



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Influencia de la Gestión de talento humano en el desarrollo de Estrategias de  
Aprendizaje en las instituciones de Guayaquil -Ecuador 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Mina Corozo Elizabeth Carmela (ORCID: 0000-0001-6476-8199)

**ASESOR:**

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PIURA - PERÚ**

2019

## Dedicatoria

Este logro es dedicado a los docentes que confiaron en mí. A mi asesor Dr. Manuel Córdova Pintado por su paciencia y dedicación para que este sueño se haga realidad, a mis padres, hermanos, esposo e hijos y mis compañeros por haberme apoyado en la trayectoria de este camino con su apoyo y motivación, a pesar que fue duro, pero lo logre, como dice un pasaje bíblico “El que persevera alcanza”

Mina Corozo Elizabeth Carmela

## Agradecimiento

Doy gracias a Dios por haberme permitido llegar hasta aquí, con su ayuda logre terminar la tesis y culminar mis estudios de post-grado con éxito. Agradezco a mis padres, a mi esposo e hijos por su apoyo, motivación y comprensión, para que este sueño se haga realidad, a pesar de las pruebas hasta aquí me ayudo Dios.

Mina Corozo Elizabeth Carmela

## Página de Jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

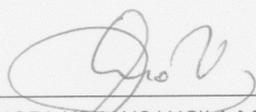
Siendo las 15:00PM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Influencia de la Gestión de talento humano en el desarrollo de Estrategias de Aprendizaje en las instituciones de Guayaquil -Ecuador, 2019, presentada/o por el /la bachiller MINA COROZO, ELIZABETH CARMELA

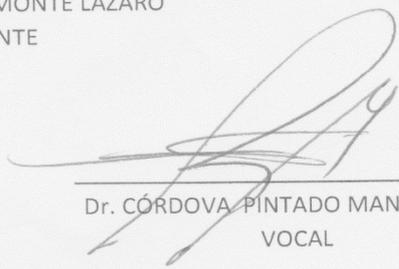
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBADO POR UNANIMIDAD

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

Piura, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

  
\_\_\_\_\_  
DR. VILLEGÁS AGRAMONTE LÁZARO  
PRESIDENTE

  
\_\_\_\_\_  
MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
Dr. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
VOCAL



## Declaratoria de autenticidad

### Declaración de Autenticidad

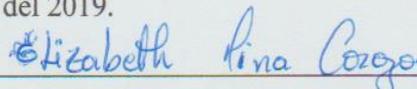
Yo, Mina Corozo Elizabeth Carmela, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con C.I. 092383886-6, con la tesis titulada “Influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las Instituciones de Guayaquil-Ecuador, 2019”

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por 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 otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de diciembre del 2019.



Lcda. Elizabeth Carmela Mina Corozo

C.I. 092383886-6

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II MÉTODO .....	20
Tipo y diseño de investigación .....	20
2.2 Operacionalización de las variables .....	21
2.3 Población, muestra, muestreo y población .....	22
2.3.1 Población .....	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad .....	23
2.5 Procedimiento. ....	24
2.6 Método de análisis de datos .....	25
2.7 Aspectos éticos .....	25
III. RESULTADOS .....	26
IV. DISCUSIÓN .....	34
V. CONCLUSIONES .....	38
VI. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS .....	47
Anexo 1: <u>M</u> atriz de consistencia .....	48
Anexo 2: <u>F</u> icha técnica .....	49
Anexo 3: <u>I</u> nstrumentos de recolección de datos .....	51
Anexo 4: Prueba de Confiabilidad de Instrumentos .....	56
Anexo 5: <u>V</u> alidación de los instrumentos .....	60
Anexo 6: <u>M</u> atriz de validación .....	69
Anexo 7: <u>C</u> arta de aceptación de encuesta .....	73
Anexo 8: <u>A</u> cta de aprobación de originalidad de tesis .....	74
Anexo 9: <u>P</u> antallazo de software turnitin .....	75
Anexo 10: <u>A</u> utorización de publicación de tesis en repositorio .....	76
Anexo 11: <u>V</u> ersión final del trabajo de investigación .....	77

## Índice de tablas

Tabla 1: Muestra.....	22
Tabla 2: Gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil .....	26
Tabla 3: Dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizajes .....	27
Tabla 4: Dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizajes .....	28
Tabla 5: Dimensión planificación de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizajes .....	29
Tabla 6 : Correlaciones: Gestión de talento humano * estrategia de aprendizaje .....	30
Tabla 7: Correlaciones: Dimensión Interna * Estrategias de aprendizaje .....	31
Tabla 8: Dimensión Asertiva                      Gestión de talento humano .....	32
Tabla 9: Planificación y desarrollo de la gestión de talento humano .....	33

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: Influencia de la Gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil – Ecuador 2019, cuyo como objetivo principal es: Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones educativas de Guayaquil - Ecuador, periodo lectivo 2019 a través de una investigación bibliográfica y de campo.

Tuvo una hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019, para su ejecución se ha utilizado un tipo de estudio de tipo no experimental y diseño descriptivo-correlacional basado en el método descriptivo y explicativo. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una población de 30 docentes a los cuales se aplica una encuesta de 25 ítems. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron: el instrumento para evaluar la gestión de talento humano y el cuestionario de estrategias de aprendizaje. Los datos recolectados se han procesados estadísticamente en una base de datos de Excel, se utilizó el paquete estadístico, SPSS v. 25.

Según los resultados encontrados se aprecia que la gestión de talento humano que se ha realizado en la institución educativa Manuel Wolf Herrera como regular, con el 60% y las estrategias de aprendizaje del docente en un nivel regular con el 56,7%, Asimismo se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, se encontró que existe correlación positiva considerable y altamente significativa ( $r=0,573$ ,  $P=0.004$ ) entre la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje del docente, en cuanto al Coeficiente de Determinación ( $R^2$ ) el valor que se alcanza es 0.328, señalándose que la gestión de talento humano tiene una influencia del 33% sobre la estrategia de aprendizaje.

**Palabras claves:** Gestión, Talento, Humano, Estrategias, Aprendizaje.

## ABSTRACT

This research work titled: Influence of Human Talent Management in the development of learning strategies in the institutions of Guayaquil - Ecuador 2019, whose main objective is: To determine the influence of the management of human talent in the development of learning strategies in the educational institutions of Guayaquil - Ecuador, 2019 school period through bibliographic and field research.

It had a general hypothesis: There is a significant influence of human talent management in the development of learning strategies in the institutions of Guayaquil-Ecuador 2019, for its execution a non-experimental type of study and descriptive-correlational design based on in the descriptive and explanatory method. To obtain the information on the study variables, a population of 30 teachers was taken into account, to whom a 25-item survey is applied. The instruments used to collect the information were: the instrument to evaluate human talent management and the learning strategies questionnaire. The collected data has been statistically processed in an Excel database, the statistical package, SPSS v. 25.

According to the results found, it is appreciated that the management of human talent that has been carried out in the Manuel Wolf Herrera educational institution as regular, with 60% and the teacher's learning strategies at a regular level with 56.7%, accept the research hypothesis. Likewise, it was found that there is a considerable and highly significant positive correlation ( $r = 0.573$ ,  $P = 0.004$ ) between the management of human talent and the learning strategies of the teacher, regarding the Determination Coefficient ( $R^2$ ) the value reached is 0.328, indicating that the management of human talent has an influence of 33% on the learning strategy.

Keywords: Management, Talent, Human, Strategies, Learning.

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad Problemática

El desarrollo de estrategias de aprendizaje obedece a la necesidad de mejorar constantemente la enseñanza hacia los estudiantes, por ello el docente como facilitador de conocimiento, debe fortalecer sus habilidades para la planificación adecuada de la clase, además debe de estar vinculado con la gestión escolar. Alcanzar un aprendizaje óptimo significa que la calidad educativa aumenta considerablemente, por ello es fundamental que realicen constantemente estudios sobre el desarrollo de nuevas estrategias de aprendizaje, porque de ello depende que los estudiantes logren potenciar sus conocimientos, fuera de sus habilidades y destrezas.

El aprendizaje de los estudiantes es un tema que no solo es de importancia para el docente y las instituciones educativas, también es para los propios estudiantes y sus respectivos representantes legales. Es decir, el desarrollo del aprendizaje del estudiantado es importante para toda la comunidad educativa, porque de ello depende la formación de jóvenes con conocimiento teórico que pueden aplicar en la vida cotidiana para la solución de conflictos, encontrando la mejor alternativa para sus intereses. Según el estudio de Elacqua, Hincapié, Vegas & Alfonso (2018) para el Banco Interamericano de Desarrollo, la gestión de talento humano en Latinoamérica es efectiva en cuanto a la calidad de docentes de la región; sin embargo, del 100% de educadores, del 5% al 10% están en la categoría de maestros menos efectivos, en comparación con aquellos que están en un promedio de efectividad medio.

En el mismo estudio, se detecta que los docentes con menor efectividad en su labor de formar estudiantes, se debe a que presentan un alto índice de ausentismo, donde “entre 2004 y 2011, la tasa de ausentismo docente se ubicó cerca del 15% para Ecuador y Honduras, del 13% para Perú y del 8% para Brasil” Elacqua, et al., (2018 p. 7). Además, se indica que el 20% del tiempo que el docente debería dedicar a la formación de estudiantes, se pierde porque pasa mucho tiempo en la gestión de aula, a lo cual, aún no existe un

solución por parte de las autoridades de las instituciones u organismos administradores de la educación en cada país. Como ejemplo se encuentra Chile y México con un déficit de docentes en el área de matemáticas, los cuales más del 80% de ellos presentan un conocimiento inferior al adecuado según los Ministerios de Educación de cada nación.

Ecuador también ha modificado el sistema nacional de enseñanza, especialmente en estos últimos años por tal motivo se ha ubicado entre los países con mejor nivel de educación según el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo “TERCE” que patrocina la UNESCO en el periodo 2006-2013. Esto indica que los cambios realizados en el sistema de enseñanza están bien encaminados, dejando a los docentes la tarea de planificar sus modelos estratégicos según las necesidades que presentan los estudiantes. Araujo et al. (2016) Indica que el Ministerio de Educación del Ecuador, utiliza el método de evaluación docente conocido como CLASS, el cual evalúa el sistema organizativo de la clase, la ayuda en el proceso de aprendizaje y el apoyo emocional, los mismo se miden en escalas de 1 al 7, donde más del 80% de los docentes de la nación, obtiene un puntaje de 3 a 4, lo cual, según la escala de valores indica que la calidad es intermedia. Ante este tipo de resultados, desde hace más de cuatro años, los docentes del magisterio ecuatoriano son capacitados a través del sistema MOOC (Massive Online Open Courses) o Cursos online masivos y abiertos, en diversas áreas y políticas educativas actuales. El Comercio (2018).

A nivel local, el informe realizado por Ministerio de Educación (2018) expone que Guayaquil es una de las ciudades con el índice más elevado, con un 32,3%, de estudiantes que no alcanzan los conocimientos básicos o a dominar sus habilidades; esto también se debe a que la ciudad es una de las más densas poblacionalmente hablando, lo cual se traduce en que de cada 10 estudiantes, tres de ellos presentan dificultades en su formación educativa. Nuevamente la falta de desarrollo de estrategias de aprendizaje, es la principal causa del problema, donde apenas el 41,9% de educandos alcanza un nivel elemental en el dominio de habilidades y conocimientos, es decir, solo dominan lo básico para desempeñarse como estudiantes; entre tanto, el 24,4% de educandos, alcanza un nivel satisfactorio de conocimientos y dominio de habilidades; finalmente, apenas el 1,4% de discentes logra un nivel de preparación excelente.

La teoría sociocultural de Vigotsky (1925) Indica que mientras más interacción social mayor será el conocimiento, esto se obtiene a través del desarrollo de intercambio entre el individuo y en entorno que le rodea, el estudiante ya no aprende de forma atónita, sino que

son capaces de realizar sus propias preguntas, confirmarlas, contestarlas y comprobarlas. El docente impulsa entre los alumnos al diálogo de un tema, esto ayuda a los estudiantes a ser descubridores y creativos que sean aptos para promover, verificar y criticar el auto evaluación en forma grupal. Para Vygotsky el conocimiento se construye a través de las habilidades cognoscitivas que se impulsan en la interacción social, existen dos componentes de interacción mediada que son: El estímulo, el mediador y organismo receptor.

## **1.2 Trabajos previos**

En lo internacional se presentan diversos análisis sobre la problemática que se aborda en el presente proyecto. Es así, qué en la ciudad de Táchira en la Universidad Alonso de Ojeda, se realiza la investigación de Majad Rondón, (2016) titulada “Gestión de talento humano en organizaciones educativas” la cual se presenta como una “investigación descriptiva, de campo, variedad de un método factible, encuadrada en la estructura cuantitativa, no experimental, transeccional” (p. 148). Los habitantes utilizados en este estudio fue de 20 instituciones educativas del municipio de San Cristóbal, donde se presentaron un total de 431 educadores y 40 directivos, a los cuales se aplicaron encuestas con cuestionario de 30 ítems y una escala de Likert. Los resultados indican que la gestión administrativa está determinada por la planificación, ejecución, toma de decisiones, control y gestión por competencias; se contrastan con la dimensión de talento humano donde los criterios que la afectan son las destrezas, la capacidad, el compromiso, los conocimientos y las competencias. Concluye el informe manifestando que se debe proponer un modelo de gestión que implique un cambio o transformación de la administración institucional, porque en la actualidad guarda mucha relación las competencias que desarrolla el docente para adaptarse a los cambios de la sociedad y los medios de comunicación que son muy cambiantes.

