procesos pedagógicos algunos recursos didácticos que respondan a la realidad de los estudiantes, sumado a ello sus necesidades, a fin de que sean determinantes para que alcancen el conocimiento. De esta manera será más fácil que se potencien sus capacidades humanas se compactará lo aprendido con el aprendizaje significativo.

A las autoridades del plantel que reiteren su compromiso con la institución y que a través de capacitaciones, charlas se logre mejora en la calidad educativa ya que estas permiten fortalecer en sus docentes una enseñanza valorada en la creativa reflexión crítica, innovación relacionada con las habilidades que se requirieren en un desarrollo de los alumnos integral.

A los docentes y autoridades poner énfasis al uso idóneo de recursos didácticos que forman parte fundamental en el aprendizaje significativo, innovador, creativo, constructivo en los alumnos a través de un aprendizaje colectivo, logrando mayor interacción.

A la comunidad educativa dar mucha importancia a la innovación de sus programas curriculares mediante recursos didácticos novedosos, esto sólo será posible si la evolución es una realidad, lo cual conlleva a que todas las autoridades y docentes se comprometan a forjar una práctica pedagógica en la que haya un espacio para el talento humano a través de la enseñanza en valores, procedimientos y conocimientos.

A los docentes se recomienda cambiar la realidad descrita porque no permite la actualización porque en la educación actual se promueve la formación de estudiantes más creativos, innovadores y participativos esto significa que se replantee la gestión de los recursos didácticos en el desempeño del talento humano que existe en este plantel.

REFERENCIAS

- Altenburg, T., Qualmann, R., & Weller, J. (2001). *Modernización económica y empleo en América Latina: Propuestas para un desarrollo incluyente*. Editorial CEPAL. Santiago, Chile
- Arístegui, Bazán, Leiva, López, Muñoz & Ruz. (2005). Hacia una Pedagogía de la Convivencia. *Psykhé (Santiago)*, 14(1), 137-150.
- Blanco, I. (2012). *Recur didacticos para fortalecer la enseñanza aprendizaje*. Valladolid, Perú: U.V.
- Candelas, F., & Sanchez, J. (2005). *Recursos didácticos basados en internet para el apoyo a la enseñanza de materias del área de ingeniería de sistemas y automática*. *Revista*. Madrid, España: Revista Iberoamericana de Automática e informática Industrial.
- Cardona, J. (2014). *Diseño del plan de formación docente en estrategia didácticas para el aprendizaje significativo en la institución universitaria Salazar y Herrera*. Tesis. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquía.
- Dabdound, L. (2010). *la creatividad y el aprendizaje*. Bogotá: Editorial Limusa.
- Fontecha, D. (2017). *El Futuro de la Administración en la Gestión del Talento Humano*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Grau, A (2016) *Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él*. Recuperado de <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>
- Guzman. (2014). *Administracion de recursos didacticos*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hidalgo, L., & Delgado, J. (2016). *Implementación de un repositorio digital open source para la gestión de recursos didácticos multimedia, en la unidad educativa milenio del cantón guano*. Tesis. Riobamba, Chimborazo, Ecuador: Universidad Nacional del Chimobrazo.
- Kajekai, R., & Lima, M. (2011). *Estrategias y recursos didácticos para enseñar estudios sociales en el séptimo año de educación general básica en la escuela ETSA del*

- centro Shuar Muchinkim parroquia de Tayuza periodo lectivo 2010- 2011. Tesis. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.*
- Lobaton (2011) *Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana.* Recuperado de file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/Dialnet-TeoriaOrganizacionalParaLaGerenciaHumanaComoFactor-5114830.pdf
- López, D., & Vicuña, Y. (2012). *Recursos didácticos interactivos y su incidencia en el aprendizaje significativo. Tesis.* Milagro, Guayas, Ecuador: UNEMI.
- Lopez, E. (2013). *Destrezas sensoriales y su influencia en la capacidad de razonamiento en el área de ciencias naturales.* Tesis. Milagro, Guayas, Ecuador: UNEMI.
- Mercado (2016) *Teorías del desarrollo y gestión de talento humano.* Recuperado de https://prezi.com/dov_irozrgzq/teorias-del-desarrollo-y-gestion-de-talento-humano/
- Moran, A. (2015). *Psicología integral al servicio de sus necesidades.* Recuperado de www.psicointegral.com
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). *El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations).* *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Ortiz, R (2004). *Mundialización y cultura.* 2da ed.. Edición del Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia.
- Psicología integral. (2015). Recuperado el 2 de febrero de 2018, de www.psicointegral.com
- Ramirez, D (2012) *Desarrollo del talento humano.* Recuperado de <http://www.abc.com.py/edicion-impres/suplementos/economico/desarrollo-del-talento-humano-451051.html>
- Ramirez, C., & Ramirez, M. (2016). *Fundamentos de administración.* 4ta ed. Ecoe ediciones. Bogotá, Colombia.
- Rengifo, T. (2012). *Los recursos didácticos y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.* Quevedo, Ecuador: UTB.
- Rivera, C., Vélez, A., & Pupo, M. (2009). *Análisis de la utilización de material didáctico en la enseñanza de las matemáticas del grado primero de educación básica. Tesis.* Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.

- Robbins, S. & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones.* . Pearson Educación.
- Rondón, M., Musa, A (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas.* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Saant, R. (2013). *Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Perez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucua, provincia.* Tesis. Loja, Loja, Ecuador: UTPL.
- Yarquelé, Y. (2015). *Análisis de la didáctica de recursos multimedia para la enseñanza de idiomas extranjeros en el primer años de la carrera de gestión empresarial internacional de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad católica de santiago .* Tesis. Guayaquil, Guayas, Ecuador: UCSG.
- Zubiría, J. (2010). *Los modelos pedagógicos .* Bogotá D.C: Cooperativa Editorial Magisterio.

ANEXOS

ANEXO 1 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSO DIDÁCTICOS
ENCUESTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES Y DOCENTES

Estimado(a) colega:

El presente cuestionario tiene como propósito reunir información sobre conocimientos de la gestión de recurso didácticos y su consideración sobre los estudiantes en su desarrollo en el talento humano. La información recabada será utilizada exclusivamente con fines académicos, por formar parte de un estudio de campo del informe de investigación: Gestión de recurso didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017; para obtener el Grado académico de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. **De antemano agradezco de su colaboración y honestidad en sus respuestas; marque con una (X) la alternativa que sea de su preferencia.**

Las preguntas podrán ser respondidas mediante escala de Likert, donde cada alternativa toma el valor de

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo

Información general:

Cargo de desempeña: _____ Especialidad: _____

Área que incursiona: _____ Condición laboral _____

N°	Preguntas	5	4	3	2	1
Evaluación de competencia y desempeño						
1	Considera Ud. que las autoridades mediante su gestión promueven la calidad de la educación del plantel					

2	En la institución realizan revisiones periódicas de los recursos didácticos existentes.					
3	Emiten comunicaciones escritas quimestrales del estado de los recursos didácticos de cada área a las autoridades.					
4	Estima usted que las autoridades evalúan las necesidades de los recursos didácticos que posee cada área.					
Función estructuradora						
5	Cree usted que la falta de recursos didácticos se deba a la incipiente gestión de las autoridades del plantel.					
6	Comparte la idea de que sus opiniones son tomadas en cuenta para mejorar la falta de recursos didácticos.					
7	Cree que el desarrollo del talento humano depende de la manipulación concreta de recursos.					
8	Estima que los estudiantes no alcanzan su máximo desarrollo por la metodología que emplea.					
Innovación						
9	Para estar a la vanguardia de la época actual, los recursos didácticos deben ser tecnológicos.					
10	Piensa usted que el plantel para el máximo desarrollo de las capacidades de los estudiantes, debe actualizar los medios didácticos que emplean en los procesos pedagógicos.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO EN EL TALENTO HUMANO
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

Instrucción:

Marque con una (X) la alternativa que sea de su preferencia, se solicita honestidad en las respuestas, aunque se recuerda que esta información será de uso exclusivo de un estudio investigativo.

Las preguntas podrán ser respondidas mediante escala de Likert, donde cada alternativa toma el valor de

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo

Información general:

Curso o grado: _____

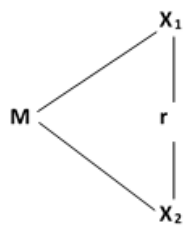
Género: Hombre _____ Mujer _____ Edad _____

N°	Preguntas	5	4	3	2	1
Compromiso						
1	¿Los docentes emplean en sus clases algún tipo de recurso didáctico que no sea el texto, cuaderno y pizarra?					
2	¿Normalmente sus clases las recibe en aulas bien equipadas?					
3	¿Nota que las autoridades y docentes generan recursos didácticos creativos?					

4	¿Consideras que la participación de tus compañeros y el tuyo es comprometida aportando al desarrollo de su plantel?					
Valoración						
5	¿Piensa que sus docentes deben mejorar su forma de enseñanza?					
6	¿Admira que en su colegio se aprecie y valore a cada persona?					
7	¿Cree que son tomadas en cuenta las opiniones de todos?					
8	Por lo general ¿Se siente desmotivado en sus clases?					
Evolución						
9	¿Cree que las autoridades se preocupan por garantizar el desarrollo de su plantel?					
10	¿Le gustaría que su plantel sea reconocido entre los mejores?					

Gracias por su colaboración

ANEXO 03

Formulación del problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Diseño de investigación	Técnica e instrumentos	Población y muestra				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre, Yaguachi, 2017.</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Identificar la relación entre</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión de recursos didácticos</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁. Existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p> <p>H₀. No existe relación entre gestión de recursos didácticos y su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H_{e1}. Existe relación entre gestión de recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento</p>	<p>El diseño de la presente investigación es No experimental, de corte descriptivo correlacional</p>  <p>M= Muestra es 23 docentes y 90 estudiantes</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuestas</p> <p>El cuestionario se desarrolló a partir de 10 ítems tanto para docentes, autoridades y además para conocer la postura de los estudiantes y medir la gestión de los</p>	<p>Población:</p> <p>La población constituida por 23 docentes – autoridades y 90 estudiantes que cursan el octavo, noveno y décimo año de educación general básica.</p> <p>Muestra Población muestral</p> <table border="1" data-bbox="1753 1136 2026 1315"> <thead> <tr> <th>Grupos estratificados</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Grupos estratificados	Cantidad		
Grupos estratificados	Cantidad									

<p>recursos didáctico y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa</p>	<p>gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p>		<p>humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p> <p>He₀₁. No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión compromiso de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p>	<p>O1=Gestión de recursos didácticos</p> <p>O2= Desarrollo del talento humano</p> <p>r= correlación entre variables</p>	<p>recursos didácticos en el desarrollo del talento humano.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Autoridad y psicóloga</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Estudiant es</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>113</td> </tr> </table>	Autoridad y psicóloga	2	Docentes	21	Estudiant es	90	Total	113
	Autoridad y psicóloga	2												
Docentes	21													
Estudiant es	90													
Total	113													
<p>Establecer la relación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desarrollo de talento humano</p>		<p>He₂. Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p> <p>He₀₂. No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión valoración de su desarrollo en</p>											

<p>Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos didáctico y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017?</p>	<p>talento humano en la unidad educativa</p> <p>Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p> <p>Evaluar la relación entre gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa</p> <p>Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p>		<p>el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p> <p>H_{e03}. Existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p> <p>H_{e03}. No existe relación entre la gestión de recursos didácticos y la dimensión evolución de su desarrollo en el talento humano en la unidad educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.</p>			
---	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 04

Ficha Técnica

Ficha Técnica

Variable 1: Gestión de recursos didácticos

Nombre: Cuestionario de gestión de recursos didácticos.

Autor: Autoría propia

Lugar: Yaguachi - Ecuador

Año: 2017

Dirigido a: autoridades y docentes

Duración: 15 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción de la gestión de recursos didácticos, en las dimensiones evaluación de competencia y desempeño (4 ítems), función estructuradora (4 ítems) e innovación (2 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

ANEXO 5

Ficha Técnica

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Desarrollo del talento humano

Autor: Autoría propia

Lugar: Yaguachi - Ecuador

Año: 2017

Dirigido a: estudiantes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción del desarrollo del talento humano en las dimensiones compromiso (4 ítems), valoración (4 ítems) y evolución (2 ítems).

Tipo: Método de Rensis Likert

ANEXO N° 6

Matriz de validación de instrumento

Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión de recursos didácticos.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de gestión de recursos didácticos.

DIRIGIDO A: Autoridades y docentes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Torres Mirez, Karl Friederick

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, octubre del 2017.

MG. TORRES MIREZ, KARL FRIEDERICK

EVALUADOR

ANEXO N° 7

Matriz de validación de instrumento

Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desarrollo del talento humano.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del desarrollo del talento humano.

DIRIGIDO A: estudiantes de la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Torres Mirez, Karl Friederick

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, octubre del 2017.

MG. TORRES MIREZ, KARL FRIEDERICK

EVALUADOR

ANEXO N° 8

Matriz de validación del instrumento

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS Y SU DESARROLLO EN EL TALENTO HUMANO

ANTONIO JOSÉ DE SUCRE YAGUACHI, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. MUY DE ACUERDO	2. ALGO DE ACUERDO	3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4. ALGO EN DESACUERDO	5. MUY EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO						
GESTIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS	Evaluación de competencia y desempeño	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	Considera Ud. que las autoridades mediante su gestión promueven la calidad de la educación del plantel						X		X							
		Aplicación de metodologías activas con el uso de recursos didácticos.	En la institución realizan revisiones periódicas de los recursos didácticos existentes.						X		X		X					
			Emiten comunicaciones escritas quimestrales del estado de los recursos didácticos de cada área a las autoridades.						X		X		X					
		Desempeño docente eficaz.	Estima usted que las autoridades evalúan las necesidades de los recursos didácticos que posee cada área.						X		X		X					
	Función estructuradora	Interrelación del uso de recursos didácticos en su programación curricular.	Cree usted que la falta de recursos didácticos se deba a la incipiente gestión de las autoridades del plantel.															
			Comparte la idea de que sus opiniones son tomadas en cuenta para mejorar la falta de recursos didácticos.															
		Promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.	Cree que el desarrollo del talento humano depende de la manipulación concreta de recursos.						X		X		X					
		Clima institucional favorable.	Estima que los estudiantes no alcanzan su máximo desarrollo por la metodología que emplea.															
	Innovación	Adaptación al cambio y a los nuevos enfoques.	Para estar a la vanguardia de la época actual, los recursos didácticos deben ser tecnológicos.															
		Manejo de tecnologías.	Piensa usted que el plantel para el máximo desarrollo de las capacidades de los estudiantes, debe actualizar los medios didácticos que emplean en los procesos pedagógicos.						X		X		X					

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS Y SU DESARROLLO EN EL TALENTO HUMANO

ANTONIO JOSÉ DE SUCRE YAGUACHI, 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. MUY DE ACUERDO	2. ALGO DE ACUERDO	3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4. ALGO EN DESACUERDO	5. MUY EN DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESARROLLO EN EL TALENTO HUMANO	Compromiso	Plantea la enseñanza según los cambios curriculares.	¿Los docentes emplean en sus clases algún tipo de recurso didáctico que no sea el texto, cuaderno y pizarra?																		
			¿Normalmente sus clases las recibe en aulas bien equipadas?																		
		Participación activa en solución de conflictos.	¿Nota que las autoridades y docentes generan recursos didácticos creativos?																		
			¿Consideras que la participación de tus compañeros y el tuyo es comprometida aportando al desarrollo de su plantel?																		
	Valoración	Aspiración a la mejora colectiva.	¿Piensa que sus docentes deben mejorar su forma de enseñanza?																		
			¿Admira que en su colegio se aprecie y valore a cada persona?																		
		Se promueve el trato respetuoso, cordial y empático.	¿Cree que son tomadas en cuenta las opiniones de todos?																		
			Se promueve el interés y la participación.	Por lo general ¿Se siente desmotivado en sus clases?																	
	Evolución	Realiza prácticas que determinan el desarrollo de la comunidad educativa.	¿Cree que las autoridades se preocupan por garantizar el desarrollo de su plantel?																		
		Reconocimiento institucional por logros de la comunidad educativa.	¿Le gustaría que su plantel sea reconocido entre los mejores?																		

14

15

ANEXO N° 9

Confiabilidad de los cuestionarios

Confiabilidad de los cuestionarios

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	38,3478	27,874	-,577	,844
VAR00002	40,9130	17,810	,808	,676
VAR00003	40,6957	21,676	,055	,781
VAR00004	37,7391	22,565	,129	,751
VAR00006	39,0870	21,356	,240	,744
VAR00007	40,1739	15,514	,827	,650
VAR00008	37,7391	20,565	,658	,716
VAR00009	38,1739	19,877	,403	,726
VAR00011	39,5217	16,897	,873	,660
VAR00012	37,9130	19,174	,734	,696

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	10

Interpretación: El alfa de Cronbach fue de 0,745 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015, p.49) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Gestión de recursos didácticos.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00015	31,8667	5,375	,748	,692 ^a
VAR00016	30,1333	3,510	,783	,872 ^a
VAR00017	29,1444	11,361	-,681	,655
VAR00018	31,3222	17,165	-,941	,792
VAR00020	31,8222	4,710	,721	,516 ^a
VAR00021	31,8889	5,830	,908	,838 ^a
VAR00022	29,7556	13,513	-,857	,705
VAR00023	29,1667	7,219	,800	,699 ^a
VAR00025	31,2778	4,203	,788	,670 ^a
VAR00026	28,9222	9,264	,000	,749

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	10

Interpretación: El alfa de Cronbach fue de 0,789 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015, p.49) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Desarrollo en el talento humano.