A nivel nacional, Ecuador cuenta con diversos estudios que tratan a la gestión de talento humano desde el punto de vista educativo. Uno de esos trabajos es el que realiza Cisneros Endara (2016) cuyo título es “Diseño de un sistema de gestión del talento humano para la Unidad Educativa Particular Antares” y se realiza en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Quito. El objetivo principal está dado por el título y para ello realiza un análisis de la situación que presenta institución, así como las estrategias que la misma plantea para el desarrollo de la educación en dicho centro de estudios. Se aplica una investigación netamente descriptiva con enfoque cualitativo y de carácter experimental,

debido que la intención del autor es realizar un sistema de gestión de talento humano. Para este fin contó con la aplicación de encuestas, semiestructuradas con 19 ítems, a los directivos del plantel. En conclusión, se detecta que ésta no cuenta con un área de recursos humanos, mucho menos el desarrollo de planificaciones para mejorar la educación de los estudiantes que asisten a la institución. También indica que toda organización de cualquier tipo, especialmente aquellas que brindan un servicio de educación, cuente con un área o departamento destinado a gestionar los recursos humanos con los que el plantel cuenta para desarrollar sus actividades académicas.

A nivel local Vallejo & Portalanza (2017) analizan por qué es importante la gestión de talento humano usada como una habilidad para atraer y retener maestros de las instituciones del Ecuador”. Dicha investigación se realiza en la ciudad de Guayaquil, en la Universidad Espíritu Santo, donde el objetivo del proyecto es plantear una descripción del conjunto de estrategias utilizadas en la gestión de talento humano aplicado al sector educativo y que son promovidas por el Ministerio de Educación del Ecuador” (p. 145), siendo un proceso cualitativo no experimental y bibliográfico, constituye que la gestión de talento humano es relevante en el ámbito pedagógico, porque se aplican estrategias que sirven para atraer y retener a los docentes dentro del sistema de educación pública. La investigación abarca a 5 instituciones de la ciudad de Guayaquil donde se encuestó a los principales directivos de cada una; utilizando un cuestionario de 25 ítems con la finalidad de obtener datos cualitativos para un análisis más efectivo, de acuerdo a los objetivos planteados. El estudio concluye indicando que las GTH, es relevante en el ámbito educativo porque requiere de estrategias orientadas a la atracción de personal altamente calificado y a la vez cómo retenerlos en la institución. Además, señalan las autoras que Ecuador ha sufrido grandes cambios en el sistema de educación, muchos de ellos son avances importantes, especialmente en la legislación del sector de la enseñanza.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Gestión de talento humano**

Para esta investigación se toma a manera de referencia diversas teorías que tienen relación con las variables de esta investigación; así, en primer lugar, la variable independiente correspondiente a la gestión de talento humano, obedece a la teoría del ingeniero Taylor (1903 y 1911) donde elabora los denominados principios de la administración consistentes en el análisis del trabajo por tiempos y movimientos, división del trabajo, estudio de la fatiga del hombre, especialidad del obrero, elaboración de los cargos y tareas a asignar, planteamiento de salarios y premios por la subida de producción, es decir, el cuidado del empleado en filas de la empresa. Esto convierte a Taylor como el primer interesado en entender el comportamiento de los trabajadores y su remuneración justa por el trabajo realizado, señalando que los empleados son máquinas que ejecutan una labor específica sin realizar otras.

La siguiente teoría relacionada a la variable independiente, es la desarrollada por Fayol (1917) la cual se centraba en definir adecuadamente la estructura de una organización para garantizar un mismo nivel de eficiencia de todas las partes o áreas involucradas en el funcionamiento de la institución. Principalmente divide en secciones o departamentos y creó diversos escenarios que fomentan la eficiencia administrativa y asegura la generación de buenas utilidades para la entidad. Este proceso consiste en prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar, pero según la teoría son 14 principios administrativos los cuales se detallan a continuación:

En la actualidad los avances en tecnología, ciencia y comunicaciones, han producido un efecto altamente drástico en diversas áreas como la económica, política, comercial y aunque parezca poco creíble, en la educación. Estos cambios provocan que las personas se vuelvan creativas y constantemente innovan en procedimientos y estrategias que mejoren los procesos, asegurándose que el mismo sea eficaz y eficiente. Vallejo & Portalanza (2017) Este proceso se ve reflejado en las empresas a la hora de contratar personal para un cargo específico, donde se busca, además de las condiciones profesionales, rasgos que demuestren que puede existir un compromiso con la empresa. Esto significa que se trabaja un modelo de gestión de personal completamente nuevo, porque se brinda prioridad al capital humano por

encima del capital económico.

La gestión de talento humano es definida por Ramírez de Colman (2018) quien opina que la capacidad del ser humano para aprender conocimiento nuevo y desaprender lo ya conocido, es una característica que hace la diferencia entre una buena y una mala gestión, sin embargo, menciona que la persona profesional de esta actividad, necesita de tres elementos a los que considera básicos para un óptimo desempeño en el área. Éstos son la capacidad el compromiso y la acción: la primera se refiere a las competencias y habilidades, incluyendo el conocimiento, de una persona a la hora de realizar la actividad de gestión; el compromiso en cambio, es la aplicación de los conocimientos, competencias y habilidades como elementos que brindan el máximo potencial de la persona en la institución; y, la acción es la agilidad y velocidad con la cual se actúa ante las diversas situaciones.

En la mayoría de instituciones, se presentan a menudo diferentes problemas y conflictos, los cuales deben resolverse de manera adecuada por quienes trabajan en la entidad; para lograrlo se necesita de trabajadores capacitados, con alta capacidad para dar respuesta inmediata y resolución de conflictos” Vallejo (2015 p. 21). Por este motivo es la gestión en el área de talento humano es muy importante para una empresa o cualquier otra institución con estructura. Así como Peñaloza, Panchi & Castro (2018) opinan que la esta administración es importante porque ayuda a los trabajadores que “van desarrollando sus competencias y orientando su capacidad de empleabilidad, al transmitir sus habilidades y conocimientos en la organización y planificación del trabajo” (p. 61).

Para Sánchez & Herrera (2016) lo que busca el gestor de talento humano es que el personal contratado demuestre tener competencias con características específicas como la adaptabilidad individual y grupal; el dominio de saberes, es decir, saber qué hacer y saber hacer; mantener amplio desarrollo y aprendizaje continuo; aplicación de acciones como capacidad de respuesta a diversas situaciones; entonces, las competencias son importantes porque son funcionales para la institución, “debido que las actividades actuales en las empresas, ya no se practican bajo el esquema tradicionalista, por el contrario se reconoce la necesidad de desarrollar diversas formas muy creativas y holísticas de trabajar en equipos con responsabilidades compartidas” (p. 145).

En los objetivos de gestión de talento humano se puede definir que en toda entidad

se presentan elementos que conforman la gestión de talento humano, estos son el capital o dinero que produce una utilidad de acuerdo a la formación y capacidad del personal. El elemento humano que es uno de los más importantes, debido que se refiere a las personas que laboran para la empresa. La gestión como tal, hace referencia a las acciones que realiza el personal administrativo y trabajador, para alcanzar los objetivos trazados por la empresa. El último elemento es la competencia, la cual indica el conjunto de habilidades, actitudes, capacidad y disposición para la realización de un óptimo desempeño laboral en la empresa. Vallejo (2015).

También indica Vallejo, que parte de las gestiones que realiza el personal, es la de orientar a los demás en las diferentes actividades que deben realizar, dejando en claro qué funciones y objetivos deben cumplir dentro de la organización, con la única finalidad de mejorar la cualidad de trabajo y el aumento de la producción de cada colaborador de la entidad. Las estructuras organizacionales que son flexibles, dinámicas e inteligentes enfrentan constantes retos de forma eficaz y eficiente, con muy buenos resultados y auto sostenibles según correspondan a las exigencias del entorno. Pardo & Porras (2015) la meta de este proceso radica en gran medida de las condiciones internas y externas que afectan a la entidad, donde las internas son controladas estrictamente por la empresa. Por lo tanto, estas garantizarán su ventaja con la competencia. Estas variables en total tienden a involucrar al departamento de talento humano de las entidades, por tal razón el éxito de la misma recae en su totalidad sobre cada uno de sus colaboradores.

Así mismo menciona que el talento humano puede ser visto como una fuente de alta competitividad sufriendo cambios al desarrollo económico a lo largo de la historia y así como las tendencias en administración, los grandes cambios en relación a la concepción y la manera de valorarlas, partiendo de la visión operativa, pasando por actividades básicas que permitan la subsistencia del entorno social hasta la actualidad, donde el valor del mismo se representa partiendo desde la perspectiva de intangibles, pasando por capital humano, traduciéndose en capital organizacional de la institución.

### **1.3.1.1 Dimensión Interna**

En una estructura la gestión de talento humano se preocupa de las actividades que el personal realiza para beneficio de los intereses de la institución, por ello pone especial atención a las habilidades que posee el trabajador y su bienestar. Para ello Han (2015) propone como elementos de la dimensión interna, cuatro áreas de gestión clave para una administración plena como empresa.

La primera es la gestión de recursos humanos, donde la inversión se realiza en el personal, específicamente en la formación del mismo y su aprendizaje continuo, así como la igualdad de salarios acorde al desempeño laboral. Como segunda área se encuentra la salud y seguridad en el lugar de trabajo, donde básicamente se da cumplimiento a las normas que establece la organización para minimizar o evitar los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en su espacio de trabajo. El tercer elemento es la adaptación al cambio, es decir, la capacidad del personal para adaptarse a los cambios que requiere la empresa para mejorar su productividad. Finalmente, la gestión del impacto ambiental, se encarga del cumplimiento de las leyes ambientales que rigen a la organización. Han (2015)

Para Vallejo & Portalanza (2017) en cambio, manifiesta como dimensión interna a elementos como el diseño de cargos, es decir, la formulación de puestos de trabajo que requieren de ciertas capacidades y características para que sea operado por un empleado. Para ello se necesita que otro elemento intervenga como el reclutamiento y selección, donde se busca todos los aspectos que se necesitan para cubrir dichos cargos. La capacitación, es un elemento más que requiere de la ayuda de la gestión de talento humano, debido que, a través de esta, se mejora las actitudes y aptitudes, se incrementan los conocimientos, se conducen mejor la consecución de los objetivos, se promueve la promoción del personal, etc., y permite conocer más sobre cada colaborador de la organización. Finalmente se menciona que el elemento llamado compensación, es el que se encarga de la política monetaria de la empresa, es decir, la asignación de sueldos y reconocimientos a los esfuerzos del trabajador.

En cambio, Serra (2019) propone como dimensión interna cuatro elementos definidos como esenciales en el crecimiento de la gestión de capacidad humana en las

organizaciones a la aptitud y la actitud, porque se manifiestan el deseo y la predisposición a realizar correctamente las funciones asignadas con las capacidades adecuadas para hacerlo. El aprendizaje, se manifiesta como las técnicas, habilidades o destrezas adquiridas a través de la autogestión y aplicadas en las actividades laborales del trabajador. Por último, establece que la pasión vocacional, es un deseo innato por ejecutar acciones por voluntad propia y con la responsabilidad.

“El desarrollo de los trabajadores se relaciona con la formación y capacitación del recurso humano en beneficio del fortalecimiento de la competitividad interna y mejorar el desempeño que se realiza en las actividades diarias” Iglesias, Rosero & Castañeda (2017 p. 9) y precisamente donde más hincapié se hace debido que la capacidad de los trabajadores para realizar bien sus actividades, es medida de acuerdo a las normativas y las escalas de cumplimiento, porque en cuanto a la toma de decisiones por quien realiza la gestión de recursos humano, considera los beneficios para la empresa y el empleado.

### **1.3.1.2 Dimensión Asertiva**

Los autores Maluenda, Navarro, & Varas (2017) definen el asertividad como una habilidad que una persona posee para emitir su opinión hacia sí mismo y a los demás, basándose en sentimientos, creencias pensamientos positivos o negativos, de manera activa sin la necesidad de ser agresivo. Así, las personas desarrollan habilidades que implica la comunicación interpersonal basada en un estilo de conducta positiva que se orienta a transmitir su criterio de manera crítica.

Dicha conducta asertiva implica un aprendizaje discriminativo entre conductas pasivas/agresivas y las realmente asertivas. Esto permite mantener auto refuerzos sin utilizar conductas agresivas hacia otros agregando control sobre la propia conducta. Además, la conducta asertiva es incompatible con la conducta pasiva y agresiva por lo que, un aumento del asertividad produce una inhibición de estas últimas.

Manifiesta Álvarez (2019) que la dimensión asertiva se compone de los conocimientos, las destrezas, la capacidad y las condiciones de trabajo de la organización. Dentro de estos componentes existen elementos que representan señales del manejo de la asertividad como características que una organización busca en su personal, como el

contacto visual, el cual debe ser normal pero demostrando seguridad a la otra persona; el volumen y tono de voz, constituye parte esencial en el proceso de comunicación, por tal motivo debe ser claro y con la fuerza necesaria para difundir el mensaje; la inflexión de la voz, representa el nivel de interés que el trabajador demuestra al usuario, cliente o público que requiere información; la fluidez verbal, demuestra la seguridad al momento de dar respuesta a las inquietudes de quien solicita información; la postura, es un elemento clave para demostrar asertividad al momento de dialogar con las personas, porque este elemento demuestra confianza en sí mismo y proyecta a los demás seguridad y franqueza; los gestos, son el enlace visual o diálogo corporal, que influye en las personas, el movimiento de los ojos, las cejas, boca, manos, brazos, etc., se lo considera un sistema de comunicación no verbal.