ANEXO N° 10

Base de datos

Q15 : X ✓ fx

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1		1	2	3	4		5	6	7	8		9	10		
2		Evaluación de competencias y desempeño					Funcion estructuradora					Innovación			Gestion de
3	Nº	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	TOTAL	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	TOTAL	Item 9	Item 10	TOTAL	recursos
4	1	3	3	1	5	12	5	5	5	5	20	4	5	9	41
5	2	3	3	2	5	13	5	4	5	4	18	4	5	9	40
6	3	4	3	3	5	15	3	4	5	5	17	4	5	9	41
7	4	4	2	3	5	14	3	3	5	4	15	4	5	9	38
8	5	4	2	2	5	13	3	3	5	5	16	4	5	9	38
9	6	4	2	2	4	12	3	3	5	4	15	4	5	9	36
10	7	5	2	1	5	13	4	3	5	5	17	4	5	9	39
11	8	5	2	3	5	15	3	3	5	4	15	3	5	8	38
12	9	3	2	2	5	12	4	2	5	5	16	3	5	8	36
13	10	3	2	1	5	11	3	2	5	5	15	3	5	8	34
14	11	3	2	3	5	13	4	2	5	4	15	3	5	8	36
15	12	3	1	1	4	9	3	2	5	5	15	3	5	8	32
16	13	3	1	1	5	10	3	2	5	5	15	3	5	8	33
17	14	4	1	1	4	10	3	2	5	5	15	3	5	8	33
18	15	5	1	1	5	12	3	2	5	5	15	3	5	8	35
19	16	5	1	2	5	13	3	2	5	5	15	3	4	7	35
20	17	5	1	2	4	12	4	2	5	5	16	2	4	6	34
21	18	5	1	1	5	12	3	2	5	4	14	2	4	6	32
22	19	5	1	1	4	11	4	2	4	4	14	2	4	6	31
23	20	5	1	1	5	12	3	1	4	3	11	2	4	6	29
24	21	5	1	5	5	16	4	1	4	3	12	2	4	6	34
25	22	5	1	2	5	13	3	1	4	3	11	2	4	6	30
26	23	5	1	1	5	12	3	1	4	3	11	2	3	5	28
27															

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
2		Compromiso					Valoración					Evolucion		Desarrollo del	
3	N°	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Total	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total	Item 9	Item 10	Total	talento humano
4	1	5	5	3	1	14	5	3	1	5	14	5	5	10	38
5	2	5	5	3	1	14	5	3	1	5	14	5	5	10	38
6	3	4	5	3	1	13	5	3	2	5	15	5	5	10	38
7	4	4	5	3	1	13	5	3	3	5	16	5	5	10	39
8	5	4	5	4	1	14	5	3	3	5	16	5	5	10	40
9	6	4	5	4	1	14	5	3	3	5	16	5	5	10	40
10	7	4	5	4	1	14	4	3	3	5	15	5	5	10	39
11	8	4	5	4	1	14	4	3	3	5	15	5	5	10	39
12	9	4	5	4	1	14	3	3	4	5	15	5	5	10	39
13	10	3	5	4	1	13	3	3	4	5	15	4	5	9	37
14	11	3	5	4	1	13	3	3	4	5	15	4	5	9	37
15	12	3	5	4	1	13	3	3	4	5	15	4	5	9	37
16	13	3	5	4	1	13	3	3	4	5	15	4	5	9	37
17	14	3	5	4	1	13	3	3	4	5	15	4	5	9	37
18	15	2	5	4	1	12	3	3	4	5	15	4	5	9	36
19	16	2	5	4	1	12	3	3	4	5	15	4	5	9	36
20	17	2	5	5	1	13	3	3	4	5	15	3	5	8	36
21	18	2	5	5	1	13	3	3	4	5	15	3	5	8	36
22	19	2	5	5	2	14	3	3	4	5	15	3	5	8	37
23	20	2	5	5	2	14	3	3	4	5	15	3	5	8	37
24	21	2	5	5	2	14	3	3	4	5	15	3	5	8	37
25	22	2	5	5	2	14	3	3	4	5	15	3	5	8	37
26	23	2	5	5	2	14	3	2	4	5	14	3	5	8	36
27	24	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
28	25	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
29	26	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
30	27	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
31	28	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
32	29	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
33	30	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
34	31	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
35	32	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
36	33	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
37	34	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
38	35	2	5	5	2	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
39	36	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
40	37	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
41	38	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
42	39	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
43	40	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
44	41	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
45	42	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
46	43	2	4	5	2	13	2	2	4	5	13	3	5	8	34
47	44	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
48	45	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
49	46	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
50	47	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
51	48	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	3	5	8	35
52	49	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
53	50	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
54	51	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
55	52	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
56	53	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
57	54	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
58	55	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
59	56	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
60	57	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
61	58	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
62	59	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
63	60	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
64	61	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
65	62	2	4	5	3	14	2	2	4	5	13	2	5	7	34
66	63	2	4	5	3	14	1	2	5	5	13	2	5	7	34
67	64	2	4	5	3	14	1	2	5	5	13	2	5	7	34
68	65	2	3	5	3	13	1	2	5	5	13	2	5	7	33
69	66	2	3	5	3	13	1	2	5	5	13	2	5	7	33
70	67	2	3	5	3	13	1	2	5	5	13	2	5	7	33
71	68	2	3	5	3	13	1	2	5	5	13	2	5	7	33
72	69	2	3	5	3	13	1	2	5	4	12	2	5	7	32
73	70	2	3	5	3	13	1	2	5	4	12	2	5	7	32
74	71	1	3	5	3	12	1	2	5	4	12	2	5	7	31
75	72	1	3	5	3	12	1	1	5	4	11	2	5	7	30
76	73	1	2	5	3	11	1	1	5	4	11	2	5	7	29
77	74	1	2	5	3	11	1	1	5	4	11	2	5	7	29
78	75	1	2	5	3	11	1	1	5	4	11	2	5	7	29
79	76	1	2	5	4	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
80	77	1	2	5	4	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
81	78	1	2	5	4	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
82	79	1	2	5	4	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
83	80	1	2	5	4	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
84	81	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
85	82	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
86	83	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
87	84	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
88	85	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
89	86	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
90	87	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
91	88	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
92	89	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29
93	90	1	1	5	5	12	1	1	5	4	11	1	5	6	29

ANEXO 12

Carta de consentimiento

Carta de consentimiento

Yo, _____ con C.I _____, mayor de edad, después de la explicación por parte de la investigadora, declaro que he comprendido el contenido del presente documento, por lo que acepto libre y voluntariamente participar en esta investigación, aceptando los términos que a continuación se explican:

- No hay vulneración de derechos a ningún menor de edad.
- No existe perjuicio de la información que proporciona pues únicamente serán utilizados con fines educativos.
- Se garantiza la privacidad y confidencialidad de mi postura.
- Se protege la integridad sin caer en perjuicios legales.

La encuesta será de manera física, personal, previa a mi autorización como participante, además será un aporte científico e innovador.

Como constancia firmo a los ____ del mes ____ 2017

Nombre del encuestado

correo _____

Firma del encuestado

CI. _____

Anexo 13
Prueba de normalidad

Coefficiente de Shapiro en la prueba de normalidad de las variables gestión de recursos didácticos y desarrollo en el talento humano.

			Shapiro-Wilk		
			Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos didácticos.			,974	23	,006
Desarrollo en el talento humano			,876	23	,008

Fuente: SPSS-22 -IBM

Interpretación

La Tabla; presenta el Coeficiente de Shapiro Wilk en la prueba de normalidad de los datos de las variables gestión de recursos didácticos y desarrollo en el talento humano. Se puede observar que para los datos de la variable gestión de recursos didácticos el coeficiente de Shapiro Wilk = .974, tiene una significación estadística de .006, para 23 datos analizados. Por lo tanto; dado que p valor =.006 es menor a $\alpha = .05$ se deduce que los datos de la variable gestión de recursos didácticos no proceden en una distribución normal.

Así mismo; se observa que para los datos de la variable desempeño docente el coeficiente de Shapiro Wilk= .876, tiene una significación estadística de .008, para 23 datos analizados. Por lo tanto; dado que p valor =.008 es menor a $\alpha = .05$ se deduce que los datos de la variable desarrollo en el talento humano no proceden de una distribución normal.

Entonces; en vista que los datos de ambas variables no proceden de una distribución normal, se decide realizar el análisis estadístico de prueba de hipótesis con la técnica no paramétrica de Correlación de Spearman.

Anexo 14

Resultados de encuesta a docentes y autoridades

Tabla 7

Autoridades con su gestión promueven la calidad de la educación

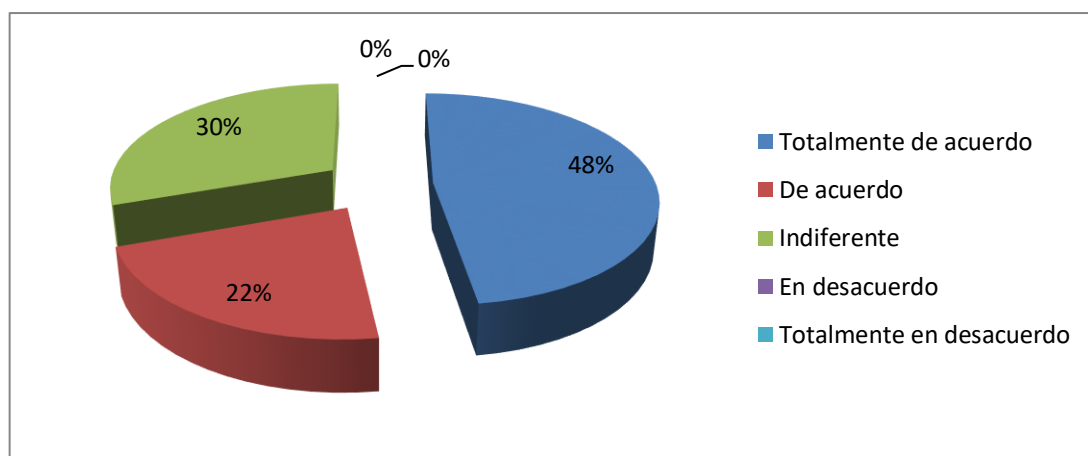
¿Considera Ud. que las autoridades mediante su gestión promueven la calidad de la educación del plantel?

Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
1	Totalmente de acuerdo	11	48%
	De acuerdo	5	22%
	Indiferente	7	30%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 1

Autoridades con su gestión promueven la calidad de la educación



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Se ha podido determinar que un 22% de los encuestados afirma estar de acuerdo y el 48% afirma estar totalmente de acuerdo con la gestión que realizan las autoridades, casualmente el 30% de ellos tiene dudas, sobre el trabajo que realizan en el plantel.

Tabla 8

Revisiones periódicas de los recursos didácticos

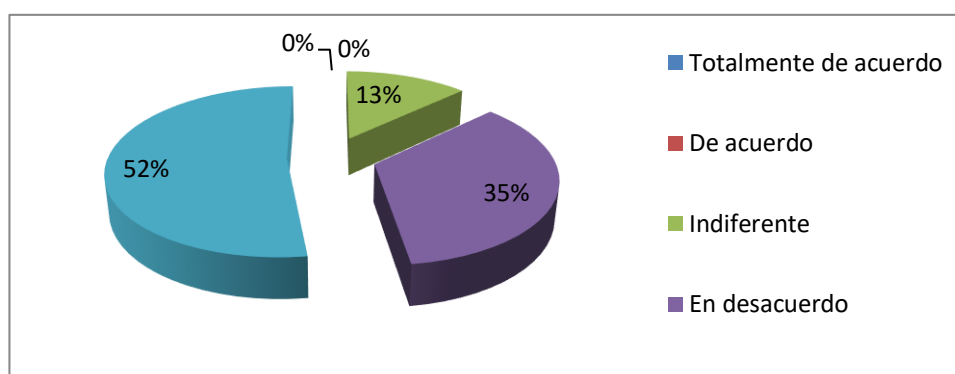
¿En la institución realizan revisiones periódicas de los recursos didácticos existentes y evalúan las necesidades de los recursos didácticos que posee cada área?

Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	De acuerdo	0	0%
2	Indiferente	3	13%
	En desacuerdo	8	35%
	Totalmente en desacuerdo	12	52%
	Total	23	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 2:

Revisiones periódicas de los recursos didácticos



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Un 52% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que se realizan revisiones periódicas de los recursos didácticos, mientras que el 35% dice estar en desacuerdo, casualmente el 13% son indiferentes, están dudosos de qué podrían realizarse estas revisiones y que estas realmente sirvan para mejorar.

Tabla 9

Comunicaciones escritas quimestrales sobre el estado de los recursos didácticos.

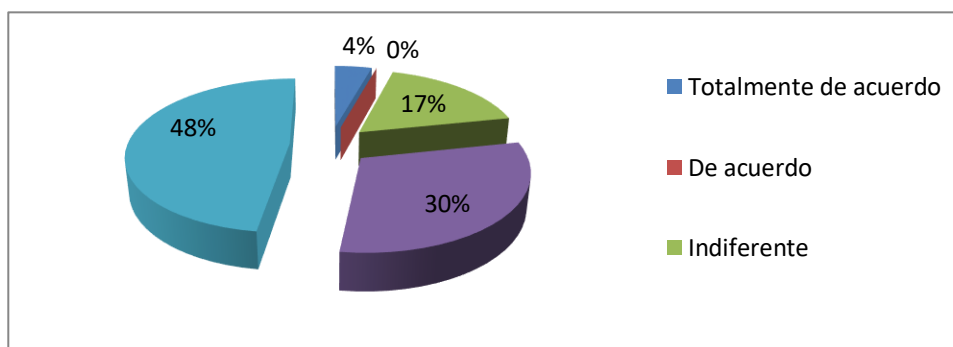
Emiten comunicaciones escritas quimestrales del estado de los recursos didácticos de cada área a las autoridades.

Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
3	Totalmente de acuerdo	1	4%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	4	17%
	En desacuerdo	7	30%
	Totalmente en desacuerdo	11	48%
	Total	23	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 3

Comunicaciones escritas quimestrales sobre el estados de los recursos didácticos.



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Se ha podido determinar que tan sólo un 4% están totalmente de acuerdo con que emiten comunicaciones escritas sobre el estado de los recursos didáctico en cada área, el derecho de la duda se hizo notorio en el 17% de quienes no pueden encontrar provechosa esta actividad, mientras que 30% dice estar en desacuerdo, junto a quienes dijeron en un 48% que están totalmente en desacuerdo. Lo que significa que la gestión de los recursos didácticos debe ser manejable.

Tabla 10

Las autoridades evalúan las necesidades de los recursos didácticos

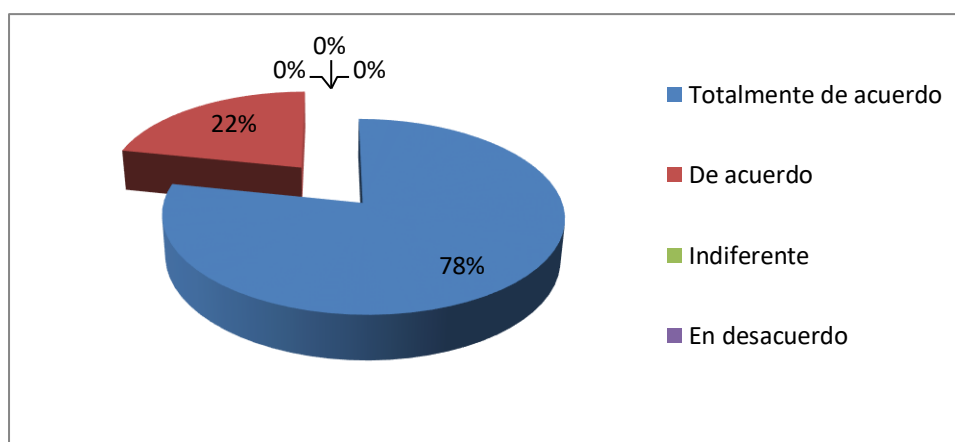
Presenta en su planificación curricular criterios que responden a las características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes.

Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
4	Totalmente de acuerdo	18	78%
	De acuerdo	5	22%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 4

Las autoridades evalúan las necesidades de los recursos didácticos



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Mediante la encuesta aplicada se ha podido determinar que el 22% están positivamente de acuerdo con la evaluación de las necesidades de los recursos didácticos por parte de las autoridades, del mismo modo el 78% dice estar totalmente de acuerdo a fin de encontrar una actualización y renovación de los mismos.

Tabla 11

La falta de recursos didácticos se debe a la incipiente gestión administrativa

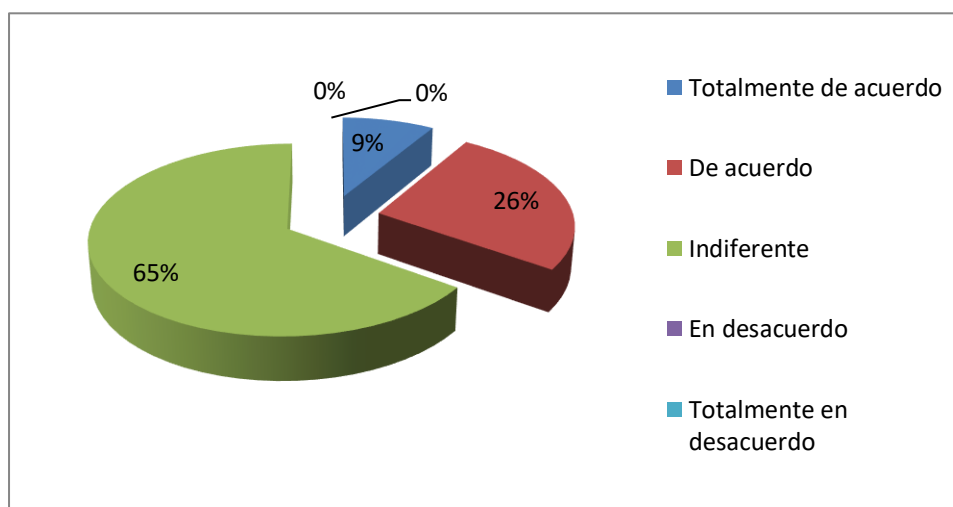
Cree usted que la falta de recursos didácticos se deba a la incipiente gestión de las autoridades del plantel.

Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
5	Totalmente de acuerdo	2	9%
	De acuerdo	6	26%
	Indiferente	15	65%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 5:

La falta de recursos didácticos se debe a la incipiente gestión administrativa



Fuente: Tabla 11

Interpretación:

De los resultados de la encuesta se ha podido determinar que un 9% está totalmente de acuerdo de que la incipiente gestión administrativa repercute en la falta de recursos didácticos mejorados, un 26% indicó estar de acuerdo con esta postura, pero hubo un 65% de consultados indiferentes por el factor de la duda a los resultados que estos trae.

Tabla 12

Sus ideas son tomadas en cuenta

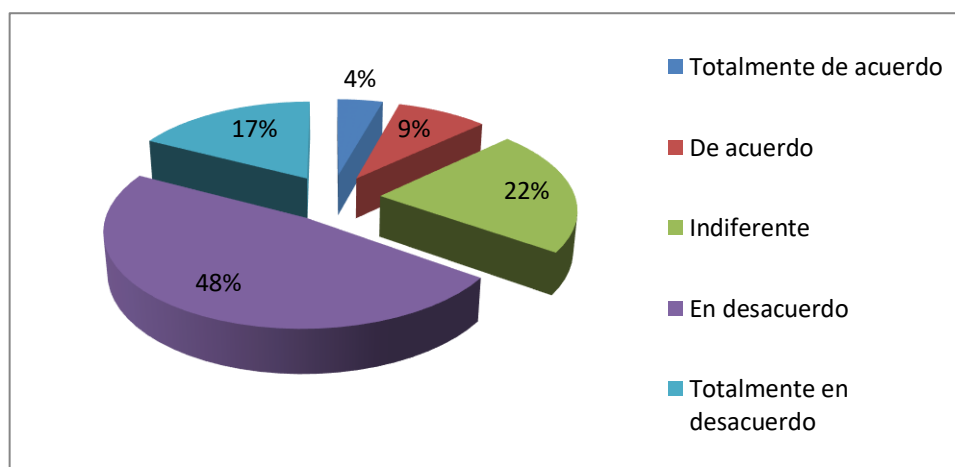
¿Comparte la idea de que sus opiniones son tomadas en cuenta para mejorar la falta de recursos didácticos?

Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
6	Totalmente de acuerdo	1	4%
	De acuerdo	2	9%
	Indiferente	5	22%
	En desacuerdo	11	48%
	Totalmente en desacuerdo	4	17%
	Total		23

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 6

Sus ideas son tomadas en cuenta



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Mediante la encuesta aplicada podemos constatar que 4% dice estar totalmente de acuerdo con que sus ideas son tomadas en cuenta, el 9% están de acuerdo; el 22% son indiferentes; pero a ello se opone un porcentaje considerable del 48% que dice que sus opiniones no son tomadas en cuenta para mejorar la falta de recursos didácticos, al igual que el 17% dijo estar totalmente en desacuerdo.

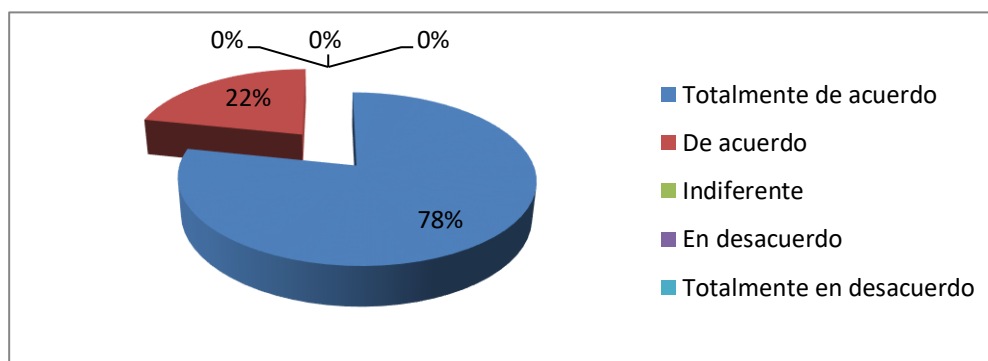
Tabla 13

El desarrollo del talento humano depende de la manipulación concreta de recursos

¿Cree que el desarrollo del talento humano depende de la manipulación concreta de recursos?			
Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
7	Totalmente de acuerdo	18	78%
	De acuerdo	5	22%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 7: El desarrollo del talento humano depende de la manipulación concreta de recursos.



Fuente: Tabla 13

Análisis:

Al ser consultados si la manipulación concreta de recursos desarrolla el talento humano, se conoció un rotundo nivel positivo de aceptación a las alternativas en un 78% que dice estar totalmente de acuerdo y el 22% que estuvo de acuerdo. Lo cual significa que la mayoría se apropia del progreso que desean alcanzar en el ámbito didáctico.

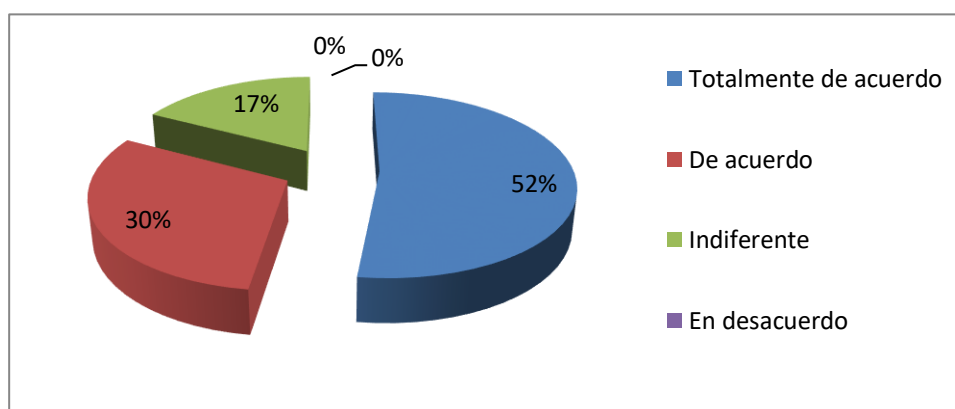
Tabla 14: Los estudiantes no alcanzan su desarrollo por la metodología que emplea

¿Estima que los estudiantes no alcanzan su máximo desarrollo por la metodología que emplea?			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
8	Totalmente de acuerdo	12	52%
	De acuerdo	7	30%
	Indiferente	4	17%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 8

Los estudiantes no alcanzan su desarrollo por la metodología que emplea



Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Del total de encuestados se pudo determinar que un 17% está en duda en que los estudiantes no alcanzan su desarrollo por la metodología que emplean los docente, sin embargo, un 30% estuvo contrario dada su tendencia en un 52% que estuvo totalmente de acuerdo con el 30% que dicen estar totalmente de acuerdo.

Tabla 15

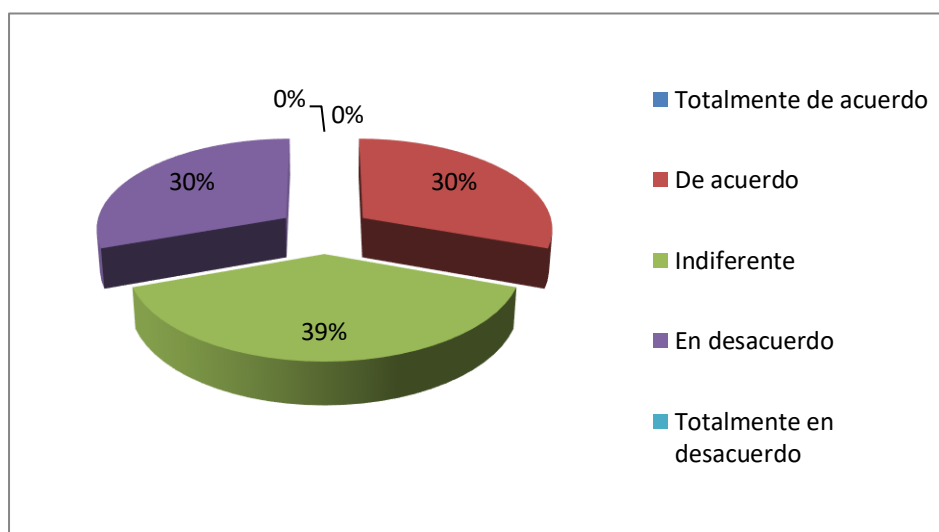
Los recursos didácticos deben ser tecnológicos

¿Para estar a la vanguardia de la época actual, los recursos didácticos deben ser tecnológicos?			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	De acuerdo	7	30%
9	Indiferente	9	39%
	En desacuerdo	7	30%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 9

Los recursos didácticos deben ser tecnológicos



Fuente: Tabla 15

Interpretación:

Un 30% se mostró en duda en que los recursos didácticos deben ser tecnológicos, pero el 39% se va al extremo de aceptar por se muestran indiferentes, el otro grupo de 30% que contrapone al determinar su negativa declarando estar en desacuerdo.