Así mismo, Corrales, Quijano & Góngora (2017) definen que la asertividad es una habilidad que se manifiesta a menudo durante la adolescencia, porque en esta etapa de crecimiento se presentan cambios a nivel físico, psicológico y fisiológico, y los efectos de estos factores en el individuo definen tanto la personalidad del mismo, así como el comportamiento y la manera de enfrentarse a diferentes situaciones. En cambio, Roosevelt (2017) considera a la asertividad como un elemento esencial para el desarrollo de las habilidades sociales, porque combina la expresividad directa, equilibrada y honesta con el fin de mantener comunicación con otras personas defendiendo el criterio personal sin la necesidad de generar perjuicios.

El pensamiento de Roosevelt indica, además, que la conducta del hombre guarda relación con la conducta asertiva, porque induce a varios beneficios como la facilidad de palabra o mejora de la comunicación interpersonal minimizando la posibilidad de malas interpretaciones al momento de difundir el mensaje, esto fortalece y vuelve satisfactorio el proceso de interacción con las personas, también se logra alcanzar lo que se desea cuando se encuentra frente a conflictos provocados por la convivencia. Además manifiesta que se mejora notablemente la autoestima del individuo, atrayendo las emociones positivas y evitando que la comunicación sea manipuladora, lo cual fomenta el respeto hacia la persona asertiva.

### **1.3.1.3 Planificación y Desarrollo**

Para Martner & Máttar (2015) lo principal para el crecimiento de las organizaciones de cualquier tipo, especialmente en Latinoamérica, consiste en una expansión del aprovechamiento de las ventajas que ofrece la planificación estructurada, lo cual hace posible que las actividades del personal en relación de actividades laborales, se puede incorporar a diversas tareas que van de la mano con el manejo de modernas tecnologías y los recursos disponibles de la empresa para la gestión de los objetivos.

El concepto de sistema de planificación indica la existencia no sólo de un método técnico por el cual se orientan los órganos planificadores en la formulación del alcance y consistencia de los objetivos que se postulan, sino que también de un método administrativo u organizativo que permita que toda la administración pública, las empresas privadas y la población en general entreguen y canalicen, hacia los niveles responsables apropiados, sus conocimientos, informaciones, apreciaciones y deseos sobre las acciones inmediatas y futuras y el cumplimiento de las mismas en el pasado. Martner & Máttar (2015 p. 28)

Con referencia a la rotación, se puede decir, que es el personal de la organización quienes rotan en el mismo departamento, pero con diferentes actividades o cargas laborales. Ramírez de Colmán (2018) también se refiere a la salida de trabajadores y el ingreso de personal nuevo a la institución, para cubrir aquellos puestos que dejan los que salen de la organización. Esto último debido que casi siempre la persona que sale debe ser reemplazada por otra para que las funciones que realizaba el saliente, no se vean comprometidas y sean objeto de paralización; por consiguiente, se requiere de una persona con las mismas habilidades o destrezas que la que estuvo en dicho cargo, a fin de que las labores se mantengan en continuidad.

Así, Vallejo (2015) indica que el ausentismo en la planificación y desarrollo es la inasistencia del trabajador a su jornada laboral dentro de un periodo determinado, para ello se realiza un cálculo sobre todas las horas que se pierden restado del total de horas que el colaborador debería cumplir al mes; además se tienen que incluir los permisos por maternidad, licencias con permiso médico, vacaciones, faltas por enfermedad, accidentes personales y laborales, obligaciones familiares, etc., o cualquier motivo que impida que el trabajador se mantenga el tiempo requerido en su lugar de trabajo.

Finalmente, los cambios de requisitos de la fuerza de trabajo, se refieren a la adaptabilidad de los trabajadores cuando la organización plantea nuevas normas de trabajo en función de la prosperidad de la misma. Vallejo, 2015 menciona que puede influenciar en la cantidad de horas laborales, el modelo de trabajo de un nuevo jefe departamental, etc., son cambios que pueden requerir de la colaboración extra de las necesidades de la empresa.

Ramírez de Colmán, (2018) manifiesta que tanto la inteligencia como el talento ofrecen nuevas oportunidades de superación en la institución, debido que a través de ellas se obtienen ventajas competitivas motivando al individuo a superarse a sí mismo. Para ello requiere de mucha motivación a fin de que las actividades se realicen de manera adecuada. También es necesario que se utilicen herramientas como el autoaprendizaje, porque se puede mejorar el trabajo que se realiza y con la adquisición de más conocimiento la motivación por hacer bien las cosas en menor tiempo, así se desarrollan nuevos hábitos en la manera en la que se trabaja optimizando recursos y energía.

### **1.3.2 Estrategias de aprendizaje**

Otra teoría relacionada con el aprendizaje es el constructivismo, donde sus principales exponentes son Piaget y Vygotsky; el primero se sostiene que el conocimiento se construye partiendo de la interacción del sujeto con el medio. Mientras que Vygotsky manifiesta en su teoría que el medio social le permite al individuo una reconstrucción interna del conocimiento. Según la perspectiva de ambos pioneros de esta teoría el docente no educa de manera tradicionalista, sino que recurren a recursos con los cuales los estudiantes se comprometen activamente mediante manipulación e interacción social. Además, que esta teoría se organiza con base a tres pensamientos; la primera indica que el estudiante es el encargado del desarrollo de la enseñanza; la segunda indica función intelectual positiva del estudiante, esto se adapta a comprender, por lo que tienen un nivel estimado o de transformación.

En la ciudad de París, la UNESCO, (2015) presenta el informe “Estrategia de Educación de la UNESCO 2014-2021” donde detalla que el aprendizaje de los estudiantes en todos los niveles del sistema educativo de cada nación miembro de la organización, ha de cumplir diversos objetivos a fin de cumplir con la estrategia que plantea realizar en el periodo

antes mencionado. El primer objetivo es “Ayudar a los estados miembros a desarrollar sistemas de educación que fomenten un aprendizaje de alta calidad e inclusivo a lo largo de toda la vida para todos” (pág. 35), donde se incluye el desarrollo de diferentes áreas temáticas, especialmente el progreso de “desarrollo y resultados de aprendizaje” a través en la utilización de diferentes estrategias de aprendizajes, cuyos resultados permiten analizar los avances en materia educativa a nivel nacional y regional.

A lo largo del tiempo la necesidad del hombre ha sido siempre la de aprender nuevas cosas, por ello el aprendizaje se convierte en el elemento de evolución de la humanidad. Visbal, Mendoza, & Díaz (2017) Dicen que “las estrategias se refieren a la creación de diseños complejos basados en el análisis que brinda una posición valiosa y original, articulada con toda una estructura de acciones y comportamientos dirigidos hacia un objetivo determinado. (p. 73)

Las nuevas teorías del aprendizaje sugieren ofrecer a los estudiantes las herramientas necesarias para que las clases magistrales se reduzcan a escenarios donde se exponen ideas y se materializan conceptos que se encamina en la autoformación a través de la experiencia obtenida y valiéndose de los medios necesarios para lograr esta experiencia. Peculea & Bocos (2015 p. 19)

Algunas características de las estrategias de aprendizaje son sugeridas por Visbal, Mendoza & Díaz (2017), los cuales dicen que éstas, promueven el desarrollo de un aprendizaje efectivo; la habilidad de secuenciar, ordenar y trabajar con mayor exactitud la información para obtener un mejor aprovechamiento; estas estrategias evitan que los estudiantes utilicen la improvisación, porque brindan mayor seguridad, tanto al educando como al educador, favoreciendo la autoconfianza; incrementa la realización de trabajo cooperativo al dinamizar el proceso enseñanza aprendizaje; de esta manera se fomenta la participación de los estudiantes y la socialización de los temas entre ellos, evitan que deban memorizar de manera mecánica la información proporcionada por el docente; de esta manera el educando pasa de ser un simple receptor y se convierte en el actor principal de su propio aprendizaje y gestor de sus conocimientos.

### **1.3.2.1 Actitudes y percepciones efectivas en relación al aprendizaje**

Con respecto a la actitud, Vargas (2016) define a la misma como una disposición que es perenne en el sujeto para reaccionar de diversas maneras. Algo similar indican Lagones & Pari (2017) porque consideran que la actitud es una condición que se aprende y parte de ella es innata, por lo cual se reacciona de manera positiva o negativa ante una determinada situación, siendo un factor clave para el aprendizaje de los estudiantes y su rendimiento en el aula.

Lagones & Pari (2017) también manifiesta que la formación de actitudes puede ser positivas o negativas, dependiendo de la situación que se presenta. A menudo los grupos de personas tienden a ejercer cierto grado de influencia o presión en el desarrollo de las mismas.

Hernández, Fernández, & Pulido (2018) indican que las actitudes están compuestas por elementos cognitivos, afectivos y conductuales, los cuales generan seguridad en sí mismo, seguido de otros aspectos como los aspectos psicológicos, afectan significativamente en la actitud hacia el aprendizaje. Para alcanzar una relación positiva entre el aprendizaje y el estudiante, se necesita conocer la manera en que debe ser diseñada, impartida y distribuida la información según las necesidades del estudiante y los factores que influyen en su actitud.

Por otra parte, los estudiantes tienen diferentes percepciones con referencia al aprendizaje, según Gómez & Gil (2018 p. 233) esta situación se ha comprobado debido que demuestran actitudes positivas hacia el mismo cuando un docente mantiene en alto las expectativas del grupo de educandos. También indican que tanto las habilidades, competencias y destrezas en varias de las asignaturas pueden ser toleradas positivamente por los educandos, debido que desarrollan una percepción de alto interés para ellos.

La percepción que tiene el estudiante y el público en general hacia el aprendizaje, depende de la información que se presente a este, para así, desarrollar actitudes positivas a la actividad de aprender Talavera & Mayoral (2018). Por otra parte, un sistema de educación con pocas posibilidades para mejorar la enseñanza de la juventud de una sociedad, sumado a la influencia de condiciones sociales, políticas y económicas de la nación, inciden directa y significativamente en la percepción del estudiantado, lo cual produce un cambio de actitud

de positiva a negativa. Pulido (2017)

Para Pérez (2018) las actitudes y comportamientos pueden ser modificadas a través de la transformación de la información en conocimiento mediante la utilización de la experiencia y la razón. Por lo cual el docente ha de trabajar los con tres factores, a fin de mejorar las emociones y motivación de los estudiantes y así provocar que la actitud y percepción hacia el aprendizaje. Para este fin se requiere proporcionar al estudiantado una serie de hábitos como la búsqueda, organización, concentración y disciplina. También el incremento de las habilidades de comprensión lectura. Dotar de las habilidades necesarias para buscar información en el momento que se desconoce del tema.

### **1.3.2.2 Adquisición e integración del conocimiento**

La inteligencia como se ha dicho anteriormente, es la información adquirida y asimilada por el individuo, por ello Pérez (2018) presenta una serie de responsabilidades que el estudiante debe asumir para que la información que el docente proporciona se convierta en conocimiento; estas son:

Participa activamente de los espacios definidos previamente para la resolución de cuestiones referentes al contenido dado, o a dificultades encontradas a lo largo del proceso formativo. Define claramente las dudas y los problemas encontrados con el objetivo de acotar lo más posible la naturaleza del problema. Estudia previamente el material sobre el que necesita orientación. No confunde el asesoramiento con una ‘clase particular’. Auto gestiona su aprendizaje activamente buscando alternativas a las dadas por el tutor encargado de gestionar la actividad formativa sobre la que surgen dudas. Pérez (2018 p. 10)

Según manifiesta Blanco (2018) “aunque el conocimiento racionalmente adquirido representa una de las características más distintivas de la especie humana, la comprensión de su naturaleza y de su alcance aún hoy suscita desafíos científicos y filosóficos fundamentales”. (p. 17) También Flórez & Sánchez (2017) considera que “el conocimiento es insumo clave para la transformación y generación de valor agregado permanente en la organización”. (p. 14) Por lo tanto, la adquisición de conocimiento se realiza de manera tal que la información puede venir de fuentes externas al entorno donde son identificadas para tomar ventaja de las situaciones.

También Blanco (2018) indica que la neurociencia se propone elaborar una teoría científica de la mente, donde lo complejo se sustente sobre lo simple. Este intento unificador está destinado a integrar los conocimientos que atesoramos sobre los distintos niveles estructurales y funcionales del sistema nervioso. (p. 197) El aprendizaje, la asimilación de nueva información, se traduce en la generación de nuevas sinapsis, donde la dotación genética del individuo se nutre de las transformaciones epigenéticas inducidas por el ambiente.

### **1.3.2.3 Hábitos mentales productivos**

Los hábitos según Duhigg (2012) son acciones que se realizan de manera constante y sin que la persona que las realiza, se percate de sus acciones, porque realiza acciones constantes de manera instintiva como por ejemplo lavarse las manos antes de comer una fruta; al principio la persona lo hace por el hecho de estar consciente que debe hacerlo para evitar ingerir una mayor cantidad de bacterias. Pero, con el pasar del tiempo la misma persona lo realiza de manera automática sin pensar que lo hace por higiene, porque se ha convertido en una acción que debe realizar de manera instintiva.

El mismo Duhigg menciona que para la creación de un nuevo hábito, es necesario que la persona encuentre una señal sencilla y evidente para después definir una clara recompensa a la hora de desarrollar las acciones y convertirlas en hábitos. Por ello las personas productivas desarrollan acciones que contribuyen a un mejor desempeño de su productividad; según Samsing (2018) existen 15 hábitos que las personas pueden desarrollar para mejorar su productividad en cualquier área, siendo las siguientes: toman descansos frecuentes para recuperar la energía, es decir, descansar únicamente lo necesario; tienen un propósito, plantean objetivos o metas a cumplir; crean su lista de tareas pendientes la noche anterior y dividen las tareas principales en subtareas, con la finalidad de ser organizados; evitan las distracciones internas, con lo cual no pierden el tiempo en divagar; tienen una lista de tareas pendientes separada para las distracciones externas; optimizan su correo electrónico con herramientas inteligentes, para evitar realizar las mismas actividades dos o más veces, es decir, son organizadas con sus herramientas de trabajo o estudio.

## **1.4 Formulación del problema**

¿De qué manera influye la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones educativas de Guayaquil – Ecuador 2019?

## **1.5 Justificación**

La realización de este tipo de trabajos investigativos, son con la finalidad de analizar los aspectos que se relacionan con la educación de los jóvenes de la sociedad. En éste se estudia cómo los docentes de las instituciones educativas de Guayaquil – Ecuador pueden mejorar el desarrollo de estrategias de aprendizaje. Por lo tanto, es conveniente que la investigación propuesta se realice, ya que permite conocer más aspectos inherentes al contexto educativo, pero enfocados al desempeño de los docentes.

Las instituciones requieren de docentes capacitados que se adapten a las necesidades educativas de los estudiantes, es decir, que ha de considerar las capacidades para ser eficiente, informado, poner al servicio de la razón la razón. Esta necesidad es analizada por medio de la gestión de talento humano, los cuales orientan la creación profesional de los docentes hacia un contexto escolar, permitiendo el desarrollo de diferentes estrategias de aprendizaje, lo cual beneficia a los educandos del sistema de educación. Es importante recalcar que el talento humano cumple un papel protagónico, puesto que es flexible, activo y con la capacidad de diseñar, implementar y adaptar una práctica que se ajuste a las necesidades.

La relevancia social de la presente investigación, es el beneficio que brinda la realización de un estudio donde se analizan nuevos aspectos que son importantes y que influyen significativamente en el desempeño del docente, donde se aplican diversas normas de convivencia que permiten el trabajo en equipo y la colaboración de todos los individuos de la sociedad educativa.

De acuerdo a lo teórico, se toma en consideración varios enfoques relacionados a la labor docente, además de poner a disposición diferentes referencias sobre el tema, de diversos autores que han abordado la problemática, el contenido teórico de este proyecto se constituye en una base para futuras investigaciones sobre las variables del mismo.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

H1. Existe influencia significativa a través de la dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

Ho. No existe influencia significativa entre la dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

H1. Existe influencia significativa por medio de la dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

Ho. No existe influencia significativa dentro la dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

H1. Existe influencia significativa a través de la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

Ho. No existe influencia significativa entre la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil - Ecuador 2019, a través de una investigación bibliográfica y de campo.

#### **1.7.1 Objetivos Específicos**

Identificar el nivel la gestión de talento humano en las instituciones educativas de Guayaquil -Ecuador 2019.

Investigar el nivel de estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil -Ecuador 2019.

Considerar si la dimensión interna de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil- Ecuador 2019.

Establecer si la dimensión asertiva de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil- Ecuador 2019.

Interpretar si la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil- Ecuador 2019

## II. Método

### 2.1 Tipo de diseño de investigación

#### Tipo de Investigación

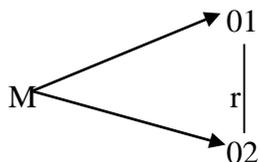
Indagación Descriptiva.- Dankhe (1986) Consiste en conocer hábitos, situaciones y actitudes dominantes mediante la descripción precisa de objetivos, procesos y personas, además se evalúan los componentes de los fenómenos que se quiere investigar, describe y selecciona algo. E estudio descriptivo tiene como finalidad medir la mayor precisión posible.

Búsqueda Explicativa.- Esta investigación se rige en contestar los principios de sucesos fenomenales reales y comunitarios. Además se enmarca en demostrar en que consiste un fenómeno y sus manifestaciones y como se enlazan las variables de investigación.

#### Diseño de investigación

La exploración es la reunión de técnicas metodológicas, comentaristas y prácticas que se aplican en el análisis de un problema. El proyecto de exploración transversal espiga antecedentes en un periodo determinado, su objetivo es detallar las variables y examinar como incide y su correspondencia en un tiempo proporcionado. La investigación descriptiva determina las cualidades, las propiedades y los contornos de los individuos, agrupaciones, sociedades y elementos que puedan ser sometidos a un estudio. Fernández & Baptista (2017)

El bosquejo del diseño no-experimental, está conformado de la siguiente manera:



M: Muestra de estudio (Docentes de la I.E. Manuel Wolf Herrera)

01: Variable independiente (gestión de talento humano)

02: Variable dependiente (estrategias de aprendizaje)

R: Relación entre las variables

## 2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión de talento humano	Chiavenato (2009 p. 9) Manifiesta que la muestra es la union de habilidades y destrezas obligatorias para guiar los aportes representativos de los individuos o talentos humanos, como el aislamiento, la eleccion, la creacion, las gratificaciones y la valoracion de la practica	Para esta variable se utilizará un temario de 13 preguntas contando con las dimensiones; dimension interna, dmension asertiva y la dimension de planificacion y desarrollo.	Dimensión Interna	Planificación	
				Toma de decisiones	
				Habilidades	
				Gestión por competencias	Ordinal
			Dimensión Asertiva	Conocimientos	
				Destrezas	
				Capacidad	
				Condiciones de trabajo	
			Planificación y Desarrollo	Investigación	
				Proceso	
				Funciones	
				Desarrollo	
			Estrategias de aprendizaje	Es el camino o vía que se utiliza de manera deliberada para lograr un objetivo de aprendizaje. UNAM (2019 p. 1)	Para esta variable se utilizará un temario de 12 items considerando las dimensiones; Actitudes y percepciones efectivas en relación al aprendizaje, Adquisición e integración del conocimiento y Hábitos mentales productivos.
Positivas sobre el clima del aula					
Positivas sobre las tareas o actividades					
Adquisición e integración del conocimiento	Conocimiento declarativo	Ordinal			
	Conocimiento procesal				
	Construir				
	Organizar				
Hábitos mentales productivos	Toma de decisiones				
	Solución de problemas				
	Pensamiento crítico				
	Pensamiento creativo				

Elaborado por: Elizabeth Mina Corozo

## 2.3 Población, muestra, muestreo y población

### 2.3.1 Población

Ventura León (2017) Manifiesta que la localidad es la reunión de sujetos que comprometen algunas características que se procura estudiar (de lo singular a lo universal). Los pobladores según lo expuesto por Tamayo (1997). Se delimita como “1 plenitud del fenómeno a analizar donde los individuos tienen semejanzas colectivas las cuales analizar y dar fundamento a los datos de exploración. (p. 238). En este estudio se ha considerado al grupo de docentes de las instituciones de Guayaquil, un total de 30 educadores encuestados.

Muestra: Para realizar esta exploración se agarró una muestra constituida por 30 maestros.

Para la elección de los habitantes para la muestra se ejecutó por medio de un muestreo probabilístico. Según Supo (2015) Manifiesta: que el método de muestreo no probabilístico no ingresa la matemáticas para deducir la cantidad de contribución que se debe seleccionar. La alternativa a seleccionar es decisión del experto que tendrá que determinar la cantidad de contribución indispensable para ejecutar su análisis.

En base a los objetivos y con la finalidad del proyecto de investigación se contó con la colaboración de los interpretes de la institución pedagógica: 2 directivos, y 28 docentes un total de 30 personas detallado en el siguiente cuadro.

**TABLA 1: MUESTRA**

<b>Área/Nivel</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Directivos		1	1
Docentes		19	9
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>10</b>
			<b>30</b>

Fuente: Unidad Educativa Manuel Wolf Herrera

El tamaño de la muestra es probabilístico finita, porque se enfoca en docentes de las instituciones de Guayaquil.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad**

**2.4.1 Técnicas:** Es el método aplicado, que sirve para la receptar los datos de las variables, fue a través de la encuesta, por lo tanto se descenderá a realizar un temario. Pulido Polo, (2015) Indica que técnicas es un ámbito de investigación con el fin de alcanzar un resultado propuesto, además es el medio para recorrer las fases del método científico.

**Encuesta:** Lopez Roldan & Falleli (2015) Indica que la encuesta es la capacidad de investigación en la cual se puede recaudar información para fomentar un entorno profesional y todo un sector de la investigación aplicada, y poder conocer los fundamentos y práctica de este instrumento. También se considera que la encuesta es un método que sirve para la selección de antecedentes en la que se implica de forma organizada diversas técnicas y periodos del proceso de investigación para la difusión de información de calidad.

**2.4.2 Instrumento:** Según lo expuesto por Bastidas (2012), las herramientas son procesos que se debe seguir en una exploración además posibilita obtener de manera segura la información de forma determinada al ámbito anormal estudiado como parte del problema que se procura resolver.

En efecto, la herramienta empleada para la Variante Independiente fue elaborada por un cuestionario de 13 preguntas, la Variante Dependiente una herramienta de 12 preguntas, su planteamiento es de acuerdo a los indicadores y sus correspondientes dimensiones, de las cuales se aproximan: D1- Dimensión Interna, D2-Dimensión Asertiva D3- Planificación y Desarrollo, D4- Actitudes y percepciones efectivas en relación del aprendizaje, D5- Adquisison e integración del conocimiento y D6- Hábitos mentales productivos.

**2.4.3 Validez.** - Marroquín Peña (2015) Manifiesta que la validez es el instrumento en el cual se miden las variales, este instrumento mide la inteligencia. El instrumento tiene validez cuando sus items corresponden a la medicion de las variables. Se considera la validez como el hecho de una encuesta sea realizada, hecha y empleada que se realice lo que se quiere evaluar.

**Juicio de experto:** El educador de aula autorizo el instrumento considerando la propuesta de las Variables de análisis tanto como Gestión de talento humano y estrategias de aprendizaje, considerando sus dimensiones para comparar la autenticidad y la sujeción que cuentan las preguntas, el nivel de acontecimiento tiene normas establecidas.

**2.4.4. Confiabilidad.** - Según Jara Paredes (2015) La confiabilidad es un instrumento que sirve para medir la exactitud de la medida, si se aplica el instrumento repetidamente a un individuo o elemento elabora iguales conclusiones. Es la confianza que se tiene en la información que ofrece un instrumento.

De tal manera el cuestionario realizado para la variable independiente gestión de talento humano y la variable dependiente estrategias de aprendizaje, se aplicó una prueba estadística de bajo la metodología de Alfa de Cronbach sujeta a una muestra de 30 individuos donde se pudo comprobar si es confiable o no, de los cuales los datos fueron tabulados e infundidos a través de los instrumentos de Excel y el programa SPSS. Obteniendo como resultado para la variable independiente 0,80 de confiabilidad y para la variable dependiente 0,88 de confiabilidad.

**2.5 Procedimiento.**- Luego de haber desarrollado los fundamentos teóricos en el método se procedió a emplear las técnicas de aspecto contextual para investigar, se determinó las técnicas a implementar, como se va a realizar, como se va a desarrollar y quienes serán los anfitriones para el desarrollo de los instrumentos, entrevista y discusión de resultados sea el caso.

**2.51. Observación.**- Pulido Polo (2015) Manifiesta que la observación permite recolectar información y observar detenidamente cómo evoluciona la vida de un elemento en general. La observación es una de las técnicas más usadas en las ciencias sociales. Dentro de las instituciones educativas se pudo observar que no hay gestión por parte de los directivos en incrementar a los docentes en la materia de acuerdo a sus conocimientos para que desarrollen estrategias innovadoras para emplear el aprendizaje cognitivo de los estudiantes.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Según Figueroa (2016) Manifiesta que el estudio de la información receptada es una habilidad para comprobar e intercambiar datos, con el fin de realzar los antecedentes en base a una resolución determinada.

En el análisis realizado se empleó el cálculo inferencial para el estudio de los resultados, simbolizada en frecuencias y porcentajes sencillos. Los antecedentes fueron

asociados y recopilados de las dimensiones, y simbolizados en las tablas, teniendo un cálculo estructurado de contestaciones, donde las cifras se transformaron en cantidades proporcionales. La estadística que se tomó en cuenta la Correlación de Pearson a través de esta estadística se determinó aceptar la hipótesis o rechazarla.

**Método de investigación.-** Ruiz Medina (2012) Indica que el método cuantitativo es esencial para realizar un resumen estadístico en base a la hipótesis, este estudio pretende la existencia de una realidad social desde un enfoque externo. Además, el enfoque cuantitativo sirve para la recolección de datos que busca obtener las adecuadas verificaciones, sugerencias y conclusiones de un fenómeno particular. Los datos establecidos por medio de las herramientas antes mencionadas, se estructuraron y relacionaron argumentando a la tendencia de elaborar la información relatada, con procedimiento de medidas y porcentajes estadísticos descriptivos empleando el programa SPSS v. 25 y a través de este programa se encontró los valores coordinando las dimensiones de las variables.

## **2.7 Aspectos éticos**

Es garantizada la información de los profesores implicados, también la información correspondiente, indicando que esta es de aspecto normativo.

### III. Resultados

#### 1.7 Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil - Ecuador 2019, a través de una investigación bibliográfica y de campo.

Tabla 2: Gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil

		Estrategias de aprendizaje							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Talento humano	Deficiente	3	10.0%	3	10.0%	2	6,7%	8	26.7%
	Regular	2	6.7%	12	40.0%	4	13.3%	18	60.0%
	Adecuada	0	0.0%	2	6.7%	2	6.7%	4	13.3%
Total		5	16.7%	17	56.7%	8	26.7%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

#### Interpretación:

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 02, se indican los resultados estadísticos donde se evidencia que la gestión del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 60% de los docentes; de igual manera el 26,7% considera que la gestión del talento humano es deficiente y 13.3% lo consideran como adecuado. En cuanto al grupo que evaluó las estrategias de aprendizaje, las considera como regular con el 56.7%, mientras que el 26.7% la califican como adecuada las estrategias de aprendizaje y como inadecuada con el 16.7%

Objetivo Esp. N°01: Considerar si la dimensión interna de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil-Ecuador 2019.

Tabla 3: Dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizajes

		Estrategias de aprendizajes							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión interna del talento humano	Deficiente	4	13,3%	4	13.3%	0	0.0%	8	26.7%
	Regular	1	3.3%	12	40.0%	7	23.3%	20	66.7%
	Adecuada	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%	2	6.6%
	Total	5	16.6%	17	56.7%	8	26.7%	30	100.0 %

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

### Interpretación:

Según los resultados de la tabla 03, se presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la gestión interna del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 66,7% de los docentes; de igual manera el 26,7% manifiesta que la gestión interna del talento humano es deficiente y 6,6% lo consideran como adecuado. En cuanto al grupo que evaluó las estrategias de aprendizaje, las considera como regular con el 56.7%, mientras que el 26.7% la califican como adecuada las estrategias de aprendizaje y como inadecuada con el 16.6%.

Objetivo 02: Establecer si la dimensión asertiva de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil-Ecuador 2019.

Tabla 4: Dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizajes

		Estrategias de aprendizajes							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión asertiva del talento humano	Deficiente	3	10%	3	10%	0	0.0%	6	20%
	Regular	2	6.7%	11	36.7%	6	20%	19	63.3%
	Adecuada	0	0.0%	3	10%	2	6.7%	5	16.7%
	Total	5	16.6%	17	56.7%	8	26.7%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

### Interpretación:

En la tabla 04, se presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la gestión asertiva del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 63.3% de los docentes; de igual manera el 20% establece que la gestión asertiva del talento humano es deficiente y 16.7% lo consideran como adecuado. En cuanto al grupo que evaluó las estrategias de aprendizaje, las considera como regular con el 56.7%, mientras que el 26.7% la califican como adecuada las estrategias de aprendizaje y como inadecuada con el 16.6%.

Objetivo 03: Interpretar si la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil- Ecuador 2019.

Tabla 5: Dimensión planificación de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizajes

		Estrategias de aprendizajes							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación de la Gestión del talento humano	Deficiente	3	10%	7	10%	0	0.0%	10	33,3%
	Regular	2	6.7%	8	26.7%	6	20%	16	53.3%
	Adecuada	0	0.0%	2	6,7%	2	6.7%	4	13.3%
	Total	5	16.6%	17	56.7%	8	26.7%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados estadísticos que se presentan en la tabla 05, donde se evidencia que la planificación de la gestión del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 53.3% de los docentes; de igual manera el 33,3% considera que la planificación de la gestión del talento humano es deficiente y 13.3% lo consideran como adecuada la planificación. En cuanto al grupo que evaluó las estrategias de aprendizaje, las considera como regular con el 56.7%, mientras que el 26.7% la califican como adecuada las estrategias de aprendizaje y como inadecuada con el 16.6%.

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis General

Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil- Ecuador.

TABLA 6 : CORRELACIONES: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO \* ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

		Gestión de talento humano	Estrategia de aprendizaje
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	,573*
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
Estrategia de aprendizaje	Correlación de Pearson	,573*	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

$$R^2 = 0,328 = 33\%$$

### Análisis y toma de decisiones

En base a la tabla N° 6, se distingue que al exponer los datos al estadístico correlacional de Pearson, se descubre que existe correlación positiva buena y se relacionan en forma directa, y altamente significativa ( $r=0,573$ ,  $P=0.004$ ) entre la gestión de talento humano y la estrategia de aprendizaje de los maestros de la institución educativa Manuel Wolf Herrera en cuanto al Coeficiente de Determinación ( $R^2$ ) el valor que se alcanza es 0.328, señalándose que la gestión de talento humano posee una incidencia del 33% sobre la estrategia de aprendizaje de los docentes, concediendo tomar la determinación de Aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

## Hipótesis Específicas

H1. Existe influencia significativa entre la dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

Ho. No existe influencia significativa entre la dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

TABLA 7: CORRELACIONES: DIMENSIÓN INTERNA \* ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

		Dimensión Interna	Estrategias de aprendizaje
Dimensión Interna	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
Estrategias de aprendizaje	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

$$R^2 = 0.369 - 37\%$$

## Análisis y toma de decisiones

De acuerdo a la tabla N°7 , se puede observar los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que existe correlación moderada y altamente significativa ( $r=0,608$ ,  $P=0.003$ ) entre la dimensión interna y gestión de talento humano de los docentes de la institución educativa Manuel Wolf Herrera, en cuanto al Coeficiente de Determinación ( $R^2$ ) el valor que se alcanza es 0.369, señalando que dimensión interna tiene una influencia del 37% sobre las estrategias de aprendizaje, permitiendo tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

H1. Existe influencia significativa entre la dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

Ho. No existe influencia significativa entre la dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

TABLA 8: DIMENSIÓN ASERTIVA                      GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensión Asertiva	Correlación de	1	,661**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Gestión de talento humano	Correlación de	,661**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicado a docentes I.E Manuel Wolf Herrera

$$R^2 = 0.436 - 43.6\%$$

### **Análisis y toma de decisiones**

Según la tabla N°8, se puede observar los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que existe correlación moderada y altamente significativa ( $r=0,661$ ,  $P=0.00$ ) entre la dimensión asertiva y gestión de talento humano de los docentes de la institución educativa Manuel Wolf Herrera, en cuanto al Coeficiente de Determinación ( $R^2$ ) el valor que se alcanza es 0.436, señalando que dimensión asertiva tiene una influencia del 43.6% sobre la gestión de talento humano, permitiendo tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

H1. Existe influencia significativa entre la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

Ho. No existe influencia significativa entre la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

### Correlaciones

TABLA 9: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Gestión de talento humano
Planificación y Desarrollo	Correlación de Pearson	1	,579**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	,579**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E Manuel Wolf Herrera

$$R^2 = 0.335 - 33.5\%$$

### Análisis y toma de decisiones

En base a la tabla N°9, se puede analizar los datos estadísticos de correlacional de Pearson, se observa que existe correlación moderada y altamente significativa ( $r=0,579$ ,  $P=0.001$ ) entre la planificación y desarrollo y gestión de talento humano de los docentes de la institución educativa Manuel Wolf Herrera en cuanto al Coeficiente de Determinación ( $R^2$ ) el valor que se alcanza es 0.335, señalando que planificación y desarrollo tiene una influencia del 33.5% sobre la gestión de talento humano, permitiendo tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

#### **IV. Discusión**

De acuerdo al objetivo general determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil tabla 02, se demuestra que la gestión del talento humano en las entidades educativas de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 60% de los docentes; de igual manera el 26,7% estima que la gestión del talento humano es deficiente y 13.3% lo consideran como adecuado. En cuanto al grupo que evaluó las estrategias de aprendizaje, las considera como regular con el 56.7%, mientras que el 26.7% la califican como adecuada las estrategias de aprendizaje y como inadecuada con el 16.7%. Similar resultado se obtuvo en la ciudad de Táchira en la Universidad Alonso de Ojeda, donde Majad Rondón (2016) con la investigación denominada “Gestión de talento humano en organizaciones educativas” por lo cual se presenta como una “investigación descriptiva, de campo, quien concluye el informe manifestando que se debe proponer un modelo de gestión que implique un cambio o transformación de la administración institucional, porque en la actualidad guarda mucha relación las competencias que desarrolla el docente para adaptarse a los cambios de la sociedad y los medios de comunicación que son muy cambiantes; de igual manera Peñaloza, Panchi & Castro (2018) opinan que la gestión de talento humano es importante porque ayuda a los trabajadores que “van desarrollando sus competencias y orientando su capacidad de empleabilidad, al transmitir sus habilidades y conocimientos en la organización y planificación del trabajo” (p. 61). De la misma manera en la Revista Cubana Educación Superior se presenta un estudio realizado por García, Ortiz & Chávez (2017) de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador con el título “Estrategias orientadas al aprendizaje autónomo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador”. Por tales motivos se recomienda que los educadores han de profundizar en la aplicación de estrategias de aprendizaje como la base para mejorar los niveles de educación de la juventud del país.

De acuerdo al objetivo específico 01 relacionado a la dimensión interna de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes, tabla 03, se evidencia que la gestión interna del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado

como regular por el 66,7% de los docentes; de igual manera el 26,7% estima que la gestión interna del talento humano es deficiente y 6,6% lo consideran como adecuado. Similar resultado en la ciudad de Bogotá – Colombia, Camargo (2017) de la Universidad Militar

Nueva Granada, se realiza la investigación “Gestión del talento humano como una herramienta que mejora la calidad educativa y concluye que el país cafetero, necesita cambios inmediatos en el sistema al igual que en la parte organizacional, también que se considere las estrategias de talento humano para mejorar la productividad de los docentes en el desempeño de sus actividades.

Con relación al objetivo 02 dimensión asertiva de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes, se evidencia tabla 04, que la gestión asertiva del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 63.3% de los docentes; de igual manera el 20% tiene en cuenta que la gestión asertiva del talento humano es deficiente y 16.7% lo consideran como adecuado. Similar resultado se encuentra en el trabajo que realiza Cisneros Endara (2016) cuyo título es “Diseño de un sistema de gestión del talento humano para la Unidad Educativa Particular Antares” y se realiza en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Quito. En conclusión, se detecta que ésta no cuenta con un área de talento humano, mucho menos el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de la educación de los estudiantes que asisten a la institución. También indica que toda organización de cualquier tipo, especialmente aquellas que brindan un servicio de educación, cuente con un área o departamento destinado a gestionar los recursos humanos con los que el plantel cuenta para desarrollar sus actividades académicas.

Finalmente en el objetivo 03, la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano se evidencia que la planificación de la gestión del talento humano en las instituciones de Guayaquil – Ecuador, fue evaluado como regular por el 53.3% de los docentes; de igual manera el 33,3% considera que la planificación de la gestión del talento humano es deficiente y 13.3% lo consideran como adecuada la planificación. Similar resultado encontraron Vallejo & Portalanza (2017) quienes analizan el “fundamento de la gestión de talento humano tal como estrategias a través de la captación y contención de los maestros en las entidades educativas de Ecuador”. Dicha investigación se realiza en la ciudad de Guayaquil, en la

Universidad Espíritu Santo; el estudio concluye indicando que las GTH, es relevante en el ámbito educativo porque requiere de estrategias orientadas a la atracción de personal altamente calificado y a la vez cómo retenerlos en la institución. Además, señalan las autoras que Ecuador ha sufrido grandes cambios en el sistema de educación, muchos de ellos son avances importantes, especialmente en la legislación del sector de la educación.

De acuerdo a la tabla 06 de la hipótesis general gestión de talento humano existe correlación positiva buena y relación directa y altamente significativa ( $r = 0,573$ ,  $P = 0,04$ ) entre la gestión de talento humano y estrategia de aprendizaje de los maestros. Su estimación es de 0.328, indicando que la gestión de talento humano tiene incidencia del 33% sobre la estrategia de aprendizaje de los docentes, tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Semejante resultado se encontró de (Rotonda, 2017) manifiesta que la gestión es la realización de acciones que se deben llevar a cabo para dar solución a los problemas o para la satisfacción de necesidades y demandas que se propone encarar la organización. Siendo parte esencial para poder realizar una gestión, la evaluación de algunos aspectos como: primero, la identificación de las personas a las cuales les afecta el problema que se va a resolver, para así conocer quiénes pueden brindar apoyo. Segundo, cuáles son los beneficios que brindaría resolver el problema para convencer a las personas, que no se ven afectadas por este, y arreglarlo. Tercero, cuál es la relación que tiene con otras necesidades y los efectos que pueden tener sobre otras situaciones.

En base a la hipótesis específica de la tabla 07 indica una correlación moderada y altamente significativa ( $r = 0.608$ ,  $P = 0,003$ ) entre la dimensión interna y gestión de talento humano de los docentes de la Unidad educativa Manuel Wolf Herrera, la coeficiencia de Determinación ( $R^2$ ) el valor que se obtiene es 0,369 indicando que la dimensión interna tiene influencia del 37% sobre la estrategia de aprendizaje, es decir, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Semejante resultado se encontró de (Armas, Llanos, & Traverso, 2017) concretan que la dimensión interna de la gestión de talento humano se refiere a la composición del personal, es decir, las habilidades, los conocimientos, las motivaciones y la actitud que los colaboradores demuestran en la organización.

Con lo indicado en el cuadro 08 en la correlación de Pearson, hay correlación moderada y altamente significativa ( $r = 0.661$ ,  $P = 0.00$ ) entre la dimensión asertiva y la gestión de talento humano de los profesores de Unidad educativa de Guayaquil tiene un

coeficiente de Determinación ( $R^2$ ) el valor es de 0,43.6% sobre la gestión de talento humano permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Similar resultado encontró de Caballo (2016) indica que la asertividad guarda relación con la conducta del individuo y la define como “una capacidad compleja de emitir conductas que son reforzadas positiva o negativamente, y de no emitir conductas que son castigadas o extinguidas por los demás.” (p. 54)

En conclusión en la tabla 09 se puede observar los valores estadísticos de la correlación de Pearson, indicando que existe una correlación altamente moderada significativa ( $r = 0,579$ ,  $P = 0.001$ ) entre la planificación y desarrollo y gestión de talento humano en los maestros de las instituciones educativas, con un coeficiente de Determinación con un valor de 0,335 indicando que la planificación y desarrollo tiene influencia de 33.5% sobre la gestión de talento humano que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Semejante resultado encontraron de Martner & Máttar (2015) lo principal para el crecimiento de las organizaciones de cualquier tipo, especialmente en Latinoamérica, consiste en una expansión del aprovechamiento de las ventajas que ofrece la planificación estructurada, lo cual hace posible que las actividades del personal en relación de actividades laborales, se puede incorporar a diversas tareas que van de la mano con el manejo de modernas tecnologías y los recursos disponibles de la empresa para la gestión de los objetivos.

## V. Conclusiones

La gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil tabla 02, se evidencia que la gestión del talento humano en las instituciones de Guayaquil, fue considerado por los docentes en un nivel regular con el 60% y las estrategias de aprendizaje fueron evaluadas en un nivel regular con el 56.7%, de la misma manera se acepta la hipótesis de investigación por ser significativa.

En base a la dimensión interna de la gestión de talento humano se evidencia como regular con el 66,7%. Esto significa que en los docentes existe voluntad para mejorar la gestión interna del talento humano y contribuye al logro de las estrategias de aprendizajes; de la misma manera se acepta la hipótesis de investigación por ser significativa.

Al observar la dimensión asertiva de la gestión de talento humano se evidencia como regular con el 63,3%. Esto significa que en los docentes existe voluntad para mejorar la gestión asertiva del talento humano y contribuya al logro de las estrategias de aprendizajes; de la misma manera se acepta la hipótesis de investigación por ser significativa.

Mediante los resultados obtenidos de la dimensión planificación de la gestión de talento humano se evidencia como regular con el 53,3%. Esto significa que en los docentes existe voluntad para mejorar la planificación en la gestión del talento humano y contribuya al logro de las estrategias de aprendizajes. De la misma manera se acepta la hipótesis de investigación por ser significativa.

De acuerdo influencia significativa de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje existe correlación positiva buena y altamente significativa con una incidencia del 33% sobre estrategia de aprendizaje de los docentes donde se faculta aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

En resolución de los datos estadísticos existe correlación moderada y altamente significativa con una influencia de 37% entre la dimensión interna y gestión de talento

humano de los docentes, donde se procede tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Según los datos al estadístico existe correlación moderada y altamente significativa con una influencia de 43.6% entre la dimensión asertiva y gestión de talento humano de los docentes, permitiendo rechazar hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

Según los datos estadísticos se observa que existe correlación moderada y altamente significativa entre la planificación y desarrollo y gestión de talento humano de los docentes con una influencia del 33.5% sobre la gestión de talento humano, que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

## **VI. Recomendaciones**

Se recomienda a los directivos encargado de la gestión de talento humano que deben ser competente en su actividad, tener la responsabilidad de delegar a cada docente según el desempeño en el desarrollo de su evolución para proyectar, determinar, elegir, enseñar, valorar y desarrollo en sus actividades, donde se fomente la comunicación, valores, visión, misión, normas y políticas para fortalecer las relaciones interpersonales entre el personal docente y así poder crear un ambiente armonioso para que los docentes promuevan estrategias de aprendizaje dentro del aula.

Se recomienda que las estrategias de aprendizaje en los docentes, sean cabal, creativas y competentes en la parte didáctica y pedagógica para lograr la efectividad y alcanzar el éxito. Por lo cual debe existir interés de las instituciones por mejorar las técnicas de gestión.

La dimensión asertiva es importante y necesario que la formación del talento humano establece un pilar fundamental en las instituciones, por lo que depende de la motivación, intereses y necesidades, pero también de las habilidades, conocimientos y destrezas, que contribuyan a desarrollar el aprendizaje del estudiante, a fin de fortalecer su capacidad a nivel teórico y práctico.

Se sugiere crear una dimensión interna agradable a nivel institucional, con la finalidad de buscar la colaboración de los maestros en la gestión de la institución, interactuando de forma democrática, con el fin de desarrollar proyectos innovadores a favor de la institución educativa.

## Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2018). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. Bogotá - Colombia: Secretaria General - Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Álvarez, M. (2019). *Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Arancibia, V., & Herrera, P. (2016). Teorías Psicológicas aplicadas a la educación. En K. Strasser, *Manual de Psicología Educacional* (págs. 45-177).
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- Balarezo, G. (2017). *Actitud ante el aprendizaje y orientación a metas en estudiantes*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Belando, M. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 219-234.
- Blanco, C. (2018). *La integración del conocimiento*. México D.F.: Ediciones Evohé.
- Borea, F. (2018). *La toma de decisiones*. Buenos Aires - Argentina: Universidad Nacional de la Matanza.
- Caballo, V. (2016). Asertividad: definiciones y dimensiones. *Estudios de psicología*, 52-61.
- Cabrerizo, C. (2019). Las destrezas del pensamiento. *Revista Ventana Abierta*, 1-11.
- Camargo, A. (2017). *Gestión del talento humano como una herramienta que mejora la calidad educativa*. Bogotá - Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la administración moderna de recursos humanos. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (págs. 1-31). México: McGraw-Hill.
- Cisneros Endara, E. (2016). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano para la Unidad Educativa Particular Antares*. Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Contreras, E. (2016). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, 152-181.
- Dankhe. (1986). DEFINICIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN A REALIZAR: BÁSICAMENTE EXPLORATORIA, DESCRIPTIVA, CORRELACIONAL O EXPLICATIVA. 3.
- Duhigg, C. (2012). *El poder de los hábitos*. Barcelona - España: Random House.
- El Comercio. (13 de abril de 2018). *El 70% de los docentes ecuatorianos se encuentra en capacitación*. Obtenido de Diario El Comercio: <https://www.elcomercio.com/actualidad/capacitacion-docentes-ecuatorianos.html>

- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., & Alfonso, M. (2018). *Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Figuerola, M. (2016). *Sabermetodología*.
- Flórez, D., & Sánchez, J. (2017). Integración de procesos de gestión de conocimiento. *ALTEC*, 11-24.
- Fundación Séneca. (12 de noviembre de 2016). *Seis pasos para tomar decisiones*. Obtenido de Fundación Séneca: <https://fseneca.es/se-educ2/wp-content/uploads/2016/11/12.pdf>
- García, E. (2015). *Aprendizaje y construcción del conocimiento*. Madrid - España: Universidad Complutense de Madrid.
- García, M., Ortiz, T., & Chávez, M. (2017). Estrategias orientadas al aprendizaje autónomo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. *Revista Cubana Educación Superior*, 74-84.
- Gómez, P., & Gil, A. (2018). El estilo de aprendizaje y su relación con la educación entre pares. *Revista de Investigación Educativa*, 221-237.
- González, C. (2014). *Teorías de la toma de decisiones*. San José: EdiPub.
- Han, C. (2015). *Gestión de recursos humanos y responsabilidad social de la empresa: de las ideas a las aplicaciones*. La Rioja - España: Universida de La Rioja.
- Hernández, V., Fernández, K., & Pulido, J. (2018). La actitud hacia la educación en línea en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 349-364.
- Huergo, J. (2015). *Los procesos de gestión*. Córdoba: LAMAR.
- Iglesias, M., Rosero, K., & Castañeda, J. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación. *Revista Espacios*, 3-19.
- Isaza, L., & Henao, G. (2015). Actitudes-Estilos de enseñanza: Su relación con el rendimiento académico. *International Journal of Psychological Research*, 133-141.
- Jara Paredes, M. A. (2015). Validez y Confiabilidad en la construcción de reactivos. *ResearchGate*, 2.
- Lagones, R., & Pari, E. (2017). *Las actitudes hacia el aprendizaje en los estudiantes*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Lopez Roldan, P., & Falleli, S. (2015). *Encuesta* .
- Lopez, C., & Matesanz del Barrio, M. (2009). Las plataformas de aprendizaje. Del mito a la realidad. *Biblioteca Nueva*, 21-44.
- López, F. (2016). *Estilos de aprendizaje en el área de lengua y literatura*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

- Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 148-165.
- Maluenda, J., Navarro, G., & Varas, M. (2017). Asertividad. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 55-68.
- Marroquín Peña, R. (2015). *Confiabilidad y Validez de Instrumentos*. Lima: Universidad nacional de Educacion .
- Martner, R., & Máttar, J. (2015). *Los fundamentos de la planificación del desarrollo en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ministerio de Educación. (2015). *Estándares de desempeño docente*. Quito - Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos*. Quito: Ministerio de Educación.
- Morales, E. (21 de agosto de 2018). *Habilidades que debe tener un docente e-learning*. Obtenido de FocoConsultores.es: <https://fococonsultores.es/habilidades-docente-virtual/>
- Ocampo, E. (2017). *Modelos mentales sobre aprendizaje en estudiantes de pedagogía infantil*. Manizales: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE.
- Pardo, C., & Porras, J. (2015). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión Social*, 167-183.
- Peculea, L., & Bocos, M. (2015). The Role of Learning Strategies in the Development of the Learning-to-learn Competency of 11 th Graders from Technical Schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 16-21.
- Peñaloza, L., Panchi, V., & Castro, D. (2018). Desarrollo del talento humano como estrategia para la formación de docentes. *Revista RedCA*, 55-72.
- Peñaloza, M. (2015). Teoría de las decisiones. *Perspectivas*, 227-240.
- Pérez, J. (11 de noviembre de 2018). *Actitudes y estrategias en el aprendizaje escolar*. Obtenido de Revista Vinculando: <http://vinculando.org/educacion/actitudes-y-estrategias-en-el-aprendizaje-escolar.html>
- Pilar, J. V. (2012). *Herramientas para la Gestión y la Toma de Decisiones*. Salta - Argentina: Editorial Hanne.
- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. México: Pearson Educación.
- Poblete, M., Bezanilla, M., Fernández-Nogueira, D., & Campo, L. (2016). Formación del docente en competencias genéricas: un instrumento para su planificación y desarrollo. *EDUCAR*, 52(1), 71-91.
- Ponce, B. (31 de julio de 2018). La descripción de la realidad problemática como base para toda investigación. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, Vol. 4(núm. 3), pp.

240-252. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.3.julio.240-252>

- Pulido, J. (2017). Actitud hacia la educación virtual de los alumnos de postgrado de la UPEL. *Razón y Palabra*, 606-623.
- Quintero, J. (20 de septiembre de 2017). *Fundamentos de la toma de decisiones*. Obtenido de <https://docplayer.es/>: <https://docplayer.es/86076829-Fundamentos-de-la-toma-de-decisiones.html>
- Ramírez de Colmán, D. (2018). La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo. *Población y Desarrollo*, 54 - 66.
- Ramírez, D. (16 de septiembre de 2012). *Desarrollo del talento humano*. Obtenido de ABC Color - Noticias: <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/desarrollo-del-talento-humano-451051.html>
- Reyes, B., Burgos, M., Ortega, Y., & García, S. (2018). *Actitudes, compromiso y rendimiento académico en estudiantes de Segundo Ciclo de Secundaria del Liceo Elizabeth Lantigua Bonilla*. Santo Domingo, República Dominicana: Escuela de Organización Industrial.
- Rodríguez, E. (21 de octubre de 2018). *Cultura de pensamiento*. Obtenido de <http://www.nmformacion.com/>: <http://www.nmformacion.com/blog.asp?vcblog=1220>
- Román, L., Díaz, L., & Leyva, E. (Enero - Junio de 2016). Competencias genéricas en docentes del nivel superior en el Estado de Guerrero. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Vol. 6(Núm. 12), pp. 1-17.
- Roosevelt, E. (2017). *La inteligencia emocional, la asertividad y otras habilidades sociales como estrategias para el desarrollo profesional*. Madrid: Omega.
- Rotonda, G. (2017). *Gestión. Capacitación de organizaciones de base*. Buenos Aires: CENOC.
- Ruiz Medina, M. I. (2012). POLÍTICAS PÚBLICAS EN SALUD Y SU IMPACTO EN EL SEGURO POPULAR EN CULIACÁN, SINALOA. *eumet.net*, Manuel Ildefonso Ruiz Medina.
- Salgado, R., & Céspedes, F. (2017). Gestión del conocimiento y calidad de aprendizaje en la formación de profesionales de la educación. *OLIMPIA*, 235-244.
- Samsing, C. (11 de junio de 2018). *Los 15 hábitos de las personas muy productivas*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/>: <https://blog.hubspot.es/sales/habitos-personas-productivas>
- Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 133-146.
- Sandoval, E., & Díaz, S. (2016). Proceso de toma de decisiones y adaptación al cambio climático. *Ambiente & Sociedad*, 175-194.

- Sarmiento, L., & Ríos, J. (2017). Bases neurales de la toma de decisiones e implicación de las emociones en el proceso. *Rev. Chil. Neuropsicol.*, 32-37.
- Serra, G. (19 de marzo de 2019). *Desarrollo del talento humano*. Obtenido de <http://institutoaltorendimiento.com/>:  
<http://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/desarrollo-del-talento-humano/>
- Sevilla, D., & Martín, M. (2017). Percepciones sobre la educación inclusiva: la visión de quienes se forman para docentes. *Revista de Investigación Educativa* 25, 83-113.
- Talavera, M., & Mayoral, O. (2018). Motivación docente y actitud hacia las ciencias: influencia de las emociones y factores de género. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, 461-475.
- Tavela, D. (2018). *Aprendizaje integrado*. Lima: Secretaría de Innovación y Calidad Educativa de Perú.
- Torres, K. E. (2017). *Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- UNAM. (09 de enero de 2019). *¿Qué son las estrategias de aprendizaje?* Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque2/estrategiasAprendizaje>
- UNESCO. (2015). *Estrategia de Educación de la UNESCO 2014-2021*. Paris - Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO. (05 de julio de 2018). *Docentes*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Universia. (30 de agosto de 2017). *¿Qué destrezas buscan las empresas en sus empleados?* Obtenido de Fundación Universia: <https://noticias.universia.net.co/entrada/noticia/2012/07/20/952377/que-destrezas-buscan-empresas-empleados.html>
- UNIVERSIA Colombia. (07 de septiembre de 2015). *5 competencias que todo docente del siglo XXI*. Obtenido de <https://www.universia.net.co/>:  
<https://noticias.universia.net.co/consejos-profesionales/noticia/2015/09/07/1130847/5-competencias-docente-siglo-xxi-debe-tener.html>
- Universidad de Chile. (02 de diciembre de 2018). *Estrategias de aprendizaje y evaluación*. Obtenido de [www.uchile.cl](http://www.uchile.cl): [www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/desarrollo-y-perfeccionamiento-docente/ofert-de-cursos/46399/estrategias-de-aprendizaje-y-evaluacion](http://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/desarrollo-y-perfeccionamiento-docente/ofert-de-cursos/46399/estrategias-de-aprendizaje-y-evaluacion)
- Valencia, L. (2016). *Una aproximación a la Gestión Humana, en Universidades públicas y privadas de la ciudad de Manizales Colombia*. Manizales: Universidad de Manizales.

- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (15 de abril de 2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM*, 145-168.
- Vargas, F. (2016). *Actitudes de los docentes en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje*. Bogotá - Colombia: Instituto Latinoamericano de Altos Estudios.
- Vidal, J. (2015). Teoría de la Decisión: proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones. *Cinta moebio*, 136-152.
- Vigotsky, L. (1925). Vygotsky y teorías sobre el aprendizaje. *educarchile*, 2, 13.
- Vilcarromero, R. (2016). *La gestión en la administración*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- Visbal, D., Mendoza, A., & Díaz, S. (2017). Estrategias de aprendizaje en la educación superior. *Sophia*, 70-81.
- Vizcarra, M., Recalde, I., & Macazaga, A. (2018). La percepción del conflicto escolar en tres comunidades de aprendizaje. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 95-108.
- Zarzar, C. (2015). *Habilidades básicas para la docencia*. México: Patria.

# ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de Consistencia

**Título:** Influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera influye la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones educativas de Guayaquil – Ecuador 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil - Ecuador 2019, a través de una investigación bibliográfica y de campo.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el nivel la gestión de talento humano en las instituciones educativas de Guayaquil -Ecuador 2019.</li> <li>2. Analizar el nivel de estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil -Ecuador 2019.</li> <li>3. Determinar si la dimensión interna de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil-Ecuador 2019.</li> <li>4. Seleccionar si la dimensión asertiva de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil-Ecuador 2019.</li> <li>5. Diseñar si la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano influye en las estrategias de aprendizajes en las instituciones educativas de Guayaquil-Ecuador 2019.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia significativa de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H1.</b> Existe una influencia significativa entre la dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p><b>H0.</b> No existe una influencia significativa entre la dimensión interna de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p><b>H2.</b> Existe una influencia significativa entre la dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p><b>H0.</b> No existe una influencia significativa entre la dimensión asertiva de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.</p> <p><b>H3.</b> Existe una influencia significativa entre la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019</p> <p><b>H0.</b> Existe una influencia significativa entre la planificación y desarrollo de la gestión de talento humano y las estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil-Ecuador 2019.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> No Experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Donde: M=Personal docente de la institución educativa de Guayaquil</p> <p>O1 = Gestión de Talento Humano</p> <p>O2 = Estrategias de aprendizaje</p> <p>r = Relación.</p> <p><b>Técnica:</b> Experimentación</p> <p><b>Instrumento:</b> Test: 25 ítems.</p>	<p><b>Población</b> 30 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 30 docentes</p>

**Anexo 2**  
**Ficha técnica**  
**Instrumento para evaluar la gestión de talento humano**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

1.1. Denominación	: Encuesta.
1.2. Tipo de Instrumento	: Escala
1.3. Autor	: Dr. Córdova Pintado Manuel
1.4. Medición	: Gestión de talento humano
1.5. Administración	: Docentes
1.6. Tiempo de Aplicación	: 20 min.
1.7. Forma de Aplicación	: Individual o colectiva

**II. OBJETIVO**

El Cuestionario tiene por objetivo evaluar el nivel de gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje que tienen los docentes.

**III. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Dimensión interna
- Dimensión Asertiva
- Planificación y Desarrollo
- Actitudes y percepciones efectivas en relación al aprendizaje
- Adquisición e integración del conocimiento
- Hábitos mentales productivos

**IV. INSTRUCCIONES**

- El Cuestionario, consta de 25 ítems, repartidos entre las Dimensión interna
- (5 ítems), Dimensión Asertiva (4 ítems), Planificación y Desarrollo
- (4 ítems), Actitudes y percepciones efectivas en relación al aprendizaje
- (3 ítems) Adquisición e integración del conocimiento
- (3 ítems), Hábitos mentales productivos(6 ítems)

La escala que se usó fue la Likert, 4: Totalmente de acuerdo, 3: De acuerdo, 2: En desacuerdo y 1: Totalmente en desacuerdo.

## V. MATERIALES:

-Cuestionario, lápices y plumas.

## VI. EVALUACIÓN:

### 6.1.- Nivel para cada una de las variables

El puntaje total, para las dimensiones se obtuvo multiplicando el puntaje máximo (4) por el número de ítems y el puntaje mínimo por (1); luego se restó y dividió entre cuatro; obteniéndose la siguiente escala para las variables:

Niveles	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Dimensión interna	3+5	8 +5	13 + 5	18 + 5
Dimensión Asertiva	3+4	7 + 4	11 + 4	15 + 4
Planificación y Desarrollo	3+4	7 + 4	11 + 4	15 + 4
Actitudes y percepciones efectivas en relación al aprendizaje	3 + 3	6 + 3	9 + 3	12 + 3
Adquisición e integración del conocimiento	3 + 3	6 + 3	9 + 3	12 + 3
Hábitos mentales productivo	6 + 3	9 + 3	12 + 3	15 + 3

**Anexo 3**  
**Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario sobre gestión de talento humano**

VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	N.º 1
------------------------------------	-------

**1. Datos personales: Por favor, marca con una “X” en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.**

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NIVEL EDUCATIVO EN QUE ESTUDIA ACTUALMENTE		
a) Masculino	b) Femenino	a) Estatal	b) Privada	a) Licenciatura	b) Masterado	c) Doctorado
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL				
a) Bachiller.		a) Licenciado en Educación Inicial				
b) Licenciado.		b) Licenciado en Educación Primaria				
c) Doctor.		c) Licenciado en Educación Secundaria				
e) Otro Grado.		d) Otro Título Profesional				

**2. Preguntas: Marca con una “X” en la columna que corresponda.**

ÍTEMS		VALORACIÓN			
DIMENSION: DIMENSION INTERNA		Totalmente de Acuerdo 4	De Acuerdo 3	En Desacuerdo 2	Totalmente en Desacuerdo 1
<b>1.</b>	¿La convivencia escolar es un proceso a tener en cuenta en la planificación y organización de estrategias?				

2.	¿Considera que en la planificación responde a las necesidades de los estudiantes?				
3.	¿Cree usted que la planificación garantiza el éxito de la institución Educativa?				
4.	¿Considera usted que la planificación y el control son dos funciones administrativas perfectamente relacionadas: la una no tiene sentido sin la otra?				
5.	¿Cree usted que una planificación interactiva busca predecir el futuro y que la institución esté preparada para hacer frente al mismo?				
DIMENSIÓN: DIMENSIÓN ASERTIVA		Totalmente de Acuerdo 4	De Acuerdo 3	En Desacuerdo 2	Totalmente en Desacuerdo 1
6.	¿Se siente incómodo al tomar decisiones complejas?				
7.	¿Cree usted que la gestión de talento humano influye en la toma de decisiones de los docentes?				
8.	¿Cree Ud. que su experiencia ha influido para mejorar las decisiones tomadas en la institución educativa?				
9.	¿Ha tenido que aplicar sus habilidades deductivas para aclarar alguna situación en la institución?				

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO		Totalmente de Acuerdo 4	De Acuerdo 3	En Desacuerdo 2	Totalmente en Desacuerdo 1
10.	¿Genera comunicación con los estudiantes que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación?				
11.	¿Considera usted que los docentes utilizan los recursos necesarios para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?				
12.	¿Cree usted que el docente influye en el desarrollo de estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?				
13.	¿Considera usted que la autoestima que tenga el docente representa gran influencia en el desarrollo de estrategias?				

### Cuestionario sobre estrategias de aprendizaje

• VARIABLE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE.	N° 2
--	------

**1. Datos personales: Por favor, marca con una “X” en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.**

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NIVEL EDUCATIVO EN QUE ESTUDIA ACTUALMENTE		
a) Masculino	b) Femenino	a) Estatal	b) Privada	a) Licenciatura	b) Masterado	c) Doctorado
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL				
a) Bachiller.		a) Licenciado en Educación Inicial				
b) Licenciado.		b) Licenciado en Educación Primaria				
c) Doctor.		c) Licenciado en Educación Secundaria				
e) Otro Grado.		d) Otro Título Profesional				

**2. Preguntas: Marca con una “X” en la columna que corresponda.**

ÍTEMS		VALORACIÓN			
DIMENSIÓN: APTITUDES Y PERCEPCIONES EFECTIVAS EN RELACION AL APRENDIZAJE		Totalmente de Acuerdo 4	De Acuerdo 3	En Desacuerdo 2	Totalmente en Desacuerdo 1
1.	¿Usted demuestra actitudes positivas durante el proceso de aprendizaje con los estudiantes?				

2.	¿Cree usted necesaria las estrategias de aprendizaje para mejorar los hábitos metales de los estudiantes?				
3.	¿Cree usted que se debe promover las estrategias de aprendizaje entre los docentes en la institución?				
<b>DIMENSIÓN: ADQUISICION E INTEGRACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>		Totalmente de Acuerdo 4	De Acuerdo 3	En Desacuerdo 2	Totalmente en Desacuerdo 1
4.	¿Utiliza en su actividad como docente estrategias cognitivas y metacognitivas?				
5.	¿Las diferencias de los estudiantes son aceptadas como oportunidades para aprender y generar conocimiento?				
6.	¿Considera usted que las capacitaciones promovidas por la Institución Educativa en los últimos años se han realizado tomando en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				
<b>DIMENSIÓN: HÁBITOS MENTALES PRODUCTIVOS</b>		Totalmente de Acuerdo 4	De Acuerdo 3	En Desacuerdo 2	Totalmente en Desacuerdo 1
7.	¿Analiza en profundidad las causas del problema más allá de lo evidente?				
8.	¿Su institución cuenta formalmente con valores organizacionales?				

9.	¿Considera importante la comunicación entre docentes para fomentar las destrezas de los estudiantes?				
10.	¿Has participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				
11.	¿Considera usted que se utilizan diferentes estrategias o actividades de enseñanza de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?				
12.	¿Considera usted estar bien informado sobre la gestión de talento humano en la institución?				

**Anexo 4**  
**Prueba de Confiabilidad de Instrumentos**  
**Variable: gestión de talento humano**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,800	,782	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La convivencia escolar es un proceso a tener en cuenta en la planificación y organización de estrategias?	36,50	30,722	,095	.	,820
¿Considera que en la planificación responde a las necesidades de los estudiantes?	36,30	25,344	,766	.	,755
¿Cree usted que la planificación garantiza el éxito de la institución Educativa?	37,00	28,222	,364	.	,794

¿Considera usted que la planificación y el control son dos funciones administrativas perfectamente relacionadas: la una no tiene sentido sin la otra?	36,70	24,900	,796	.	,751
¿Cree usted que una planificación interactiva busca predecir el futuro y que la institución esté preparada para hacer frente al mismo?	36,80	27,733	,633	.	,773
¿Se siente incómodo al tomar decisiones complejas?	37,70	32,900	-,092	.	,819
¿Cree usted que la gestión de talento humano influye en la toma de decisiones de los docentes?	37,60	31,822	,056	.	,812
¿Cree Ud. que su experiencia ha influido para mejorar las decisiones tomadas en la institución educativa?	36,70	26,678	,416	.	,791
¿Ha tenido que aplicar sus habilidades deductivas para aclarar alguna situación en la institución?	36,70	31,789	,080	.	,809
¿Genera comunicación con los estudiantes que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación?	36,50	30,500	,354	.	,794
¿Considera usted que los docentes utilizan los recursos necesarios para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?	36,30	24,678	,725	.	,755
¿Cree usted que el docente influye en el desarrollo de estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?	36,40	24,711	,726	.	,755
¿Considera usted que la autoestima que tenga el docente representa gran influencia en el desarrollo de estrategias?	36,40	27,378	,650	.	,770

**Variable: estrategias de aprendizaje**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,882	,896	12

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Usted demuestra actitudes positivas durante el proceso de aprendizaje con los estudiantes?	35,00	18,222	,605	,872
¿Cree usted necesaria las estrategias de aprendizaje para mejorar los hábitos metales de los estudiantes?	35,50	17,167	,563	,876
¿Cree usted que se debe promover las estrategias de aprendizaje entre los docentes en la institución?	35,30	17,344	,889	,858
¿Utiliza en su actividad como docente estrategias cognitivas y metacognitivas?	35,40	18,711	,621	,873
¿Las diferencias de los estudiantes son aceptadas como oportunidades para aprender y generar conocimiento?	35,30	18,456	,594	,873

¿Considera usted que las capacitaciones promovidas por la Institución Educativa en los últimos años se han realizado tomando en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?	35,80	17,289	,659	,868
¿Analiza en profundidad las causas del problema más allá de lo evidente?	35,20	17,289	,838	,860
¿Su institución cuenta formalmente con valores organizacionales?	35,60	18,044	,471	,881
¿Considera importante la comunicación entre docentes para fomentar las destrezas de los estudiantes?	35,20	18,178	,417	,885
¿Has participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?	35,40	19,822	,166	,898
¿Considera usted que se utilizan diferentes estrategias o actividades de enseñanza de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?	35,20	17,289	,838	,860
¿Considera usted estar bien informado sobre la gestión de talento humano en la institución?	35,70	17,789	,636	,870



Dimensión Asertiva					
6	¿Se siente incómodo al tomar decisiones complejas?			X	
7	¿Cree usted que la gestión de talento humano influye en la toma de decisiones de los docentes?		X		
8	¿Cree Ud. que su experiencia ha influido para mejorar las decisiones tomadas en la institución educativa?			X	
9	¿Ha tenido que aplicar sus habilidades deductivas para aclarar alguna situación en la institución?			X	
Planificación y desarrollo					
10	¿Genera comunicación con los estudiantes que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación?			X	
11	¿Considera usted que los docentes utilizan los recursos necesarios para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?		X		
12	¿Cree usted que el docente influye en el desarrollo de estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?		X		
13	¿Considera usted que la autoestima que tenga el docente representa gran influencia en el desarrollo de estrategias?			X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			

8		X		
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
<b>TOTAL</b>	9	4		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

Carmen Parra Solórzano

Firmas

Umet - G - MGE - 066 - 2013

## Variable dependiente: estrategia de aprendizaje

### VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

#### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Carmen Parra Solórzano  
 Carrera : Gestión Educativa  
 Fecha : 06 de Diciembre de 2019

---

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: **Cuestionario sobre Estrategia de aprendizaje**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA ( ) : Total mente de acuerdo                      ED ( ) : En desacuerdo  
 DA ( ) : De acuerdo                                      TD ( ) : Totalmente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias.

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	<b>Aptitudes y percepciones efectivas en relación al aprendizaje</b>						
1	¿Usted demuestra actitudes positivas durante el proceso de aprendizaje con los estudiantes?				X		
2	¿Cree usted necesaria las estrategias de aprendizaje para mejorar los hábitos metales de los estudiantes?				X		
3	¿Cree usted que se debe promover las estrategias de aprendizaje entre los docentes en la institución?			X			
	<b>Adquisición e integración del conocimiento</b>						
4	¿Utiliza en su actividad como docente estrategias cognitivas y metacognitivas?				X		

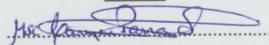
5	¿Las diferencias de los estudiantes son aceptadas como oportunidades para aprender y generar conocimiento?			X		
6	¿Considera usted que las capacitaciones promovidas por la Institución Educativa en los últimos años se han realizado tomando en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X	
<b>Hábitos mentales productivos</b>						
7	¿Analiza en profundidad las causas del problema más allá de lo evidente?				X	
8	¿Su institución cuenta formalmente con valores organizacionales?			X		
9	¿Considera importante la comunicación entre docentes para fomentar las destrezas de los estudiantes?			X		
10	¿Has participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X	
11	¿Considera usted que se utilizan diferentes estrategias o actividades de enseñanza de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?				X	
12	¿Considera usted estar bien informado sobre la gestión de talento humano en la institución?				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
<b>TOTAL</b>	9	3		

Juez/ experto:  
Nombres y Apellidos:

Carmen Parra Solórzano

**Firmas**



Umet- G - HGE - 066 - 2013

Guayaquil, 06 de Diciembre del 2019



Dimensión Asertiva					
6	¿Se siente incómodo al tomar decisiones complejas?			X	
7	¿Cree usted que la gestión de talento humano influye en la toma de decisiones de los docentes?		X		
8	¿Cree Ud. que su experiencia ha influido para mejorar las decisiones tomadas en la institución educativa?			X	
9	¿Ha tenido que aplicar sus habilidades deductivas para aclarar alguna situación en la institución?			X	
Planificación y desarrollo					
10	¿Genera comunicación con los estudiantes que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación?			X	
11	¿Considera usted que los docentes utilizan los recursos necesarios para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?		X		
12	¿Cree usted que el docente influye en el desarrollo de estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?		X		
13	¿Considera usted que la autoestima que tenga el docente representa gran influencia en el desarrollo de estrategias?			X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			

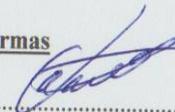
8		X		
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
<b>TOTAL</b>	9	4		

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Marcos Álvarez Mastrapa

Firmas



Nº 1923 11 2906-2018



5	¿Las diferencias de los estudiantes son aceptadas como oportunidades para aprender y generar conocimiento?			X		
6	¿Considera usted que las capacitaciones promovidas por la Institución Educativa en los últimos años se han realizado tomando en cuenta los resultados de aprendizaje de los estudiantes?				X	
<b>Hábitos mentales productivos</b>						
7	¿Analiza en profundidad las causas del problema más allá de lo evidente?				X	
8	¿Su institución cuenta formalmente con valores organizacionales?			X		
9	¿Considera importante la comunicación entre docentes para fomentar las destrezas de los estudiantes?			X		
10	¿Has participado en alguna actividad para implementar mejoras en la Institución Educativa?				X	
11	¿Considera usted que se utilizan diferentes estrategias o actividades de enseñanza de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?				X	
12	¿Considera usted estar bien informado sobre la gestión de talento humano en la institución?				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
<b>TOTAL</b>	9	3		

Juez/ experto:  
**Nombres y Apellidos:**  
 Álvarez Mastrapa Marcos

**Firmas**  
  
 N° de Registro : 1923112906-2018

Guayaquil, 06 de Diciembre del 2019

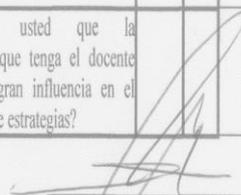
## Anexo 6 Matriz de validación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Influencia de la Gestión de talento humano en el desarrollo de Estrategias de Aprendizaje en la instituciones de Guayaquil -Ecuador 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				Observación y/o recomendaciones													
				Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta												
								4	3	2	1		SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión de talento humano	Dimensión Interna Constituye una forma de generar bienestar colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Habilidades</li> <li>Gestión por competencia</li> </ul>	¿La convivencia escolar es un proceso a tener en cuenta en la planificación y organización de estrategias?					X																	
			¿Considera que en la planificación responde a las necesidades de los estudiantes?						X																
			¿Cree usted que la planificación garantiza el éxito de la institución Educativa?								X														
			¿Considera usted que la planificación y el control son dos funciones administrativas perfectamente relacionadas; la una no tiene sentido sin la otra?								X														
		Dimensión Aseriva Reúne las conductas y pensamientos que nos permiten defender los derechos de cada uno	Conocimientos	¿Cree usted que una planificación interactiva busca predecir el futuro y que la institución esté preparada para hacer frente al mismo?								X													
				¿Se siente incómodo al tomar decisiones complejas?										X											
		Destrezas	Capacidad	¿Cree usted que la gestión de talento humano influye en la toma de decisiones de los docentes?																					
				¿Cree Ud. que su experiencia ha influido para mejorar las decisiones tomadas en la institución?																					
		Condiciones de trabajo			Ha tenido que aplicar sus habilidades deductivas para aclarar alguna situación en la																				

Planificación y Desarrollo Es la acción de pronosticar y adelantar un conjunto de actividades futuras	• Investigación.	¿Genera comunicación con los estudiantes que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación?						X		X			X		X		
	• Proceso	¿Considera usted que los docentes utilizan los recursos necesarios para el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes?						X		X			X		X		
	• Funciones	¿Cree usted que el docente influye en el desarrollo de estrategias para el aprendizaje de los estudiantes?						X		X			X		X		
	• Desarrollo	¿Considera usted que la autoestima que tenga el docente representa gran influencia en el desarrollo de estrategias?						X		X			X		X		

  
 FIRMA DEL  
 EVALUADOR  
 Dr. Manuel J. Cordova Pintado  
 DOCENTE UCV - PIURA

## Variable independiente: gestión de talento humano

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Gestión de talento humano"

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil - Ecuador 2019, a través de una investigación bibliográfica y de campo.

**DIRIGIDO A:** Docentes

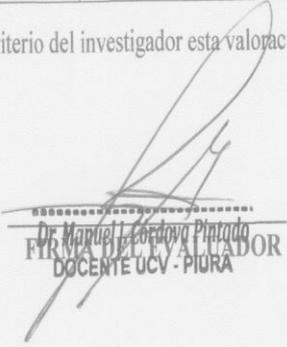
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Córdova Pintado Manuel Jesús

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:** Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
Dr. Manuel J. Córdova Pintado  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DOCENTE UCV - PIURA

## Variable dependiente: estrategias de aprendizaje

MATRIZ DE VALIDACIÓN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE																
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de la Gestión de talento humano en el desarrollo de Estrategias de Aprendizaje en la instituciones de Guayaquil -Ecuador 2019																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de validación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>  Es el camino o vía que se utiliza de manera deliberada para lograr un objetivo de aprendizaje UNAM (2019)	<b>APTITUDES Y PERCEPCIONES EFECTIVAS EN RELACION AL APRENDIZAJE</b>	Positivas acerca del aprendizaje.	1. Usted demuestra actitudes positivas durante el proceso de aprendizaje con los estudiantes.						X		X		X			
		Positivas sobre el clima del aula	2. Cree usted necesaria las estrategias de aprendizaje para mejorar los hábitos metales de los estudiantes.						X		X		X			
		Positivas sobre las tareas o actividades.	3. Cree usted que se debe promover las estrategias de aprendizaje entre los docentes en la institución.						X		X		X			

Anexo 7  
Carta de aceptación de encuesta



UNIDAD EDUCATIVA PCEI FISCAL  
"MANUEL WOLF HERRERA"

INSTITUTO TECNICO EN INDUSTRIA DE LA CONFECCION Y SERVICIOS HOTELEROS  
Dirección: P.O. Box 1174 01010 • Telf: (051) 2517311 • e-mail: [directoria@ueph.com](mailto:directoria@ueph.com)

Guayaquil, 05 de Junio de 2019

Director:

Odont. Luis Guamán Gualli

De mis consideraciones:

Por medio de la presente autorizo a la estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, **Mina Corozo Elizabeth Carmela** con C.I 092383886-6, realizar la "ENCUESTA" dirigida a los docentes para el **PROYECTO EDUCATIVO**, en la Institución Educativa Manuel Wolf Herrera de la ciudad de Guayaquil, previo a la obtención del título de Magister en Administración de la Educación.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente:

  
Odont. Luis Guamán Gualli  
Director



## Anexo 8 Acta de aprobación de originalidad de tesis

	<b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR- 02.02 Versión : 09 Fecha : 12-04-2019 Página : 1 de 1		
<p>Yo, Manuel Jesús Córdova Pintado docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada “Influencia de la Gestión de talento humano en el desarrollo de Estrategias de Aprendizaje en las instituciones de Guayaquil -Ecuador 2019” de la estudiante Mina Corozo Elizabeth Carmela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">Piura, 15 de agosto del 2019</p> <div style="text-align: center; margin: 20px 0;"></div> <p style="text-align: center;">Firma Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado DNI: 02605589</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"></div>					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

**Anexo 9**  
**Pantallazo de software turnitin**

Mina-Elizabeth

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>19%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>16%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

18%

★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

---

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		

---





**Anexo 11**  
**Versión 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:

MINA COROZO ELIZABETH CARMELA

INFORME TITULADO:

“Influencia de la gestión de talento humano en el desarrollo de estrategias de aprendizaje en las instituciones de Guayaquil – Ecuador 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad

---

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