Tabla 16: Actualización de medios didácticos

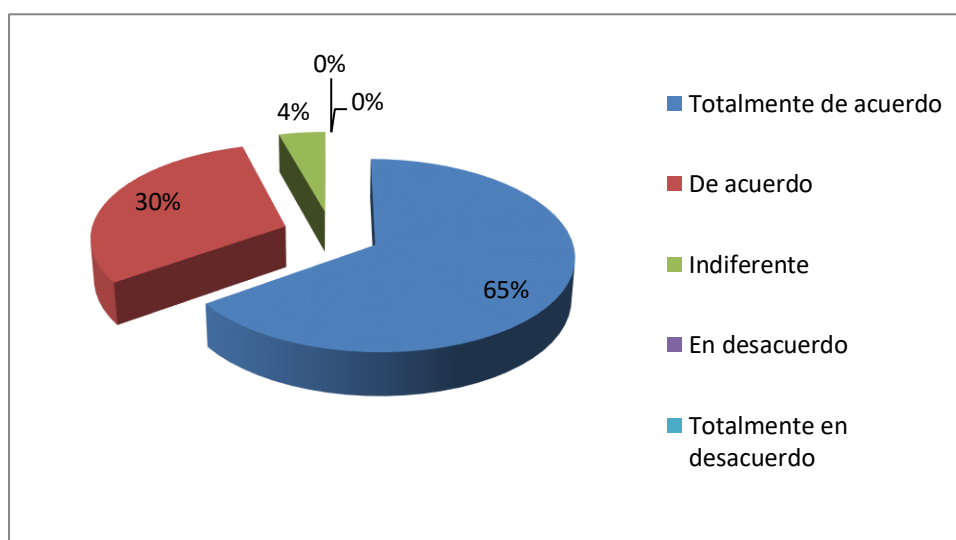
¿Piensa usted que el plantel para el máximo desarrollo de las capacidades de los estudiantes, debe actualizar los medios didácticos que emplean en los procesos pedagógicos?

Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
10	Totalmente de acuerdo	15	65%
	De acuerdo	7	30%
	Indiferente	1	4%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	23	100%

Nota: Fuente: Encuesta a Autoridades y docente de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 10

Actualización de medios didácticos



Fuente: Tabla 16

Interpretación:

Los encuestados permitieron estar totalmente de acuerdo en un 65% de actualizar los medios didácticos para mejorar los procesos pedagógicos, el 30% está de acuerdo, mientras que en duda está un pequeño porcentaje del 4%. Lo cual afecta la buena marcha del proceso de enseñanza aprendizaje

Resultados de la encuesta a estudiantes

Tabla 17

Docentes emplean en sus clases algún tipo de recurso didáctico.

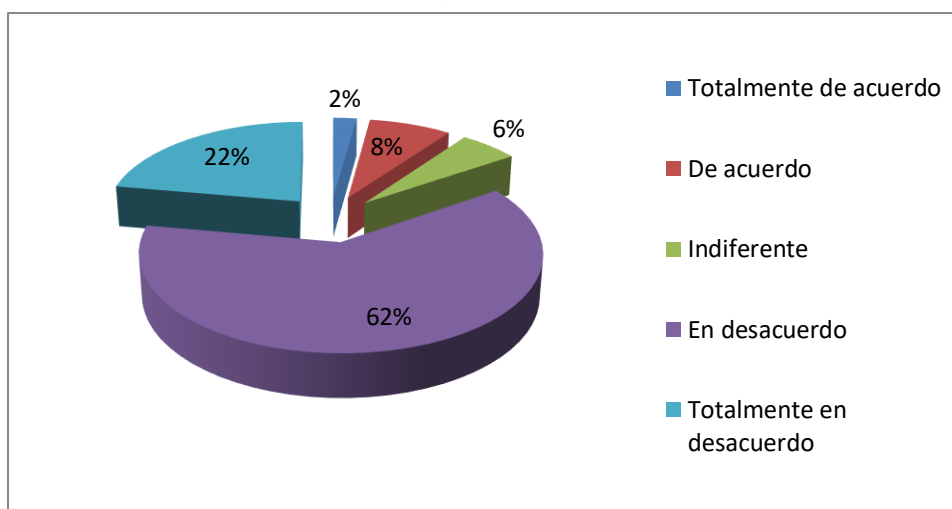
¿Los docentes emplean en sus clases algún tipo de recurso didáctico que no sea el texto, cuaderno y pizarra?

Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
1	Totalmente de acuerdo	2	2%
	De acuerdo	7	8%
	Indiferente	5	6%
	En desacuerdo	56	62%
	Totalmente en desacuerdo	20	22%
	Total		90

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 11

Docentes emplean en sus clases algún tipo de recurso didáctico



Fuente: Tabla 17

Interpretación:

Los estudiantes consultados permitieron determinar que el 2% dice estar totalmente de acuerdo en que el docente emplea otro recurso diferente, el 8% de acuerdo, el 6% son indiferentes; mientras que 62% está totalmente en desacuerdo que esto suceda con sus docentes, al igual que el 22% asume este beneficio a fin de que se promueva reformas en las clases.

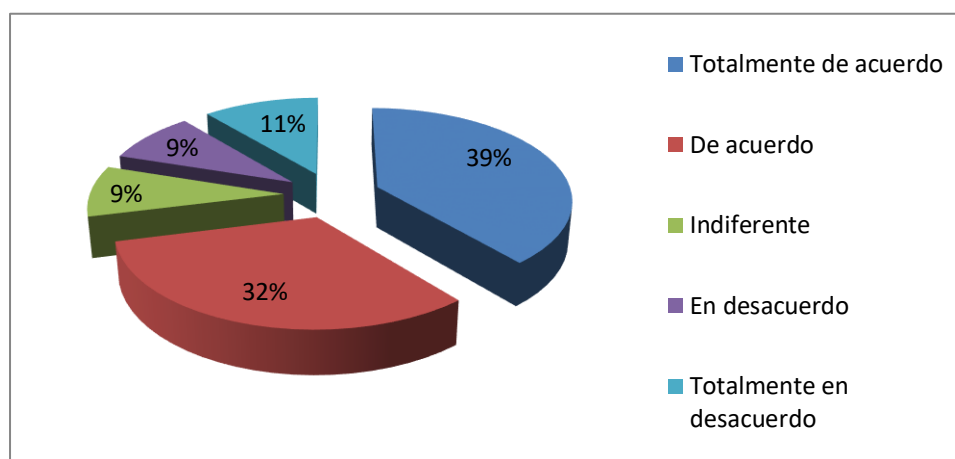
Tabla 18

Aulas equipadas.

¿Normalmente sus clases las recibe en aulas bien equipadas?			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
	Totalmente de acuerdo	35	39%
	De acuerdo	29	32%
2	Indiferente	8	9%
	En desacuerdo	8	9%
	Totalmente en desacuerdo	10	11%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 12: Aulas equipadas.



Fuente: Tabla 18

Interpretación:

Un 11% está en totalmente en desacuerdo; un 9% dice estar en desacuerdo y otro porcentaje 9% son indiferentes igual son en que se siente desmotivado en clases, pero un 39% se opone y está totalmente de acuerdo y acepta este nivel de desinterés, mientras que el 32% también reconoce, lo que demuestra un problema de aprendizaje dada la falta de recursos didácticos en las clases.

Tabla 19

Generar recursos didácticos.

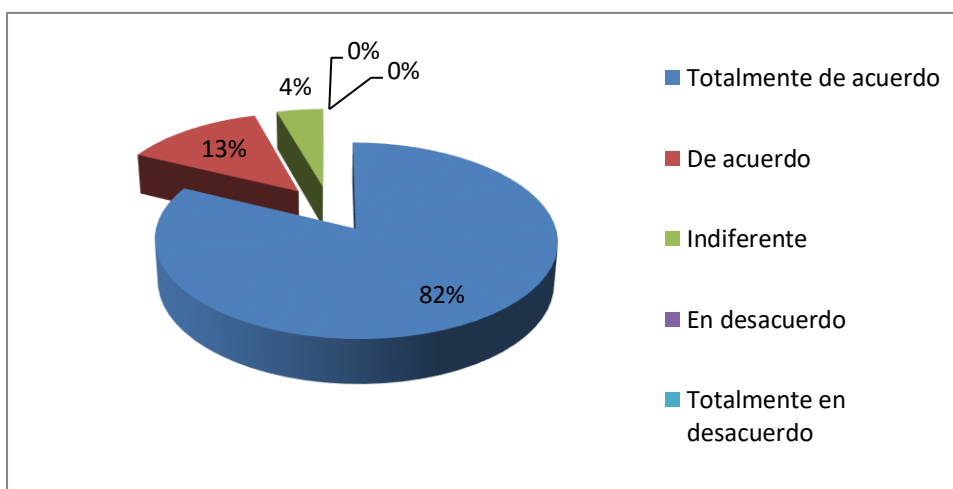
¿Nota que las autoridades y docentes generan recursos didácticos creativos?

Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
3	Totalmente de acuerdo	74	82%
	De acuerdo	12	13%
	Indiferente	4	4%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 13

Generar recursos didácticos.



Fuente: Tabla 19

Interpretación:

Del total de consultados se pudo determinar que el 4% tiene dudas en que los docentes deben mejorar su forma de enseñanza, mientras que el 13% dice estar de acuerdo con esta postura y el 82% positivamente que está totalmente de acuerdo en este mejoramiento, a fin de que impartan una mejor formación.

Tabla 20

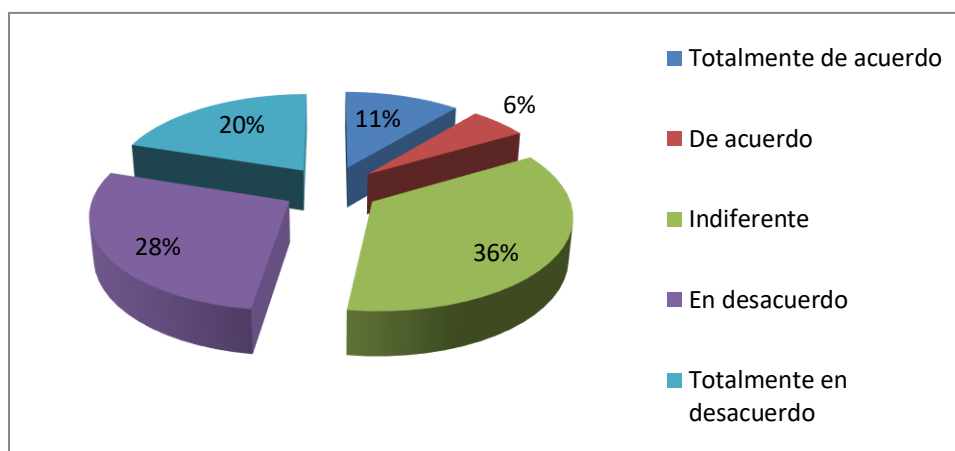
Compromiso con la institución educativa

¿Consideras que la participación de tus compañeros y el tuyo es comprometida aportando al desarrollo de la Institución Educativa?			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
	Totalmente de acuerdo	10	11%
	De acuerdo	5	6%
4	Indiferente	32	36%
	En desacuerdo	25	28%
	Totalmente en desacuerdo	18	20%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 14

Constante el uso de recursos didácticos



Fuente: Tabla 20

Interpretación:

De total de consultados se conoció que un 11% está totalmente de acuerdo, 6% indicó estar de acuerdo en que son constantes el uso de maquetas, láminas y afiches en las clases, sin embargo, se opone negativamente el 36% que está en duda de que se empleen periódicamente, mientras que un 28% mostró su desacuerdo, sumado el 20% que está totalmente en desacuerdo.

Tabla 21

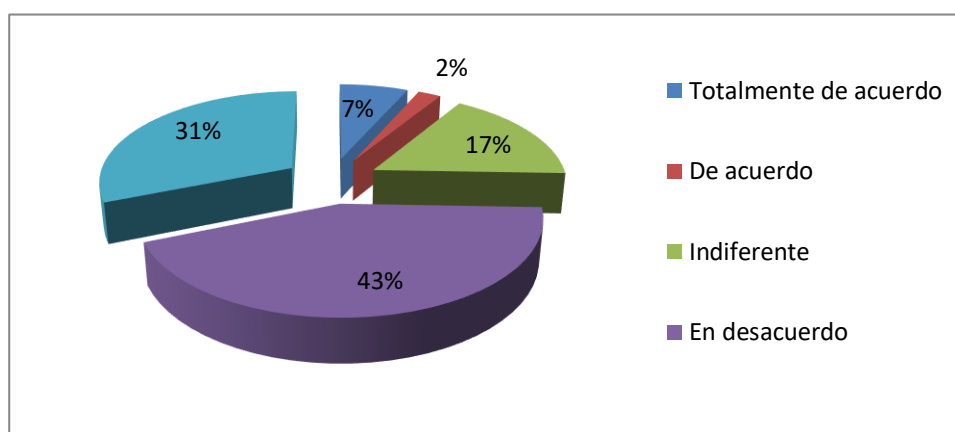
Generan recursos didácticos creativos

¿Piensa que sus docentes deben mejorar su forma de enseñanza?			
Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
5	Totalmente de acuerdo	6	7%
	De acuerdo	2	2%
	Indiferente	15	17%
	En desacuerdo	39	43%
	Totalmente en desacuerdo	28	31%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 15

generan recursos didácticos creativos



Fuente: Tabla 21

Interpretación:

Un 7% únicamente dice estar totalmente de acuerdo y un 2% están de acuerdo en que las autoridades y docente generen recursos creativos, un 17% se mostró dudoso sobre este aspecto lo que conlleva a pensar que no se realizan y un 31% categóricamente indicaron estar totalmente en desacuerdo, sumado a ello el 43% de quienes están de acuerdo.

Tabla 22

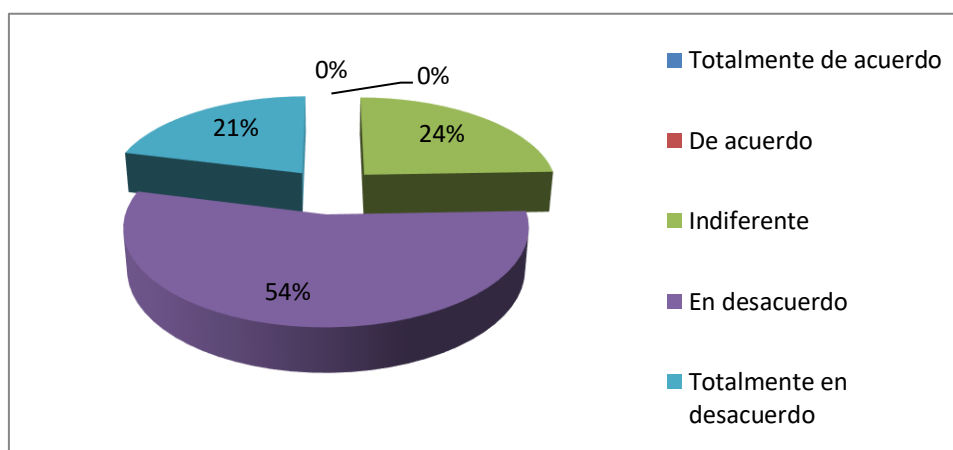
Aprecio y valoración a las personas.

Admira que en su colegio se aprecie y valore a cada persona			
Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	De acuerdo	0	0%
6	Indiferente	22	24%
	En desacuerdo	49	54%
	Totalmente en desacuerdo	19	21%
		90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 16

Aprecio y valoración a las personas.



Fuente: Tabla 22

Interpretación:

Un 21% dice estar totalmente en desacuerdo de que reciban sus clases en aulas bien equipadas, el 54% también indicó estar en desacuerdo y el 24% mantiene dudas de que esto se cumpla en la institución. Lo que significa que la gestión de los recursos didácticos es una necesidad para los estudiantes a fin de alejar las clases monótonas y magistrales.

Tabla 23

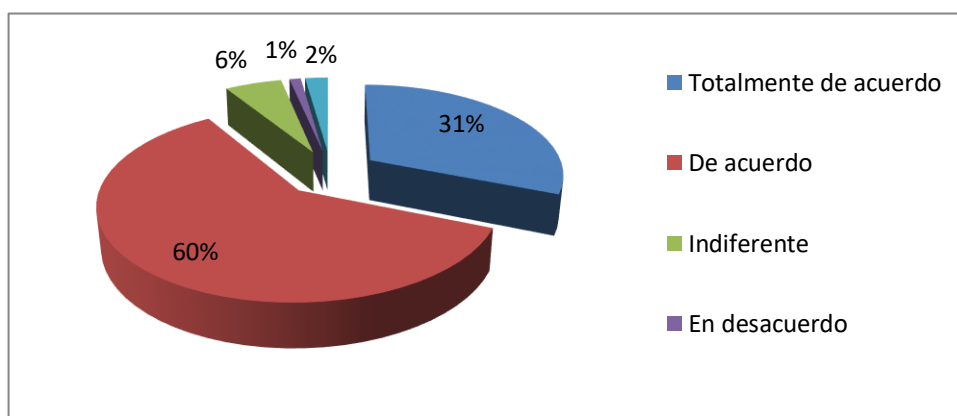
Las opiniones son tomadas en cuenta

¿Cree que son tomadas en cuenta las opiniones de todos?			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
	Totalmente de acuerdo	28	31%
	De acuerdo	54	60%
7	Indiferente	5	6%
	En desacuerdo	1	1%
	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 17

Las opiniones son tomadas en cuenta



Fuente: Tabla 23

Interpretación:

Del total de consultados se conoció que el compromiso que las autoridades tienen sobre el desarrollo del talento humano, sobrepasa las expectativas con un 60% que está de acuerdo, mientras que el 31% lo confirma estando totalmente de acuerdo, el 6% es indiferente, un 1% en desacuerdo y finalmente el 2% totalmente en desacuerdo.

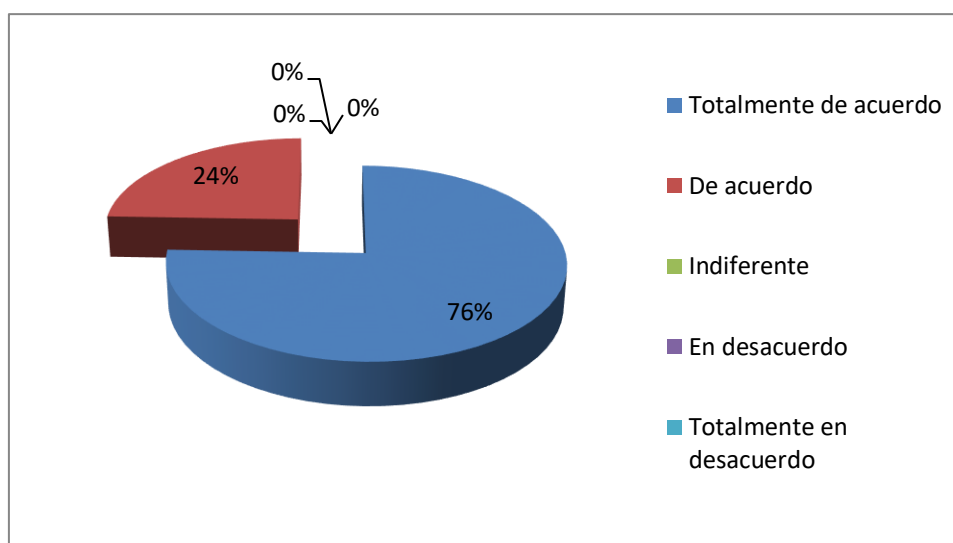
Tabla 24: Desmotivacion en clases

Por lo general ¿Se siente desmotivado en sus clases?			
Código	Alternativas	Nº Frecuencias observadas	%
8	Totalmente de acuerdo	68	76%
	De acuerdo	22	24%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 18

En su colegio se aprecia y valora a cada persona



Fuente: Tabla 24

Interpretación:

Del total de consultados se conoció que 24% está de acuerdo en que el plantel se valora y aprecia a cada miembro, así lo demostró el 76% que también está totalmente de acuerdo. Factor positivo que como fortaleza puede ser el motor para el mejoramiento de los procesos pedagógicos.

Tabla 25

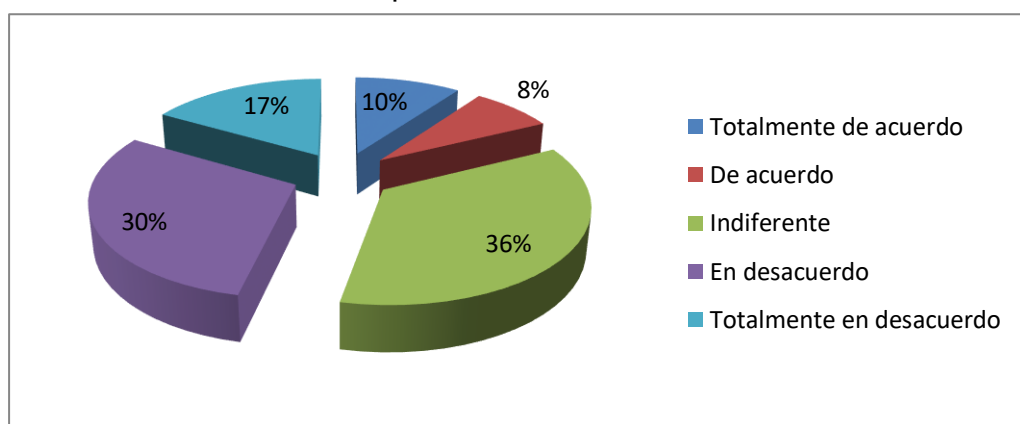
Son tomadas en cuenta las opiniones de todos.

¿Cree que las autoridades se preocupan por garantizar el desarrollo de su plantel?			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
9	Totalmente de acuerdo	9	10%
	De acuerdo	7	8%
	Indiferente	32	36%
	En desacuerdo	27	30%
	Totalmente en desacuerdo	15	17%
	Total	90	100%

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 19

Son tomadas en cuenta las opiniones de todos



Fuente: Tabla 25

Interpretación:

Un 10% está totalmente de acuerdo, el 8% están de acuerdo que las opiniones de los estudiantes son tomadas en cuenta, mientras que el 36% duda que esto se aplique en el plantel, también se observó que el 17% estuvo totalmente en desacuerdo que su opinión sea valedera frente al 30% que dice estar en desacuerdo. Esto indica que debería darse oportunidad para el pleno desarrollo humano de los alumnos.

Tabla 26

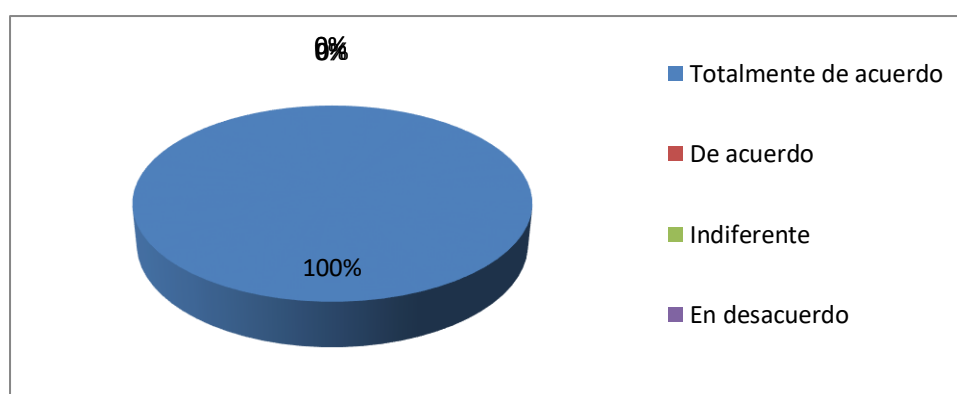
Le gustaría que su plantel sea reconocido entre los mejores

Le gustaría que su plantel sea reconocido entre los mejores			
Código	Alternativas	N° Frecuencias observadas	%
10	Totalmente de acuerdo	90	100%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total		90

Nota: Fuente: Encuesta a estudiantes de la U.E. Antonio José de Sucre. Elaborado por Ángela Cabrera Villamar

Figura 20

Le gustaría que su plantel sea reconocido entre los mejores



Fuente: Tabla 26

Análisis:

Se pudo determinar a través de la encuesta que el 100% de estudiantes les gustaría que su logre su reconocimiento como uno de los mejores. Estos resultados motivan a pensar que se debe renovar la gestión de nuevos recursos didácticos a fin de que se pueda alcanzar el desarrollo del talento humano con que se cuenta en el plantel ya que todos poseen el poder de innovación por tanto los recursos deben provenir de diferentes bases socio afectivas, cognitivas y motrices

Anexo 15

Autorización para la investigación

Yaguachi, julio del 2017

Lcda. Reina Delgado, Msc
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
Antonio José De Sucre

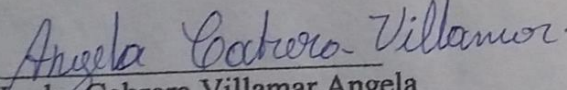
Presente,

De mis consideraciones:

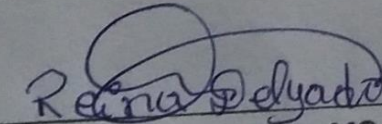

Yo, Cabrera Villamar Angela con cédula de identidad N^o, estudiante de la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo ubicada en el país de Perú, me dirijo a usted para solicitarle se me otorgue el correspondiente permiso para realizar el desarrollo de mi proyecto de investigación que lleva por tema: **Gestión de Recursos Didácticos y su Desarrollo en el Talento Humano**, proceso que se realizará aproximadamente durante 6 meses, por consiguiente pido coordinar horarios con el fin que pueda desarrollar la investigación sin inferir en las actividades cotidianas de los estudiantes.

Por la atención que brinde a mi solicitud, quedo de usted muy agradecido (a).

Atentamente,


Lcda. Cabrera Villamar Angela
091762960-2

Firma y sello de la autoridad que recibe


Lcda. Reina Delgado MSc. 

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"ANTONIO JOSÉ DE SUCRE"
DIRECTOR
YAGUACHI - ECUADOR

Porcentaje de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1242648064&s=1&lang=es&u=1073627063

feedback studio | Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yag... /1 < 6 de 27 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar


Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	16 % >
2	Entregado a Internation... Trabajo del estudiante	2 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	www.fides.gov.ve Fuente de Internet	1 % >
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 % >
6	Entregado a Systems L... Trabajo del estudiante	<1 % >

Página: 1 de 43 Número de palabras: 11396 Text-only Report | High Resolution Activado

Windows taskbar: 09:39 16/01/2020

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F00-PP-PR-02.02 Versión : 03 Fecha : 23-05-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachá, 2017" de las estudiantes Cabrera Villamar, Ángela Claribel y Sánchez Chávez, Yanina Maribel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 16 de enero de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Angela Claribel Cabrera Villamar con DNI 0917629602 egresada del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, DE LA ESCUELA DE POSTGRADO de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión de Recursos didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Jaguachi 2017", en el Repositorio Institucional de la UCV, según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

Angela Cabrera Villamar
ANGELA CLARIBEL CABRERA VILLAMAR
DNI: 0917629602

Piura, 17 de Febrero del 2017.



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Yo YANINA MARIBEL SANCHEZ CHAVEZ identificado con DNI N° 0914243464
egresado del Programa de Maestro en Administración de la Educación
de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Gestión de Recursos didácticos y su desarrollo en el
talento humano en la Unidad Educativa Antonio José
de Sucme Yaguachi, 2017";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Yanina Sanchez Chavez
FIRMA

DNI: 0914243464

FECHA: 17 de Febrero del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Autorización final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CABRERA VILLAMAR ANGELA CLARIBEL

INFORME TITULADO:

"Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SÁNCHEZ CHAVEZ JANINA MARIBEL

INFORME TITULADO:

"Gestión de Recursos Didácticos y su desarrollo en el Talento Humano en la Unidad Educativa Antonio José de Sucre Yaguachi, 2017".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: **APROBADO POR UNANIMIDAD**



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA