



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una
institución educativa, Guayaquil, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mantilla Arreaga, Carmen Janneth (ORCID: 0000-0003-2241-192X)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis familiares y compañeros de aulas, me siento ameno por la confianza puesta en mi persona, este nuevo logro académico es gran parte a ustedes. También le agradezco a todas las personas que directa o indirectamente me ayudaron a culminar este proyecto.

Agradecimiento

Deseo extender mi más ferviente reconocimiento a la Universidad César Vallejo, por la oportunidad brindada, de la misma manera a los docentes que son los facilitadores de excelencia al impartir sus conocimientos y lineamientos de formación profesional y humana. De manera especial a mi asesora de tesis a la Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne, puesto que gracias a su apoyo y supervisión he logrado concretar la presente investigación

Mi sincera y eterna gratitud

Contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	21
3.1.1. Diseño de Investigación	21
3.2. Operacionalización de las variables	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.3.1. Muestra	23
3.3.2. Muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	23
3.4.1. Técnicas.....	23
3.4.2. Instrumento de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimiento.....	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población.....	22
Tabla 2: La conciencia emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva	26
Tabla 3: La regulación emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva	27
Tabla 4: La autonomía emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva	28
Tabla 5: La competencia social se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva	29
Tabla 6: La competencia para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva	30
Tabla 7: Las competencias emocionales se relacionan significativamente con la gestión de talento humano	31

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación de las competencias emocionales con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021. la investigación es de tipo básica por su alcance temporal es transversal, por su naturaleza es cuantitativa, así mismo el diseño fue diseño no experimental – correlacional asociativo. La muestra de la investigación estaba conformada por 27 docente, empleando un muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como técnica la encuesta, como instrumento el cuestionario estructurado por 22 preguntas para cada variable con escala ordinal ; a la vez validado por cinco experto, para demostrar su confiabilidad se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 mediante el Alfa de cronbach donde la confiabilidad fue competencias emocionales= ,937; gestión talento humano= ,987 demostrando una alta confiabilidad. En los resultados generales, se comprobó que existe una relación significativa entre competencias emocionales y gestión de talento humano con un valor de correlación de ,997 correlación positiva muy fuerte, con una significancia (sig) de 0,00 menor < 0,05 establecido en la investigación, en el cual se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Competencias emocionales, gestión de talento humano, habilidades de afrontamiento

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship of emotional competencies with the management of human talent in teachers of the Isidro Ayora Cueva Guayaquil School, 2021. The research is of a basic type due to its temporal scope, it is transversal, by its nature it is quantitative, Likewise, the design was a non-experimental - correlational associative design. The research sample consisted of 27 teachers, using a non-probabilistic convenience sampling, using the survey as a technique, as an instrument the questionnaire structured by 22 questions for each variable with an ordinal scale; at the same time validated by five experts, to demonstrate its reliability the statistical program SPSS version 25 was used through the Alpha of cronbach where the reliability was emotional competencies = .937; human talent management = .987 demonstrating high reliability. In the general results, it was found that there is a significant relationship between emotional competencies and human talent management with a correlation value of .997 very strong positive correlation, with a significance (sig) of 0.00 less <0.05 established in research, in which the null hypothesis is rejected.

Keywords: Emotional competencies, human talent management, coping skills

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias emocionales son esenciales en los procesos de adecuación, desempeño diario, las interacciones interpersonales, el bienestar y la salud ante los cambios por motivo de la pandemia. Las situaciones de confinamiento y crisis sanitaria debido a la pandemia a puesto a muchos profesionales en una incertidumbre por las dificultades en ejercer su cargo, por lo que puso a prueba sus emociones, afrontamiento y pensamientos positivos relevantes para su bienestar.

Estudios realizados por las Naciones Unidas en el año 2.020 en Amara (Etiopía), muestra en su informe de “Políticas”, que el 33 % de la población presenta síntomas de depresión, provocando que las personas recurran al consumo del alcohol, tabaco o droga por el tiempo de confinamiento debido por el covid-19. También en el informe indica que en el país de Canadá durante la pandemia hay un aumento del 20 % de consumo de alcohol, sin pasar por alto los efectos a largo plazo en la salud e impacto de la salud mental en la sociedad.

Según Peiró, (2006) expresa que la experiencia emocional de la persona es producida por su percepción, que muchas veces es difícil de controlar y pueden ocasionar consecuencias negativas, denominadas tensión, en tal sentido es importante el proceso de prevención.

Por esta razón los líderes de las organizaciones tienen que gestionar, motivar y dirigir mediante su gestión, con el objetivo de reducir los síntomas manifestados por el agotamiento mental generado muchas veces por el exceso de trabajo, por este motivo la gestión de talento humano debe brindar adecuada prevención y planificación de tareas que favorezcan las habilidades sociales y su salud mental Usma, (2020).

En Ecuador, en los últimos años se ha intentado fortalecer los conocimientos en los docentes para proveer una educación de calidad, por lo que se ha podido constatar que no solo es necesario tener los conocimientos, lo fundamental es desarrollar las competencias emocionales como un tema de relevancia social, que se caracteriza por su aspecto emocional y afectivo (Aguayo & Chamba, 2017).

En este mismo contexto la Escuela Isidro Ayora Cueva del cantón Guayaquil no es la excepción por lo que este estudio surge de la necesidad de fortalecer los comportamientos emocionales del profesorado con el fin de corregir los diversos procesos educativos, para lo cual es necesario que el recurso humano refuerce la motivación e interés para así dar cumplimiento de los estándares de calidad que la educación requiere.

Una vez expuesta la realidad problemática se plantea las siguientes interrogantes: ¿Cómo se relaciona las competencias emocionales con la gestión de talento humano en los docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021?

¿De qué manera se relaciona la dimensión conciencia emocional con la gestión de talento humano?; así mismo ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación emocional con la gestión de talento humano?, también ¿De qué manera se relaciona la dimensión autonomía emocional con la gestión de talento humano?; así mismo ¿Cómo se relaciona la dimensión competencia social con la gestión de talento humano? También ¿De qué manera se relaciona la dimensión competencia social con la gestión de talento humano?; finalmente ¿Cómo se relaciona la dimensión competencias para la vida y el bienestar con la gestión de talento humano?

Así mismo, el presente estudio se justifica por su relevancia social porque los resultados obtenidos del estudio serán entregados a la directora de la institución educativa con la finalidad de fortalecer las competencias emocionales del profesorado permitiendo mejorar los procesos educativos.

Además, este estudio tiene implicaciones prácticas, porque desean buscar una solución mediante los resultados de la investigación.

Por otra parte, tiene la justificación teórica por la revisión de varios modelos como Saarni (1999) ,también el modelo mixto de Goleman (2010); así también, Salovey y Bisquerra sobre las teorías de las competencias emocionales, por otra parte el modelo de Chiavenato, (2009) en lo que respecta a la gestión de talento humano, permitiendo brindar un aporte nuevo al conocimiento.

También tiene justificación metodológica brindando una contribución a las investigaciones como también el instrumento utilizado. Finalmente tiene conveniencia porque surge de la necesidad que tienen las competencias

emocionales en el ámbito educativo, relacionándolo con la gestión de talento humano de mejorar los diferentes procesos formativos que surgen en la entidad.

Por otra parte, se propone determinar la relación entre las competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021. Así mismo como objetivos específicos se han planteado Identificar la relación entre la dimensión conciencia emocional con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.; además establecer la relación entre la dimensión regulación emocional con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021; por otra parte determinar la relación entre la dimensión autonomía emocional con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021; también en identificar la relación entre la dimensión competencia social con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021; por ultimo en determinar la relación entre la dimensión competencias para la vida y el bienestar con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

En cuanto a la formulación de la hipótesis general: Se desea comprobar si Las competencias emocionales se relacionan significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021. Por otra parte en la comprobación de las hipótesis específicas tenemos: La conciencia emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021. Igualmente, la regulación emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021. Así mismo la autonomía emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021. También la competencia social se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021, así mismo la competencia para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a los antecedentes internacionales destaca Nina (2016), en su estudio *“Gestión del talento humano docente en Instituciones de Educación primaria del distrito de Pilcomayo – Huancayo”*, para obtener el grado de Magister del Perú, la metodología de la investigación fue básica, descriptivo utilizando como instrumento el cuestionario y la encuesta, en donde la muestra fue de 53 maestros nivel primaria. En los resultados la gestión de talento humano demuestra que no es manejada de la manera adecuada con un 4.28%, de forma regular 45.72%, de forma adecuada un 50 % en dicho establecimiento. Como conclusión la gestión del talento humano docente facilita su entendimiento, basados en los conocimientos, diversidad de estrategias que permite un mayor desempeño educativo.

Por otra parte Torres (2017), en su estudio para alcanzar el título de Maestra en administración de la educación, con el tema :*Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”* San Juan de Lurigancho – 2017, realizada en Perú, tuvo como propósito determinar la relación entre gestión del talento humano y calidad educativa, en la metodología de investigación la muestra estaba conformada por 80 docentes; la investigación fue básica; con métodos hipotéticos deductivos; de diseño no experimental transversal, correlacional, acompañada del cuestionario como elemento evaluativo. En los resultados indicaron que el coeficiente de Rho de Spearman = 0,301 y una significancia Sig. $p=0.007$ menor a $p=0.05$ establecido en la investigación por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Finalmente, Bernal (2019), en su investigación titulada *“Competencias emocionales de las maestras de primera infancia y su influencia en el desempeño de las funciones educativas”*, previo al título de Magister en Innovaciones sociales en Educación, realizada en Bogotá; tiene como motivo determinar la influencia entre las variables. Este estudio utilizó un enfoque cualitativo, de diseño transversal descriptivo, la población era de cinco docentes que laboran en un Jardín Infantil del Distrito Capital, para la muestra se empleó la misma población.

Las fases de la investigación fueron el diseño y validación de la entrevista, recolección de información documental, registro anecdótico de la observación del desempeño de las funciones educativas, recolección de información directa de las maestras mediante el uso de la encuesta, organización de la información, discusión de los resultados. La técnica utilizada en este análisis se basó en una entrevista semiestructurada, demostrando que las competencias emocionales de las docentes se encuentran perjudicadas debido al tipo de contratación de prestación de servicios, repercutiendo esto en el desarrollo personal y laboral.

En cuanto a los antecedentes nacionales destaca Batallas (2017), en su investigación titulada *“Incidencia de las competencias emocionales del docente de bachillerato en las buenas prácticas docentes dentro del entorno áulico”*, trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magister en Ciencias de la Educación, la investigación se determinó la incidencia entre competencias emocionales y las buenas prácticas docentes. Este estudio aplicó una investigación positivista – cuantitativo, transversal, no probabilística, de carácter confirmatorio. La muestra de estudiantes estuvo conformada por 610 participantes de primero, segundo y tercero de bachillerato, de la institución en mención a quienes se les empleó un cuestionario educativo de buenas prácticas docentes *“Escala de percepción de prácticas docentes en el entorno áulico”*; en la muestra estaba conformada por 21 participantes, aplicando la evaluación Bar-On (Ice). Como consecuencia la relación entre las variables no fue significativa con un valor de $r_s = -0,022$, lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, obteniendo un grado de significación bilateral de 0,923.

Otra investigación Madera (2016), en su tesis titulada *“Plan estratégico para la gestión del talento humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del colegio Dillon”*, Quito, previo a la obtención del título de Magister. El estudio tenía el propósito elaborar el Código de Convivencia Institucional con medidas claras y compromisos que impidan posibles conflictos, controversias llegando a soluciones convenientes y oportunas. La técnica aplicada en este trabajo investigativo fue la encuesta destinada a los estudiantes, en el cual en los resultados fueron un 44.89% de alumnos y 50% de docentes indicaron estar de acuerdo con la utilización de la propuesta con el fin de crear cambios significativos.

Finalmente, Poveda, (2017) en su estudio *“Modelo de gestión de talento humano basado en inteligencia emocional para la empresa compuequip-dos”* realizada en Ambato, en el cual tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión. La población fue de 115 empleados, donde la muestra es de 89 empleados, en la metodología utilizada la investigación tiene un enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta y entrevista. En los resultados presenta un 30% de los trabajadores manifiestan que los directivos poco le interesan el bienestar psicológico de sus empleados. En sus conclusiones indica que la gerencia debe proponer un modelo de gestión para los procesos del departamento de talento humano.

En cuanto al ámbito local, Sornoza (2021), en su investigación *“Competencias emocionales en docentes para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes con conductas disruptivas de noveno año de educación básica”*, tiene como motivo analizar las competencias docentes para el mejorar el aprendizaje de los estudiantes con conductas disruptivas. La investigación está basada en un enfoque mixto, cualitativo; descriptivo, de campo, bibliográfico; de método deductivo e inductivo, análisis sintético. La población estuvo compuesta por un total de 9 docentes de noveno año, se empleó como técnica la encuesta y las fichas de observación de las competencias docentes, permitiendo la obtención de información necesaria para el avance del proyecto. Los resultados demostraron que todos los docentes enfrentan conductas disruptivas en las aulas, identificando déficit en la aplicación de estrategias que embarcan estos temas para disminuir dicha problemática. Lo relevante de la investigación es que brinda temas frecuentes de conductas en los estudiantes y las medidas a tomar como la implementación de competencias emocionales junto al uso adecuado de materiales didácticos y demás herramientas, que consistan en la captación de atención de los alumnos y así evitar distracciones innecesarias en el salón de clases.

También, Arboleda (2021), en su tesis titulada *“Competencias emocionales en docentes para la inclusión de niños con necesidades educativas especiales”* Guayaquil – Ecuador, tiene con la finalidad de analizar las competencias

emocionales del profesorado, el estudio tiene un enfoque mixto cuantitativo – cualitativo, aplicando con método deductivo, inductivo, la población estuvo conformada por 40 padres de familia y 40 estudiantes del segundo año. La muestra no probabilística se consideró 5 niños que fueron reportados por el DECE de la institución y se encuentran diagnosticados por presentar necesidades educativas especiales. Las técnicas para la recopilación de información fueron entrevista a directivo, encuesta a docentes, ficha de observación a estudiantes y encuestas a representantes legales. Los resultados demostraron que los docentes necesitan capacitación continua, que facilite el progreso y manejo de habilidades y actitudes en beneficio de estudiantes inclusivos. Este estudio muestra diversidad de situaciones por lo que el docente enfrenta, para lo cual debe estar preparado con una formación académica permanente, puesto que la actualización e innovación de conocimientos es necesaria e indispensable, debido a que pertenecemos a un mundo evolutivo.

Finalmente, Bravo, Barcia y Loor (2017) en su tema de investigación *“Las competencias emocionales y comunicativas de las secretarias en su desempeño”* el estudio fue descriptivo, se utilizó como la técnica de la encuesta a 182 estudiantes y 59 secretarias que corresponde a la muestra. En sus resultados se comprobó que el 52% el estado emocional determina la calidad de servicio. Un 36% considera que la competencia emocional es el pilar fundamental en cualquier tipo de profesión, En la conclusión del estudio las competencias emocionales poseen un alto nivel de impacto en las relaciones humanas, por lo que se debe poner en práctica las normas de convivencias para mantener buenas interacciones en el desarrollo de actividades laborales.

En cuanto a las bases teóricas de la variable competencias emocionales, Salovey y Sluyter, (1997) afirma que son habilidades que ayudan a percibir y controlar el uso adecuado adaptativo en el desarrollo de la competencia emocional.

Así también Saarni, (1999) expresa que las competencias emocionales son habilidades y capacidades para desenvolverse en un ambiente, diferenciándose por la persona mejor adaptada por la confianza en sí mismo.

Para Saarni las competencias emocionales es la demostración de expresar sus emociones, por lo que la autoeficacia es reconocer las emociones propias y

capacidad de regularlas que dependen de los principios morales, el carácter y los valores éticos que inciden como respuestas de una competencia emocional madura.

Según el autor las competencias emocionales está compuesta por un listado de competencias como: Competencias del propio estado emocional que incluye la posibilidad de experimentar emociones múltiples, la habilidad para discernir las habilidades de los demás en base a ciertas situaciones y poderlas expresar; habilidad para utilizar vocabulario emocionales; la capacidad de empatía de implicarse con los demás; habilidad de afrontamiento frente emociones negativas mediante la autocontrol; conciencia de la naturaleza de relaciones; el grado de reciprocidad, la capacidad de autoeficiencia emocional que acepta su propia experiencia emocional.

Por lo que la autoeficiencia es sentirse bien y actuar en situaciones que produzcan dificultades o situaciones favorables para afrontar cambios, mejorando el nivel de control.

Por otra parte, para Goleman (2010), en su modelo mixto afirma que es la capacidad conseguida en la inteligencia emocional, que da paso en el desempeño laboral sea eficiente y efectivo. Por lo que el autor menciona que en el eje de estas competencias están involucradas las habilidades sociales que permiten que los sentimientos de los demás sean controlados expertamente y la empatía que se centra en la capacidad de descifrar esos sentimientos. Según el autor puntualiza que la inteligencia emocional es la competencia que dispone el individuo para cultivar las habilidades prácticas, las cuales se basan en uno de los 5 elementos como la empatía, la conciencia de sí mismo, el autocontrol, la capacidad de relación y la motivación.

Adicionalmente, en el modelo de Bisquerra, (2009) son un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos oportunos para expresar, comprender, tomar conciencia y regular de la manera adecuada las emocionales cuyo fin es contribuir un valor agregado a las funciones laborales de tal forma que se promueva el bienestar de la persona.

Según lo mencionado anteriormente se entiende como competencias emocionales como un aspecto responsable en su dominio de adaptación que favorece un afrontamiento a diversas circunstancias de la vida; por lo que las

competencias son necesarias para poder comprender, regular y expresar sus emociones.

A partir de esta aportación, Bisquerra propone cinco dimensiones: La dimensión conciencia emocional que es la capacidad y la habilidad de tomar conciencia de las propias emociones y de los demás, como también la interacción emoción-cognitiva y comprensión de las emociones de los demás.

Por otra parte, la conciencia emocional es identificar las emociones, determinado en la comprensión de las emociones para percibir las emociones de los demás.

Así mismo la dimensión de regulación emocional es autogenerar y regular emociones apropiadas evitando conflictos. Según el autor regulación son sentimientos, emociones que a menudo deben ser regulados en impulsividad, como también la tolerancia a la frustración con el objetivo de prevenir estados negativos como el estrés, depresión y ansiedad. Por lo cual se debe desarrollar habilidades de afrontamiento para frenar cualquier emoción negativa mediante estrategias de autorregulación.

También la dimensión de autonomía emocional corresponde a la actitud positiva para la vida, autoestima, como la disposición para analizar normas sociales, así como la autoeficacia personal, encontrando como indicadores como la autoestima, automotivación, auto eficiencia, responsabilidad, actitud positiva.

Cuando se habla de autoeficacia emocional según el autor Bisquerra es la capacidad de la persona de sentirse como desea, de acuerdo a las creencias del individuo sobre su balance emocional.

Por otra parte, la dimensión de competencia social significa mantener buenas relaciones, por lo que implica dominar habilidades básicas, como la comunicación afectiva, el respeto, manteniendo un comportamiento de cooperación, prevención y solución de conflictos.

Según Bisquerra es desarrollar habilidades sociales básicas de escucha, manifestaciones de agradecimiento, respeto en aceptar las diferencias tanto grupales como individuales. Por lo que se debe manejar la comunicación para iniciar y mantener tanto las comunicaciones no verbales como verbales demostrando que han sido bien atendidos.

Finalmente, competencias para la vida y el bienestar representadas las conductas apropiadas y responsables de soluciones de diferentes problemas como sociales y profesionales orientados a mejorar la vida social y personal. En tal sentido es el respeto de los propios derechos, deberes, compromiso, ejercicio de valores cívico y reconocimiento propio y ajeno. Esta es la teórica que asume el estudio por ser relevante en las competencias emocionales por su sustento teórico.

En cuanto a las teorías de la variable gestión de talento humano Caicedo y Acosta (2012) expresa que son procesos interrelacionados, los cuales se encuentran inmersos en las políticas y normas de la organización.

Así mismo para Alles, (2009) permite alinear al capital intelectual de los trabajadores por medio de las competencias claves para el desarrollo profesional. Por ello manifiesta McClelland, (2002), es necesario buscar habilidades y el conocimiento requerido en un trabajo enfatizado por las competencias de las personas determinado por los niveles que reflejan las conductas observables.

Por otra parte, Majad (2016) la gestión de talento humano consolida el trabajo corporativo, basado en las funciones de las competencias de cada individuo, para la obtención del cumplimiento de los objetivos institucionales, considerando las diversas etapas como son planificación, ejecución y control, basado en los principios de cultura, identidad y filosofía colectiva.

La autora menciona tres dimensiones en su artículo expuesto; la dimensión gestión es aquella que está determinada por la planificación, ejecución y control. La gestión es considerada como el rol de asumir y dar cumplimiento a las responsabilidades sobre un determinado proceso ya sea personal o institucional, por ende, incluye la inquietud de saber si se contará con los recursos y estructuras indispensables para ejecutar las diversas actividades del puesto encargado.

Por otra parte, la dimensión talento humano es el recurso que intensifica las actividades y procesos institucionales en su totalidad; por lo que es necesario el uso de normas y políticas que propaguen un bienestar social en beneficio de la comunidad y el entorno de la institución; esta dimensión está precisada por las destrezas, compromisos y capacidades. Por último, la dimensión trabajo corporativo, este implica la existencia de varios elementos en la institución, los

cuales están extremadamente interconectados y en retroalimentación constante como la identidad, cultura y la filosofía corporativa.

Otra propuesta Chávez, (2015) busca elevar las competencias de los trabajadores mediante el involucramiento de la organización, para ello la estructura organizacional persigue objetivos de competitividad, selección de personas que cumplan las expectativas al momento de ingresar; para lo cual se requieren unas series de procesos.

En cuanto a la dimensión procesos de reclutamiento, es la selección de personas que tengan determinadas características para el trabajo, funcionando como un puente entre la organización y el mercado de trabajo.

Con respecto a la dimensión organizar personas es determinar las funciones con respecto a su cargo, del empleado, por lo que es necesario la socialización en sus actividades, y del ambiente del trabajo.

Por otra parte, la dimensión procesos de recompensar personas comprende a la recompensa, retribución y reconocimiento por el desempeño en la organización, según el autor la remuneración mejora el desempeño para alcancen las metas institucionales; ya que las recompensas son incentivos alicientes para estimular los comportamientos deseados por la organización.

Por su parte, la dimensión procesos desarrollar personas tiene relación con la educación, capacitación y entrenamiento garantizando mejorar las capacidades de los colaboradores de la institución. Por lo que desarrollar personas es brindar información para que aprendan habilidades, conocimientos y destrezas generando nuevos hábitos productivos que contribuyan al buen desempeño y productividad de la organización.

Por último, la dimensión procesos auditar personas es la supervisión y acompañamiento para mantener y hacer cumplir los reglamentos impuestos en la organización, en el cual se pueden aplicar auditorías internas y externas como un sistema continuo de cambio como gestión funcional.

Finalmente, otra propuesta es de Chiavenato (2009), quien afirma que son procesos relacionados con el talento humano; porque su función es alcanzar los objetivos institucionales por medio de los trabajadores, ya que los trabajadores pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de toda organización; en el cual ayuda a los administradores formar su equipo de trabajo.

Por lo que según Chiavenato esta área está integrado por seis procesos básicos; entre estos procesos corresponde a la dimensión integrar personas, en el cual su función es incluir nuevo personal, reclutamiento y la selección de personal; este proceso requiere de un intenso proceso para desarrollar y no cometer fallas.

Para Chiavenato integrar a las personas representa la ruta del ingreso de los trabajadores a la organización, para los posibles candidatos por sus competencias que se ajustan a su cargo, por ello las instituciones cuentan con procesos para alcanzar tales objetivos. En la que obedece unas series de procesos para llenar vacantes en la que exclusivamente pertenece al departamento de recursos humano, este proceso busca el mejoramiento continuo mediante la incorporación de trabajadores como activos intangibles.

Por otra parte, dimensión organizar a las personas son acciones que requiere elaborar las competencias de los cargos, incluyendo la elaboración del diseño organizacional y cargos. Estos procesos se realizan con la finalidad de dirigir y acompañar a los trabajadores en su desempeño. En esta dimensión según el autor son actividades que realizan los recursos humanos para orientar y acompañar su desempeño en la que corresponde también las funciones y descripciones de los cargos de los mismos.

Así mismo la dimensión recompensar a las personas se refiere a las acciones de estímulo para satisfacer las necesidades individuales, incluyendo en este proceso los de remuneración, y servicios sociales, por lo que esta dimensión los procesos se enfoca en las satisfacciones de los empleados.

Por otra parte, la dimensión desarrollar a las personas es brindar la formación, capacitación, entrenamiento y educación para garantizar el desarrollo con el propósito de que aprendan habilidades, conceptos, ideas para que modifiquen sus comportamientos, por lo que el aprendizaje constituye el fundamento básico para el aprendizaje individual.

Al mismo tiempo la dimensión retener a las personas, son medios para desarrollar buenos ambientes laborales y psicológicos, dentro de estas actividades esta la cultura organizacional. Estos procesos tratan de crear condiciones satisfactorias en las actividades de las personas entre estos procesos incluye el clima organizacional, la higiene y la seguridad.

Por otra parte, dimensión auditar a las personas son los seguimientos en las actividades de los trabajadores, verificando sus resultados, incluyendo registro de datos y sistema de información para la administración.

En estos procesos tienden a perjudicar o favorecer cuando es mal utilizado, cuando un proceso tiene falencias compromete a otros procesos de acuerdo a influencias externas e internas.

Para el autor Chiavenato todos estos procesos están relacionados entre sí, favoreciendo o perjudicando a los demás cuando están mal direccionados. Este es la teoría que asume la investigación del autor Chiavenato por ser la más aceptada en la actualidad por toda organización y su relación con la problemática de estudio.

Además, la presente investigación en la epistemología presenta un criterio racionalista crítico por la posición comprensiva para poder explicar los procedimientos de la producción del conocimiento, indagando teorías que puedan enriquecer la comprensión en el tema. Dichos aportes forman parte de fundamentos teóricos y metodológicos con el propósito de presentar una temática del discurso del trabajo investigativo para explicar en un lenguaje científico como también su estructura encaminada a los protocolos del estudio. Por lo que se intenta generar conocimiento una comprensión holística de las realidades en el estudio con propósito de reconocer la relación de las variables investigado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación que se empleó en este estudio es la investigación básica; Novillo (2016), menciona que la investigación básica también se la conoce como teórica o pura ya que permite ampliar u obtener nuevos conocimientos, por medio de una profunda revisión bibliográfica de estudios científicos realizados con anterioridad.

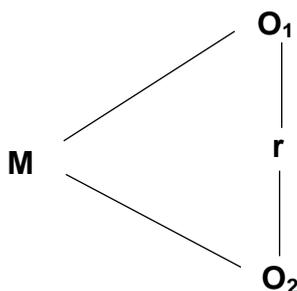
Así mismo la investigación por su alcance temporal es transversal porque sus mediciones se hacen en una sola ocasión.

Por su naturaleza es cuantitativa por la necesidad de contar con valores numéricos.

3.1.1. Diseño de Investigación

En lo concerniente al diseño de investigación, este estudio acogió un diseño no experimental – correlacional asociativo. Según Villano y Villegas (2019), este diseño permitió evidenciar la relación existente entre las variables estudiadas sin que haya habido algún tipo de manipulación en ella, es decir se las analizó tal y como se presentaron. Por su alcance temporal es transversal porque sus mediciones se hacen en una sola ocasión.

Este diseño considera el siguiente esquema:



Donde:

M= Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

O1= Competencias emocionales

O2= Gestión de talento humano

r= Relación entre competencia emocional y gestión de talento humano.

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Competencia emocional

Bisquerra, (2009) son habilidades de la persona para comprender y regular de la manera adecuada las emociones con el fin es contribuir a las buenas relaciones laborales, para promover el bienestar personal y social.

Definición operacional

La competencia emocional es el desarrollo cognitivo y emocional esenciales de la personal, en la que se medirá por un cuestionario dirigido a los docentes, distribuido por 5 dimensiones, con escala ordinal utilizando la respuesta Nunca=1; A veces=2; Siempre=3.

Variable 2: Gestión de talento humano

Chiavenato (2009), es conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir el capital humano; poniendo en práctica procesos de integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas, auditar a las personas.

Definición operacional

La gestión del talento humano implica aspectos relacionados con las personas, talento y el continuo aprendizaje de los trabajadores, en el cual se mide por medio de un cuestionario dirigido a los docentes con escala ordinal con respuestas Nunca=1; A veces=2; Siempre=3.

3.3. Población, muestra y muestreo

Arias, Villasís y Miranda (2016), menciona que la población es el conjunto de individuos, que pertenecen a un grupo característico con un sin número de criterios necesarios para la obtención de la información. La población del estudio estuvo conformada por 27 docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil.

Tabla 1:

Distribución de la población

Genero	Frecuencia	%
Masculino	9	33
Femenino	18	67
Total	27	100

Fuente: Secretaría de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021

Criterio de Inclusión: Profesionales con nombramientos definitivos.

Criterio de Exclusión: Personal administrativo y DECE.

3.3.1. Muestra

Para López y Fachelli, (2015) una muestra es la elección de una parte de un todo de la población. Debido al pequeño número de integrantes, se tomará la población total para el de estudio.

3.3.2. Muestreo

En cuanto al muestreo del estudio fue no probabilístico por conveniencia. Según Niño, (2019) el muestreo no probabilístico se aplica el criterio más conveniente para el caso.

Unidad de análisis:

Son los 27 docentes que colaboraron voluntariamente en responder los cuestionarios para el presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas

La técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo es la encuesta. Para Hueso y Cascant (2012) la encuesta es una técnica cuantitativa, generalmente la más utilizada en las investigaciones por su estructura y sobre todo porque facilita la recolección de datos de una muestra previamente seleccionada.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento del estudio estuvo basado en un cuestionario. Hueso y Cascant (2012), explica que este instrumento consiste en la elaboración de diversas preguntas que en su mayoría son cerradas, dado que las preguntas abiertas son cuando se aplica la entrevista. Por ende, el cuestionario estuvo enmarcado por opciones de respuestas previamente diseñadas por el encuestador, empleando un lenguaje claro y preciso en cada ítem para que sea de fácil lectura.

Se elaboró dos cuestionarios uno por cada variable; en donde la variable competencia emocional que consta de 22 ítems, este instrumento evalúa las cinco dimensiones: Conciencia emocional (5ítems); Regulación emocional (4ítems);

Autonomía emocional (5ítems); Competencia social (4ítems); Competencias para la vida y el bienestar (4ítems).

En cuanto al cuestionario para la variable gestión del talento humano consta de 22 ítems, este instrumento evalúa seis dimensiones: Integrar personas (4ítems); Organizar a las personas (4ítems); Recompensar a las personas (ítems); Desarrollar a las personas (4ítems); Retener a las personas (4ítems); Auditar a las personas (2ítems).

Validez

La validez es el grado en que el instrumento que se va a emplear mide la variable o las variables estudiadas (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Para la validación se realizó por medio del juicio de cinco profesionales con dominio del tema, quienes fueron los delegados de proporcionar las valideces establecidas por la claridad, relación e integridad en el contenido de los ítems.

Confiabilidad

En la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el programa estadístico SPSS a la prueba piloto, constituida por 10 docentes mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para George y Mallery, (2003) la confiabilidad es conocer que si aplicamos varias veces el mismo instrumento a la misma persona se puede obtener resultados similares, donde en el cuadro de interpretación de la confiabilidad va desde 0.01 a 1.00; para luego medir la confiabilidad en los dos instrumentos que miden la variable de estudio.

Los resultados alcanzados en cuanto a la confiabilidad del instrumento de V.1.Competencias emocionales= ,937; V.2.Gestión de Talento Humano = ,987

3.5. Procedimiento

En el estudio se realizó diversos procedimientos para la recolección de datos en el cual se realizaron diferentes actividades, como la elaboración de un oficio dirigido al directivo de la institución, solicitando la factibilidad para el ingreso a la institución con la finalidad de adquirir la información pertinente. Así mismo se convocó de manera virtual al personal docente que forma parte de la muestra seleccionada, para poder realizar la aplicación del instrumento, para luego ser tabulados.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los resultados se procederá a la tabulación utilizando el Excel, para luego se procederá al análisis de los datos por medio del programa SPSS estadístico, mediante la prueba No paramétrica de Rho spearman. Una vez obtenidos los resultados por medio del programa estadístico; se determina por la regla de decisión (lectura del p-valor) p (sig) > 5 % o 0,005 establecido en la investigación, para lo cual se utilizará la estadística inferencial para la verificación de los objetivos como las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

El actual estudio se basó en una información recolectada de carácter confidencial, por lo tanto, la identidad de los profesionales educativos que forman parte de la muestra es totalmente reservada. Además, es necesario especificar que la información de este trabajo fue recopilada de varias fuentes bibliográficas, por lo que se procedió a citarlas en base a las Normas APA, así como también el cumplimiento del protocolo de la Universidad César Vallejo, para la elaboración de la tesis.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Identificar la relación de la dimensión conciencia emocional con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 1

Hi: La dimensión conciencia emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

H₀: La dimensión conciencia emocional no se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

Tabla 2:

La dimensión conciencia emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

			Dimensión Conciencia emocional	Variable Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Dimensión Conciencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Variable Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

Fuente: SPSS 22

La Tabla 2 muestra que el valor correlación (rho) es de ,909 correlación positiva muy fuerte, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación en consecuencia, existe relación significativa ente la dimensión conciencia emocional con la gestión de talento humano, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la dimensión regulación emocional con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 2

Hi: La dimensión regulación emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

H₀: La dimensión regulación emocional no se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Tabla 3:

La dimensión regulación emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

			Dimensión Regulación emocional	Variable Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Dimensión Regulación emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Variable Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

Fuente: SPSS 22

La Tabla 3 muestra que el valor correlación (rho) es de ,909 correlación positiva muy fuerte, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, existe relación significativa ente la dimensión regulación emocional con la gestión de talento humano, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Identificar la relación de la dimensión autonomía emocional con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 3

Hi: La dimensión autonomía emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

H₀: La dimensión autonomía emocional no se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Tabla 4:

La dimensión autonomía emocional se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

			Dimensión Autonomía emocional	Variable Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Dimensión Autonomía emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Variable Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

Fuente: SPSS 22

La Tabla 4 muestra que el valor correlación (rho) es de ,862 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, existe relación significativa ente la dimensión autonomía emocional con la gestión de talento humano, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Identificar la relación de la dimensión competencia social con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 4

Hi: La dimensión competencia social se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

H₀: La dimensión competencia social no se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Tabla 5:

La dimensión competencia social se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

			Dimensión Competencia social	Variable Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Dimensión Competencia social	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Variable Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

Fuente: SPSS 22

La Tabla 5 muestra que el valor correlación (rho) es de ,672 correlación positiva media, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, existe relación significativa ente la dimensión competencia social con la gestión de talento humano, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 5

Determinar la relación de la dimensión competencias para la vida y el bienestar con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Hipótesis específica 5

Hi: La dimensión competencia para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

H₀: La dimensión competencia para la vida y el bienestar no se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Tabla 6:

La dimensión competencia para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

			Dimensión Competencias para la vida	Variable Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Dimensión Competencias para la vida	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	Variable Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

Fuente: SPSS 22

La Tabla 6 muestra que el valor correlación (rho) es de ,817 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, existe relación significativa ente la dimensión competencia para la vida y el bienestar con la gestión de talento humano, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo general

Determinar la relación competencias emocionales con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Hipótesis general

Hi: Las competencias emocionales se relacionan significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

H₀: Las competencias emocionales no se relacionan significativamente con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

Tabla 7:

Las competencias emocionales se relacionan significativamente con la gestión de talento humano.

			VAR00023	VAR00024
Rho de Spearman	VAR00023	Coeficiente de correlación	1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	VAR00024	Coeficiente de correlación	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

Fuente: SPSS 22

La Tabla 7 muestra que el valor correlación (rho) es de ,997 correlación positiva muy fuerte, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, si existe relación significativa ente la variable competencias emocionales con la gestión de talento humano, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Una vez obtenido la información de los resultados se procederá con la respectiva discusión, para la confrontación de los objetivos e hipótesis planteados en el estudio.

En lo que respecta al análisis del objetivo específico 1 en identificar la relación entre la dimensión conciencia emocional y la gestión de talento humano, los resultados fueron un valor correlacional de ,909 y un valor de significancia (sig) es de 0,00 identificado en la Tabla 2; esto quiere decir que a mayor conciencia emocional de los docentes en sus labores habrá una buena gestión de talento humano reflejado a través de su conciencia propia de acción.

Estos datos son contradictorios por Batallas, (2017) quien en su investigación muestra unos valores de correlación -0,22 y una significancia de 0,923 > 0,5 en el cual se acepta la hipótesis nula.

Según Salovey y Mayer, (1990), afirma que, con la conciencia emocional es posible tener la habilidad de tener ese conocimiento de las emociones propias y ajenas como guía de acción.

Para Salovey y Mayer la conciencia emocional es considerada como una habilidad de la información emocional, que facilita un razonamiento efectivo de pensar sobre nuestra emoción; esta percepción emocional reconoce los propios sentimientos, donde los identifica, descodifica con presión por medio de las señales emocionales, tono de voz o movimientos corporales.

Para Goleman, (1998) la conciencia emocional se refleja en el predominio de las emociones como conciencia de uno mismo y autogestión de las relaciones.

La educación emocional surge por las necesidades sociales y una respuesta educativa antes los problemas actuales como el estrés, depresión, ansiedad, y disciplina antes el desconocimiento “analfabetismo emocional” de las competencias emocionales Goleman, (1995).

Según Troya, (2014) indica que el control emocional mejora las relaciones de la cualquier organización, porque evita las discrepancias de criterios de las otras personas. Por lo tanto, la gestión de talento humano busca las mejores aptitudes, por lo que son clave en el control de las emociones de los

trabajadores, incluso a la hora de las contrataciones siendo un impacto en el éxito dentro de la organización.

Para Troya las competencias emocionales constituyen un recurso personal de su inteligencia emocional que facilita mayor percepción de su autoeficacia y afrontamiento que puedan surgir por diferentes circunstancias en su entorno laboral, por lo que según el autor las competencias dependen de la propia persona que dependerá de su inteligencia emocional, su carácter y personalidad.

En este sentido, se puede inferir que la conciencia emocional contribuye a mejorar las relaciones laborales entre compañeros y sus resultados se aprecian en el rendimiento colectivo y éxito laboral.

Por otra parte, en el análisis del objetivo específico 2 en establecer la relación de la dimensión regulación emocional con la gestión de talento humano, los resultados muestran un valor correlacional de ,909 y un valor de significancia (sig) es de 0,00 en el cual se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, presentado en la Tabla 3. Esto quiere decir que mayor sea la regulación de las emociones, mejor se ajustaran a las normas de convivencia, normas de comunicación expresión verbal y no verbal dentro de la organización.

Estudio realizado en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador por los autores Bravo, Barcia, Loor, (2017) indican que el 52 % el estado emocional afecta la calidad de servicio, por lo que un 36% considera que el manejo de las emocional es un pilar fundamental en todo tipo de profesión.

La regulación emocional es una respuesta de la sociedad actual, la necesidad de la importancia del control y la regulación que tiene el ser humano de no dejarse llevar de impulsos negativos que podría afectar tanto a nivel social como personal Dueñas, (2002).

Para Dueñas la educación emocional surge debido a las necesidades de afrontamiento ante la ansiedad, la depresión, disciplina que tiene efectos negativos sobre la persona y la comunidad; por lo que la regulación emocional conlleva el controlar los impulsos emocionales como elemento de prevención de emociones negativas.

Para Bisquerra, (2007) se requiere a la habilidad y capacidad de manejar de forma más apropiada las emociones, en la que se puede dominar diferentes estados de emoción, cognitivo (razonamiento, conciencia) y de comportamiento.

Dentro de estas regulaciones están también la expresión emocional de sus estados emocionales apropiadamente, así mismo las emociones deben ser reguladas, por lo que es importante las habilidades de afrontamiento para las emociones por medio de la autorregulación durante tales emociones, por lo que regular las emociones es autogenerar emociones positivas a su propio bienestar y calidad de vida.

Los ambientes y las condiciones laborales inciden en las emociones de los trabajadores como detonantes que conllevan reacciones conductuales y actitudinales, que tiene un impacto sobre el desempeño laboral y salud del trabajador.

Según Feldman y Blanco, (2006) manifiesta que las organizaciones, las personas o grupos de trabajo puede detectar el estado de emoción de quien habla por medio de la voz, porque por medio de la voz se puede medir o detectar las reacciones de impacto negativo o positivo.

Para Feldman y Blanco expresa que la activación emocional produce en nuestro organismo alguna situación que pueden generar algún tipo de emoción, clasificándolo de estados de ánimo en afectos negativos y positivos.

Así mismo para Domínguez, (2009) expresa que según las circunstancias que rodea al sujeto, las emociones se expresan mediante los gestos faciales por lo que muchas veces tienen a ser confundido.

Cuando surgen circunstancias desfavorables pueden ocasionar la aparición de expresiones o gestos faciales que revelan los estados de ánimo de la persona puesto que poseen características similares a las que acompañan a la palabra.

Por lo que se puede inferir que la regulación emocional es la facultad de controlar las emociones, los gestos; porque este tipo de emoción pone en evidencia los estados de ánimo por circunstancia ocurridas por las condiciones o clima laboral, por lo que es importante regular las emociones personales con el fin de evitar así tensiones desagradables o contratiempo que pueden incidir en las relaciones interpersonales en el trabajo.

Con respecto al análisis del objetivo específico 3 en identificar la relación de la dimensión autonomía emocional con la gestión de talento humano; muestra un valor correlación de ,862 con un valor de significancia (sig) es de 0,00

representado en la Tabla 4; esto quiere decir que mayor es la autonomía emocional mejor será la forma de automotivarse y controlar la incidencia en las actividades sociales y profesionales.

Estos resultados son respaldados por Arboleda, (2021) quien manifiesta que los docentes deben enfrentarse a diversas situaciones, por lo que deben estar preparados en las competencias emocionales.

Por lo que las habilidades se basan en la capacidad para controlar sus emociones, así como el apropiado manejo de las mismas logrando el desenvolvimiento para enfrentar los problemas de manera más prudente.

Para Bisquerra la autonomía emocional es la actitud personal frente a las normas sociales y la autoeficacia emocional. Para los directores, así como la consultoría de talento humano consideran que la presencia de una mayor autonomía emocional mejor será la satisfacción personal en la vida.

Así mismo para Fernández, (2013) la autonomía emocional no permite que otras personas cambien las emociones provocadas o por disgustos; porque la persona es suficientemente capaz de controlar este aspecto a favor su bienestar.

Según Castillo, (2010) la presencia de la autonomía emocional en las personas tiene un impacto en lo profesional como en los logros personales, convirtiéndose en un interés tanto empresarial como académico. En tal sentido, se puede inferir que la autonomía emocional es un factor adicional de la persona de autoeficacia emocional para contrarrestar malas emociones o disgustos que puedan afectar su desempeño y satisfacción laboral.

Por otra parte, en el análisis del objetivo específico 4 en competencia social se relaciona significativamente con la gestión de talento humano, determinado por un valor correlación de ,672 con una significancia (sig) de 0,00 identificado en la Tabla 5 ; esto quiere decir competencia social tiene conexión de las buenas relaciones interpersonales, necesarias en su formación integral que engloban aspectos sociales, culturales, académicos, laborales desde su ingreso hasta su egreso en cualquier organización.

Estudio realizado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia de la Facultad de Psicología. UNED -Madrid por los autores Giménez y Quintanilla, (2009) indica que la competencia social implica desarrollar habilidades psicológicas conjuntamente con la comunicación, por lo que señala una estrecha

relación con los procesos de socialización y la adquisición de destrezas sociales y emocionales, que conllevan a capacidades básicas.

Por otra parte, Chiavenato, (1999) expresa que el área de recursos humanos es un sistema abierto, como organismo vivo dentro del ambiente que lo rodea, la administración no existiría si no hubiera personas en ella.

Por lo que se puede inferir que los empleados con competencia social pueden difundir entusiasmo, amabilidad, buen humor, dispensable para el manejo de la comunicación, resolver conflictos y construir lazos personales que probablemente funcione con un grupo o individuo.

Con lo que respecta al análisis del objetivo específico 5 en establecer la relación de la dimensión competencias para la vida y el bienestar con la gestión de talento humano, muestra que el valor correlación (ρ) es de ,817 y un valor de significancia (sig) es de 0,00 establecido en la Tabla 6 ; estos resultados quieren decir que la persona puede adoptar comportamientos apropiados para afrontar los desafíos ya sean en su trabajo, profesionalmente o social facilitando experiencia de satisfacción.

Para Bisquerra, (2007) la competencia para la vida es tomar de los acontecimientos que ocurre en la vida con responsabilidad considerando aspectos de éticos, seguridad y sociales.

Según Madera (2016) según el autor la gestión del talento humano promueve la práctica de los deberes y derechos en bienestar, con medidas claras que impiden posibles conflictos llegando a soluciones oportunas.

Así mismo, para Chiavenato afirma que la gestión del talento humano asume responsabilidades garantizando la salud mental, física y condiciones de bienestar de los trabajadores.

En lo que se puede inferir que los trabajadores toman decisiones de pertenecer o no en una organización, dependiendo los beneficios u oportunidades que brinde según las políticas del departamento de talento humanos.

En lo que respecta a la comprobación del objetivo general se obtuvo un valor de correlación de ,997 y una significancia sig ,000 determinados en la Tabla 2 en el cual se acepta la relación entre las competencias emocionales y la gestión talento humano; esto quiere decir que las competencias emocionales

repercuten en el buen liderazgo en la gestión talento humano, porque pone énfasis a entender las capacidades de los candidatos y habilidades importante de empleabilidad.

Según Bravo, Barcia y Loor (2017) quien considera que la motivación pone en práctica la competencia emocional, pilar para ejecutar correctamente sus funciones.

Para Batallas, (2017) el manejo de las competencias o inteligencia emocional son las capacidades, aptitudes, habilidades que influyen en el individuo entro de las exigencias del entorno; para la gestión de talento humano las competencias emocionales de los empleados pueden servir como base de decisiones, referentes a los puestos de trabajo a llenar.

En referencia de la postura teórica Newstrom, (2011) la adquisición de habilidades sociales es comprender las consecuencias que otros experimentan y modificar su propia conducta.

Por lo que, según Newstrom, (2011) afirma que los lideres tiene la capacidad para evaluar y canalizar las emociones de sus empleados.

Los líderes usan la competencia emocional para crear un tipo de relación con sus empleados usando su optimismo, solidaridad. Los administradores con baja autoestima emocional suelen ser insensibles a las emociones y necesidades de sus empleados.

En tal sentido se puede inferir que se requiere controlar las emociones o regularlas, que se puede utilizada en la gestión de talento humano para reconocer las cualidades del personal y apoyarlos.

VI. CONCLUSIONES

1. La dimensión conciencia emocional se relaciona significativamente con la gestión talento humano. Esto significa, que las personas pueden estar preparada para cualquier afrontamiento sobre circunstancias negativas del ambiente o condiciones laborales, esta dimensión contribuye a mejorar las relaciones entre compañeros y sus resultados se aprecian en el rendimiento colectivo y éxito laboral.
2. La dimensión regulación emocional se relaciona significativamente con la gestión talento humano. Esto significa, que las personas pueden controlar y regular las emociones sobre algún evento, por las condiciones laborales o clima laboral, porque pone en evidencia los estados de ánimo.
3. La dimensión autonomía emocional se relaciona significativamente con la gestión talento humano. Esto significa, que las personas son autoeficiente emocionalmente a las normas sociales y laborales en consonancia propias de sus valores morales, para afrontar malas emociones que pueden afectar su desempeño y satisfacción laboral en la gestión talento humano.
4. La dimensión competencia social se relaciona significativamente con la gestión talento humano. Esto significa, que las personas tienen habilidades psicológicas conjuntamente con la comunicación, relacionado con las destrezas sociales y emocionales para la buena relación interpersonal necesaria en el trabajo y en la vida.
5. La dimensión competencias para la vida y el bienestar se relaciona significativamente con la gestión talento humano. Esto significa, que permite a las personas reflexionar sobre las tomas de decisiones y responsabilidades sociales, éticos y seguridad que se ve vinculada en el campo laboral con las oportunidades y beneficios que brinda las organizaciones por medio de la gestión talento humano.
6. Las competencias emocionales se relaciona significativamente con la gestión de talento humano. Esto significa, que por medio del entendimiento de las emociones y comportamientos de las personas, se puede reconocer las cualidades, capacidades, habilidades y aspectos psicológicos de su talento humano, muy importante para la selección de personal de los futuros candidatos para ocupar las vacantes laborales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directora de la Escuela Isidro Ayora Cueva, para mejorar la dimensión conciencia emocional de los docentes, establecer como políticas integración anual entre los compañeros docentes, así como también la exhibición en carteleras de información sobre la importancia de las conciencias emocionales, para mejorar el clima organizacional y fortaleciendo las relaciones personales entre colaboradores.
2. Se recomienda a la directora de la Escuela Isidro Ayora Cueva, para mejorar la dimensión regulación de emociones de los docentes, diseñar normas de convivencia internas que regulen la conducta y ética en los docentes, con el objetivo de evitar conflictos internos o contratiempo que pueden incidir en las relaciones interpersonales entre colaboradores.
3. Se recomienda a la directora de la Escuela Isidro Ayora Cueva, para mejorar la dimensión autonomía emocional en los docentes, diseñar programas de formación y ética profesional, con el propósito de fomentar su desempeño diario, su rol laboral, valorando su autonomía emocional en sus puestos de trabajo.
4. Se recomienda a la directora de la Escuela Isidro Ayora Cueva, para mejorar la dimensión competencia social de los docentes; crear canales de comunicación, con son los buzones de sugerencia sobre tema de cómo mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y directivos.
5. Se recomienda a la directora de la Escuela Isidro Ayora Cueva, para mejorar la dimensión competencia para la vida y el bienestar de los docentes; diseñar competencia en las funciones para cada puesto de trabajo, así como los aspectos de reconocimiento y formación, con la finalidad de mejorar la percepción del bienestar personal de los docentes.
6. Se recomienda a la directora de la Escuela Isidro Ayora Cueva, implementar en su gestión de talento humano, capacitaciones de estrategias de afrontamiento en los docentes con el propósito que les permita comprender y regular sus emociones ante la vida laboral como personal antes cualquier evento.

REFERENCIAS

- Aguayo, M., & Chamba, M. (2017). *Desarrollo de las competencias emocionales en los docentes*. Santo Domingo, Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
- Arboleda, M. (2021). *Competencias docentes para la inclusión de niños con necesidades especiales*. Guayaquil : Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil .
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, pp. 201-206.
- Batallas, M. (2017). *Incidencia de la gestión de competencias emocionales del docente de bachillerato en las buenas prácticas docentes dentro del entorno áulico (U.E San Luis Gonzaga de la ciudad de Quito)*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bernal, S. (2019). *Competencias emocionales de las maestras de primera infancia y su influencia en el desempeño de las funciones educativas*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios .
- Bisquerra. (2007). Las competencias emocionales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, vol. 10*, pp. 61-82. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601005.pdf>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa, 21(1)*, pp 7-43.
- Bravo, B. y. (2017). *Las competencias emocionales y comunicativas de las secretarías en su desempeño*. Obtenido de file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Rar\$Dla3672.12660/competencias-secretarias.pdf
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: David Andrade Aguirre.
- Caicedo, V., & Acosta, A. (2012). Human talent management and human being as development subject. *Revista Politécnica, 8(14)*, pp. 105-113.

- Carrillo, A. (2015). *Población y muestra*. Texcoco: Universidad Autónoma del estado de México .
- Castillo. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, vol. 20, Pág,107-126. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Inteligencia_Emocional_una_revisión_del_concepto_y.pdf
- Cejudo, J., & López, M. (2017). Importance of emotional intelligence in the teaching practice: A study with primary education teachers. *Psicología Educativa*, 23(1), pp 29-36. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300331>
- Chávez. (2016). *Gestión del talento humano*. (L. C. Editores, Ed.) Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Gestion_del_talento_humano_ESPOCH_2016.pdf
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Dominguez. (2009). La importancia de la comunicación no verbal en el desarrollo cultural de las sociedades. *Razón y palabra Primera Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación*, vol. 14(núm. 70). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520478047.pdf>
- Dueñas. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, pp. 77- 96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>

- Escobar. (2004). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>
- Feldman, B. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de medicina*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002
- FERNÁNDEZ. (2013). La autonomía emocional. *Revista de Clases historia*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaAutonomiaEmocional-5173423.pdf>
- Fragoso, R. (2015). Emotional intelligence and emotional competencies in higher education, the same concept? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. E-ISSN: 2007-2872, VI(16), pp 110 - 125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>
- Fraile, A., Aparicio, J., Asún, S., & Rosario, R. (2018). The Formative Evaluation of Generic Competences in the Training of Physical Education Teachers. *Estudios pedagógicos*. ISSN 0718-0705, 44(2).
- Goerge, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós, S.A.
- Guarnizo, W. (2018). "Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior". Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández, J., Mirabal, P., Otálvora, Jobeth, & Uzcátegui, M. (2014). *Población, muestra, informantes clave, variable y de unidad de análisis*. Mérida: Universidad Pedagógica experimental Libertador.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernández, V. (2017). *Competencias emocionales de un docente*. México: Universidad Oparin.
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodología y Técnicas cuantitativas de investigación*. Valencia: Editorial Universitat Politècnica de València.
- Luzuriaga, F. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, vol. VI, núm. 16, pp. 110-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>
- Madera, O. (2016). *Plan estratégico para la gestión del talento Humano, basado en competencias, para asegurar el cumplimiento del código de convivencia en octavo de EGB del Colegio Dillon*. . Quito : Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación. ISSN 1010-2914*, 40(88).
- Martínez, R., Morales, T., & Pozas, J. (2018). Effects of an Emotional Competence Program on Cyberbullying Prevention in High School. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), pp 33-44.
- Medina, A., Amado, M., & Brito, R. (2012). Competencias genéricas en en la educación superior tecnológica Mexicana: Desde las percepciones de docentes y estuđinates. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, pp 1-28.
- Newstrom. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_News.pdf
- Nina, N. (2016). *Gestión del talento humano docente en instituciones de educación primaria del distrito del Pilcomayo - Huancayo* . Perú: Universidad Nacional del Centro de Perú.

- Niño. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2 edición ed.). Bogotá.
- Novillo, E. (2016). "Una introducción a la investigación pura o básica". *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y desarrollo*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Olorunsola, E. (2019). Teachers' pedagogical competence as determinants of students' academic performance in secondary schools in Ekiti State - research. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 10(4), pp 200 - 205.
- Ortíz, M., Borges, L., Sardiñas, M., Rodríguez, I., & Balado, R. (2018). Pedagogical model for the improvement of teaching performance based on an approach to competences in the specialty of Pediatrics. *Revista Habanera de Ciencias*, 17(1).
- Peiró. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, Vol. 29, pp. 68-82. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- POVEDA. (2017). *Modelo de gestión de talento humano basado en inteligencia emocional para la empresa compuequip-dos*. Universidad Católica del Ecuador .
- Rasku-Puttonen, H., Virtanen, A., Klemola, U., & Kostiainen, E. (2016). Developing social competence and other generic skills in teacher education: applying the model of integrative pedagogy. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), pp 368-387.
- Rodríguez, P. y. (2011). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. *Revista costarricense de psicología*, Vol. 30(n.os 45-46), p.17-33. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstrategiasDeAfrontamiento-4836523.pdf>
- Saarni, C. (1999). Emotional competence and self regulation in childhood. *Emotional development and emotional intelligence*, pp 35 - 66.

- Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). *Emotional development and emotional intelligence*. Nueva York: Educational implications.
- Sánchez, H. (2016). *Boletín de investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sornoza, E. (2021). *Competencias docentes para el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes con conductas disruptivas de noveno año de educación básica*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Torres, K. (2017). *Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Unidas, N. (2020). Informe de políticas de las naciones unidas: la covid-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental. Obtenido de https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf
- Usma. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Villa, J., & Arroyave, L. (2018). Creencias sociales y orientaciones emocionales. *Revista Kavilando*. ISSN: 2344-7125, 10(2), pp 34-46.
- Villano, R., & Villegas, M. (2019). *Capacidad asociativ y su relacion con el potencial exportador de los pequeños productores de papa nativa en Centro Poblado de Taramba, Andahuaylas, Apurímac – 2019*”. Arequipa: Universidad Técnica de Perú.

Msc. FANY ALEJANDRA LOPEZ PIZA

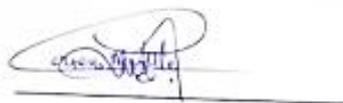
Directora de la Escuela de Educación Básica "Isidro Ayora Cueva"

Presente.

CARMEN JANNETH MANTILLA ARREAGA, docente de la Institución 31 de octubre, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la Investigación Titulada "Competencias Emocionales y Gestión de Talento Humano en docentes de una Institución Educativa, Guayaquil, 2021".

Por las razones expuestas, Solicito a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,



CARMEN JANNETH MANTILLA ARREAGA

Guayaquil, 02 de junio del 2021



Realydo H. Lopez Piza
Fany Lopez Piza

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Competencias emocionales	Bisquerra, (2009) menciona que las competencias emocionales son el conjunto de actitudes, habilidades, capacidades y conocimientos oportunos para expresar, comprender, tomar conciencia y regular de la manera adecuada los fenómenos emocionales cuyo fin es contribuir un valor agregado a las funciones laborales de tal forma que se promueva el bienestar personal y social.	La competencia emocional es un proceso continuo y permanente como complemento indispensable del desarrollo cognitivo y emocional esenciales en el desarrollo personal, en el cual la variable se mide mediante un cuestionario de 22 ítems, distribuido en 5 dimensiones.	Conciencia emocional	Toma de conciencia Empatía	Cuestionarios	Escala ordinal Nunca=1 A veces=2 Siempre=3
			Regulación emocional	Emociones positivas Habilidades de afrontamiento		
			Autonomía emocional	Autoestima Autoeficacia personal		
			Competencia social	Respeto por los demás Prevención y solución de conflictos		
			Competencias para la vida y el bienestar.	Ciudadanía activa, y cívica Bienestar subjetivo		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Gestión de talento humano	Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con el capital humano.	La gestión del talento humano implica aspectos relacionados con las personas, talento y el continuo aprendizaje de los trabajadores, la variable se mide mediante un cuestionario de 22 ítems, distribuido en 6 dimensiones.	Integrar personas	Reclutamiento Selección de personas	Cuestionario	Escala ordinal Nunca=1 A veces=2 Siempre=3
			Organizar a las personas	Funciones del cargo Competencia del cargo		
			Recompensar a las personas	Remuneración Reconocimiento		
			Desarrollar a las personas	Formación Capacitación		
			Retener a las personas	Condiciones ambientales Satisfacción laboral		
			Auditar a las personas	Seguimiento y Medición		

Anexo 2: Instrumento de Competencias emocionales

Cuestionario que evalúa las competencias emocionales

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa de las competencias emocionales en los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
-----------	-------------	-------------

DIMENSIÓN: CONCIENCIA EMOCIONAL				
Indicadores: Toma de conciencia		Opciones de respuesta		
1	¿Considera que tiene la capacidad para percibir sus propios sentimientos, identificarlos y etiquetarlos?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
2	¿Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
3	¿Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Empatía		Opciones de respuesta		
4	¿Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
5	¿Cuando veo que se están aprovechando de alguien, siento la necesidad de protegerle?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: REGULACIÓN EMOCIONAL				
Indicadores: Emociones positivas		Opciones de respuesta		
6	Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
7	¿Intento controlar mis emociones desagradables, y potenciar las positivas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Indicadores: Habilidades de afrontamiento		Opciones de respuesta		
8	¿Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
9	Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: AUTONOMÍA EMOCIONAL				
Indicadores: Autoestima		Opciones de respuesta		
10	Estoy bastante satisfecho en mi rendimiento	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
11	Me siento contento conmigo mismo	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Autoeficacia personal		Opciones de respuesta		
12	Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
13	Intento mantener el buen humor	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
14	Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: COMPETENCIA SOCIAL				
Indicadores: Respeto por los demás		Opciones de respuesta		
15	¿En esta institución existen espacios en donde los docentes, directivos reflexionan sobre el respeto y se proponen medios para mejorarlas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
16	¿En esta institución educativa se practican un trato respetuoso?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Prevención y solución de conflictos		Opciones de respuesta		
17	¿En esta institución educativa se realizan ejercicios que involucren a las familias en la prevención y atención de conflictos?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
18	¿En la institución se dispone de un plan de actuación para que los conflictos que puedan surgir tengan una respuesta rápida y efectiva?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PARA LA VIDA Y EL BIENESTAR				
Indicadores: Ciudadanía activa y cívica		Opciones de respuesta		
19	Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
20	Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicadores: Bienestar subjetivo		Opciones de respuesta		
21	¿Siente que tiene un montón de cosas en común con las personas que están con usted?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
22	¿Puedo contar con mis amigos cuando las cosas están saliendo mal	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

Anexo 3. Ficha técnica “competencias emocionales”

Nombre: Escala para medir las competencias emocionales

Autora: Mantilla Arreaga, Carmen Janneth

Fecha: 2021

Objetivo: Determinar la relación de las competencias emocionales con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Aplicación: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 22

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMERNSIONES	INDICADORES	N.ITEMS
Conciencia emocional (5 ítems)	Toma de conciencia	1,2,3
	Empatía	4,5
Regulación emocional (4 ítems)	Emociones positivas	6,7
	Habilidades de afrontamiento	8,9
Autonomía emocional (5 ítems)	Autoestima	10,11
	Autoeficacia personal	12,13,14
Competencia social (4 ítems)	Respeto por los demás	15,16
	Prevención y solución de conflictos	17,18
Competencias para la vida y el bienestar (4 ítems)	Ciudadanía activa, y cívica	19,20
	Bienestar subjetivo	21,22
Total, de ítems: 22		

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Conciencia emocional		Regulación emocional		Autonomía emocional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	5	1	4	1	5
Regular	6	9	5	7	6	9
Alto	10	15	8	12	10	15

Escala cualitativa	Escala cuantitativa			
	Competencia social		Competencia para la vida y el bienestar	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	4	1	4
Regular	5	7	5	7
Alto	8	12	8	12

Evaluación variable competencia emocionales

Niveles	Competencias emocionales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	22
Regular	23	43
Alto	44	66

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
------------	---------------	------------

Su puntuación oscila en 1 a 22.	Su puntuación oscila en 23 a 43.	Su puntuación oscila en 44 a 66.
---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Base de datos competencias emocionales

	Conciencia emocional					Suma	Regulación emocional				Suma	Autonomía emocional					Suma	Competencia social				Suma	Competencias para la vida			
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18		19	20	21	22
1	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	6	1	2	1	2	1	7	2	1	1	1	5	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	6	2	1	1	1	5	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	7	2	3	1	2	2	10	2	2	2	1	7	1	1	1	2
4	1	1	1	2	2	7	2	1	2	2	7	1	2	2	1	2	8	1	1	1	2	5	2	1	2	2
5	1	2	2	2	3	10	3	3	2	1	9	1	1	2	1	2	7	2	2	2	1	7	1	2	1	1
6	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	10	3	2	3	2	1	11	1	2	1	1	5	2	1	2	2
7	2	3	3	3	2	13	2	3	1	2	8	2	3	2	1	2	10	2	1	2	2	7	2	2	2	1
8	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	9	3	3	2	2	3	13	2	2	1	2	7	2	2	3	1
9	3	2	3	2	1	11	2	3	2	1	8	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	1	3	2	2
10	2	1	2	3	2	10	2	2	2	2	8	3	3	2	2	3	13	2	2	3	2	9	2	2	2	2
11	3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	8	3	2	3	2	2	12	1	3	3	3	10	2	2	2	2
12	3	3	2	3	2	13	1	3	2	3	9	2	3	2	2	3	12	3	2	2	2	9	2	2	2	2
13	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	11	2	3	2	3	10	2	2	2	2
14	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	11	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	9	2	3	2	3
15	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	11	3	2	3	2
16	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	10	2	2	2	2	3	11	3	3	2	2	10	3	3	2	2
17	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	9	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	9	3	2	2	3
18	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	9	2	3	3	3
19	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	9	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	11	2	3	3	2
20	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	10	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	10	3	3	3	2
21	2	3	2	3	3	13	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	11	2	2	2	2
22	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	3	3
23	3	2	3	2	3	13	2	2	3	3	10	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	10	3	3	3	3
24	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	11	3	3	2	3	2	13	2	3	2	3	10	2	3	3	2
25	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	10	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	3	2	3	3
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11	3	3	3	3

Estadística de fiabilidad

Competencias emocionales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,937	22

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er.experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “competencias emocionales”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar,

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Universit�; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata"	Docente / jefe de producción
Sechura	
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente

ACTUALMENTE

IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^o puesto	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento competencia emocionales

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
competencias emocionales	Conciencia emocional	Toma de conciencia	1. Considera que tiene la capacidad para percibir sus propios sentimientos, identificarlos y etiquetarlos				X		X		X		X		
			2. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte				X		X		X		X		
			3. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí				X		X		X		X		
	Empatía	4. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien				X		X		X		X			
		5. Cuando veo que se están aprovechando de alguien, siento la necesidad de protegerle				X		X		X		X			
	Regulación emocional	Emociones positivas	6. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables				X		X		X		X		
			7. Intento controlar mis emociones desagradables, y potenciar las positivas				X		X		X		X		
		Habilidades de afrontamiento	8. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí				X		X		X		X		
			9. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
competencias emocionales	Autonomía emocional	Autoestima	10. Estoy bastante satisfecho en mi rendimiento				X		X		X		X		
			11. Me siento contento conmigo mismo				X		X		X		X		
		Autoeficacia personal	12. Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás				X		X		X		X		
			13. Intento mantener el buen humor				X		X		X		X		
	Competencia social	Respeto por los demás	14. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas				X		X		X		X		
			15. En esta institución existen espacios en donde los docentes, directivos reflexionan sobre el respeto y se proponen medios para mejorarlas				X		X		X		X		
		Prevención y solución de conflictos	16. En esta institución educativa se practican un trato respetuoso				X		X		X		X		
			17. En esta institución educativa se realizan ejercicios que involucren a las familias en la prevención y atención de conflictos				X		X		X		X		
	Competencias para la vida y el bienestar	Ciudadanía activa y cívica	18. En la institución se dispone de un plan de actuación para que los conflictos que puedan surgir tengan una respuesta rápida y efectiva				X		X		X		X		
			19. Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros				X		X		X		X		
		Bienestar subjetivo	20. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz				X		X		X		X		
			21. Siente que tiene un montón de cosas en común con las personas que están con usted				X		X		X		X		
			22. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas están saliendo mal				X		X		X		X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “competencias emocionales”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luque Ramos Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

HOJA DE VIDA



DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)
Colegiatura CIP: 45791.

Perteneciente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla.
Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento competencia emocionales

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Conciencia emocional	Toma de conciencia	1. Considera que tiene la capacidad para percibir sus propios sentimientos, identificarlos y etiquetarlos				X		X		X		X		
			2. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte				X		X		X		X		
			3. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí				X		X		X		X		
	Empatía	4. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien				X		X		X		X			
		5. Cuando veo que se están aprovechando de alguien, siento la necesidad de protegerle				X		X		X		X			
	Regulación emocional	Emociones positivas	6. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables				X		X		X		X		
			7. Intento controlar mis emociones desagradables, y potenciar las positivas				X		X		X		X		
		Habilidades de afrontamiento	8. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí				X		X		X		X		
			9. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Autonomía emocional	Autoestima	10. Estoy bastante satisfecho en mi rendimiento				X		X		X		X		
			11. Me siento contento conmigo mismo				X		X		X		X		
		Autoeficacia personal	12. Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás				X		X		X		X		
			13. Intento mantener el buen humor				X		X		X		X		
			14. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas				X		X		X		X		
	Competencia social	Respeto por los demás	15. En esta institución existen espacios en donde los docentes, directivos reflexionan sobre el respeto y se proponen medios para mejorarlas				X		X		X		X		
			16. En esta institución educativa se practican un trato respetuoso				X		X		X		X		
		Prevención y solución de conflictos	17. En esta institución educativa se realizan ejercicios que involucren a las familias en la prevención y atención de conflictos				X		X		X		X		
			18. En la institución se dispone de un plan de actuación para que los conflictos que puedan surgir tengan una respuesta rápida y efectiva				X		X		X		X		
	Competencias para la vida y el bienestar	Ciudadanía activa y cívica	19. Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros				X		X		X		X		
			20. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz				X		X		X		X		
		Bienestar subjetivo	21. Siente que tiene un montón de cosas en común con las personas que están con usted				X		X		X		X		
22. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas están saliendo mal						X		X		X		X			

Dr. Luque Ramos Carlos Alberto

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “competencias emocionales”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

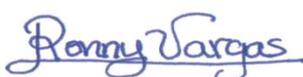
DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. Ronny Vargas Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y
Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador
(B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para
personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software
Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoria y
Técnicas de Auditoria

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones,
activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y
pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación de
diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento competencia emocionales

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Conciencia emocional	Toma de conciencia	1. Considera que tiene la capacidad para percibir sus propios sentimientos, identificarlos y etiquetarlos				X		X		X		X		
			2. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte				X		X		X		X		
			3. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí				X		X		X		X		
	Empatía	4. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien				X		X		X		X			
		5. Cuando veo que se están aprovechando de alguien, siento la necesidad de protegerle				X		X		X		X			
	Regulación emocional	Emociones positivas	6. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables				X		X		X		X		
			7. Intento controlar mis emociones desagradables, y potenciar las positivas				X		X		X		X		
		Habilidades de afrontamiento	8. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí				X		X		X		X		
			9. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Autonomía emocional	Autoestima	10. Estoy bastante satisfecho en mi rendimiento				X		X		X		X		
			11. Me siento contento conmigo mismo				X		X		X		X		
		Autoeficacia personal	12. Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás				X		X		X		X		
			13. Intento mantener el buen humor				X		X		X		X		
			14. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas				X		X		X		X		
	Competencia social	Respeto por los demás	15. En esta institución existen espacios en donde los docentes, directivos reflexionan sobre el respeto y se proponen medios para mejorarlas				X		X		X		X		
			16. En esta institución educativa se practican un trato respetuoso				X		X		X		X		
		Prevención y solución de conflictos	17. En esta institución educativa se realizan ejercicios que involucren a las familias en la prevención y atención de conflictos				X		X		X		X		
			18. En la institución se dispone de un plan de actuación para que los conflictos que puedan surgir tengan una respuesta rápida y efectiva				X		X		X		X		
	Competencias para la vida y el bienestar	Ciudadanía activa y cívica	19. Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros				X		X		X		X		
			20. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz				X		X		X		X		
		Bienestar subjetivo	21. Siente que tiene un montón de cosas en común con las personas que están con usted				X		X		X		X		
22. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas están saliendo mal						X		X		X		X			

Renny Vargas

MSC. Ronny Vargas

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (4to experto)

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Competencias emocionales

OBJETIVO: Conocer el nivel de competencias emocionales de los docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ORDOÑEZ MARISCAL MARÍA FERNANDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MÀSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

Fernanda Ordoñez Mariscal

FIRMA DEL EVALUADOR

GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

1. DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO : 13 DE ABRIL DE 1974
LUGAR DE NACIMIENTO : EL EMPALME - GUAYAS
ESTADO CIVIL: SOLTERA
EDAD : 47 AÑOS
NUMERO DE CEDULA: 1203791155
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
DIRECCION : VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO
TELEFONO : **CELULAR:** 0980970937
CORREO: gloriasabando@hotmail.com
gloriasabando@gmail.com



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESSORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - . DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento competencia emocionales

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Conciencia emocional	Toma de conciencia	1. Considera que tiene la capacidad para percibir sus propios sentimientos, identificarlos y etiquetarlos				X		X		X		X		
			2. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte				X		X		X		X		
			3. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí				X		X		X		X		
	Empatía	4. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien				X		X		X		X			
		5. Cuando veo que se están aprovechando de alguien, siento la necesidad de protegerle				X		X		X		X			
	Regulación emocional	Emociones positivas	6. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables				X		X		X		X		
			7. Intento controlar mis emociones desagradables, y potenciar las positivas				X		X		X		X		
		Habilidades de afrontamiento	8. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí				X		X		X		X		
			9. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Autonomía emocional	Autoestima	10. Estoy bastante satisfecho en mi rendimiento				X		X		X		X		
			11. Me siento contento conmigo mismo				X		X		X		X		
		Autoeficacia personal	12. Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás				X		X		X		X		
			13. Intento mantener el buen humor				X		X		X		X		
	Competencia social	Respeto por los demás	14. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas				X		X		X		X		
			15. En esta institución existen espacios en donde los docentes, directivos reflexionan sobre el respeto y se proponen medios para mejorarlas				X		X		X		X		
		Prevención y solución de conflictos	16. En esta institución educativa se practican un trato respetuoso				X		X		X		X		
			17. En esta institución educativa se realizan ejercicios que involucren a las familias en la prevención y atención de conflictos				X		X		X		X		
	Competencias para la vida y el bienestar	Ciudadanía activa y cívica	18. En la institución se dispone de un plan de actuación para que los conflictos que puedan surgir tengan una respuesta rápida y efectiva				X		X		X		X		
			19. Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros				X		X		X		X		
		Bienestar subjetivo	20. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz				X		X		X		X		
			21. Siente que tiene un montón de cosas en común con las personas que están con usted				X		X		X		X		
			22. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas están saliendo mal				X		X		X				

Fernanda Odebreit Maizel
FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación de instrumento (5to Experto)

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Competencias emocionales

OBJETIVO: Conocer el nivel de competencias emocionales de los docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

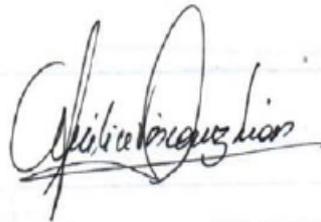
DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				



FIRMA DEL EVALUADOR
Msc. Lilia Vásquez León
C.I 0916551542
Número de registro en la senescyt 6043175921



Lilia del Carmen Vásconez León

"Curiosa, motivada y determinada"

0986365154 - 2410239

Guayas - Guayaquil

lilistron@hotmail.com

Fecha de nacimiento: 31/01/1975

C.I.: 0916551542



Mi experiencia profesional abarca prácticamente las asignaturas de Educación Cultural y Artísticas para Básica Superior y Bachillerato, Lengua y Literatura para para nivel 4 por lo que me motiva a desarrollo profesional y poner en práctica todo el conocimiento adquirido durante mi formación universitaria, formando parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

Como observaran en mi CV soy una persona seria, activa, dinámica, responsable y en continuo proceso de formación en el campo de la Educación con muchas ganas de trabajar y de aprender, gran habilidad de escucha y comunicación. Me considero con capacidad de liderazgo, organización y dispuesta a trabajar en equipo, gansero empatía y busco puntos de conexión y unión, soy apasionada a la enseñanza.

COMPETENCIAS

- Manejo del estrés
- Trabajo en equipo
- Empatía

Francés

Inglés

Español

Software: Excel, Word, PowerPoint, Outlook, Photoshop, Illustrator,

FORMACIÓN ACADÉMICA

Instrucción Primaria:

Escuela Particular "Santa María de Jesús" 1^{er}o a 5^{to} Grado.

CICLO BÁSICO: Colegio Nacional "Dolores Sucre" de 1^{er}o a 3^{er}o año.

CICLO DIVERSIFICADO: Colegio Particular "Ecuador Amazónico" de 4^{to} y 5^{to} Colegio

Particular Nocturno "Speed Writing" 6^{to} año.

Especialización: Informática - Administración.

Secundaria:

Teóloga Pedagógica en Ventas y Diseño Gráfico Computarizado Universidad de Guayaquil

Licenciada: Mercadotecnia y Publicidad Universidad de Guayaquil

Superior:

Maestra en Administración de la Educación Universidad César Vallejo Piura - Perú

EXPERIENCIA DOCENTE

2012

Guayaquil - Guayas

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SEÑORAS LIBANESA SIRIA

Docente de Lengua y Literatura

Educación Básica Superior

Tutora de 9no

Coordinadora de eventos

2012

Guayaquil - Guayas

COLEGIO PARTICULAR PROVINCIA DE GALAPAGOS

Docente de Lengua y Literatura y Estudios Sociales

Educación Básica Superior

Tutora de 8vo

Rector Balas Arana Jesús Jacinto

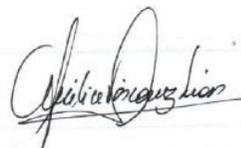
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento competencia emocionales

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
competencias emocionales	Conciencia emocional	Toma de conciencia	1. Considera que tiene la capacidad para percibir sus propios sentimientos, identificarlos y etiquetarlos				X		X		X		X		
			2. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte				X		X		X		X		
			3. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí				X		X		X		X		
	Empatía	4. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien				X		X		X		X			
		5. Cuando veo que se están aprovechando de alguien, siento la necesidad de protegerle				X		X		X		X			
	Regulación emocional	Emociones positivas	6. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables				X		X		X		X		
			7. Intento controlar mis emociones desagradables, y potenciar las positivas				X		X		X		X		
		Habilidades de afrontamiento	8. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen mal de mí				X		X		X		X		
			9. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Siempre	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	
competencias emocionales	Autonomía emocional	Autoestima	10. Estoy bastante satisfecho en mi rendimiento				X		X		X		X			
			11. Me siento contento conmigo mismo				X		X		X		X			
		Autoeficacia personal	12. Soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás				X		X		X		X			
			13. Intento mantener el buen humor				X		X		X		X			
	Competencia social	Respeto por los demás	14. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas				X		X		X		X			
			15. En esta institución existen espacios en donde los docentes, directivos reflexionan sobre el respeto y se proponen medios para mejorarlas				X		X		X		X			
		Prevención y solución de conflictos	16. En esta institución educativa se practican un trato respetuoso				X		X		X		X			
			17. En esta institución educativa se realizan ejercicios que involucren a las familias en la prevención y atención de conflictos				X		X		X		X			
	Competencias para la vida y el bienestar	Ciudadanía activa y cívica	18. En la institución se dispone de un plan de actuación para que los conflictos que puedan surgir tengan una respuesta rápida y efectiva				X		X		X		X			
			19. Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros				X		X		X		X			
		Bienestar subjetivo	20. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz				X		X		X		X			
			21. Siente que tiene un montón de cosas en común con las personas que están con usted				X		X		X		X			
			22. Puedo contar con mis amigos cuando las cosas están saliendo mal				X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR
MSc. Lilia Vásquez León
C.I. 0916551542

Número de registro en la senescyt 6043175921

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la gestión de talento humano

Estimado (a) Docente:

Te saludo afectuosamente, esperando que te encuentres bien de salud y a la vez solicito tu apoyo en el llenado de este cuestionario que le presento, el cual tiene como objetivo determinar una escala valorativa de la gestión de talento humano en los docentes. La información que brindarás es de mucho interés para la elaboración de una tesis de Maestría que se desarrolla en Universidad Cesar Vallejo de Piura.

Te pido que leas atentamente cada ítem y respondas marcando con un aspa de acuerdo a tu criterio:

Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
-----------	-------------	-------------

DIMENSIÓN: INTEGRAR PERSONAS				
Indicador: Reclutamiento		Opción de respuesta		
1	¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
2	¿Existen políticas para la admisión de personas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Selección de personas		Opción de respuesta		
3	¿Existe canales para la publicación de vacantes disponibles?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
4	¿Considera que se reclutar a los candidatos adecuados para el puesto?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

DIMENSIÓN: ORGANIZAR A LAS PERSONAS				
Indicador: Funciones del cargo		Opción de respuesta		
5	¿Existe proceso de inducción del personal para el desempeño de sus funciones?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
6	¿Considera que la institución posee el organigrama de respecto al cargo y actividades específicas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Competencia del cargo		Opción de respuesta		
7	¿Es posible cumplir con todas las tareas, obligaciones y responsabilidades de la institución?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
8	¿La institución educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS				
Indicador: Remuneración		Opción de respuesta		
9	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
10	¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Reconocimiento		Opción de respuesta		
11	¿La institución educativa reconocer el desempeño de los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
12	¿Considera que se valora su labor educativa en la institución?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: DESARROLLAR A LAS PERSONAS				
Indicador: Formación		Opción de respuesta		
13	¿Considera que se debe contar con un cronograma de formación profesional en las instituciones educativas?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
14	¿Está de acuerdo que se deben fortalecer el desarrollo profesional de los docentes?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Capacitación		Opción de respuesta		
15	¿Considera que la institución educativa se preocupa por la capacitación del personal?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
16	¿Está de acuerdo que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

DIMENSIÓN: RETENER A LAS PERSONAS				
Indicador: Condiciones ambientales		Opción de respuesta		
17	¿El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
18	¿Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su institución educativa?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
Indicador: Satisfacción laboral		Opción de respuesta		
19	¿La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
20	¿Existe instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
DIMENSIÓN: AUDITAR A LAS PERSONAS				
Indicador: Seguimiento y medición		Opción de respuesta		
21	¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro en su desempeño?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
22	¿La institución educativa autoevalúa periódicamente a los docentes sobre su práctica educativa?	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)

**Fic
ha**

técnica “gestión de talento humano”

Nombre: Escala para medir la gestión de talento humano

Autor: Mantilla Arreaga, Carmen Janneth

Fecha: 2021

Objetivo: Determinar la relación de las competencias emocionales con la gestión de talento humano en docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

Aplicación: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 22

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES	N. ITEMS
Necesidades del alumno (5 ítems)	Práctica educativa	1,2,3
	Meta escolar	4,5
Preparación para aprender (3 ítems)	Curiosidad en el aprendizaje	6,7,8
Situación (7 ítems)	Aprendizaje entorno familiar	9,10,11,12
	Aprendizaje formal del docente	13,14,15
Interacción (4 ítems)	Conocimiento aprendido	16,17
	Utilización de lo aprendido	18,19
Total de ítems : 19		

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
3	Siempre
2	A veces
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Integrar persona		Organizar a las personas		Recompensar a las personas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	4	1	4	1	4
Regular	5	7	5	7	5	7
Alto	8	12	8	12	8	12

18	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
19	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
23	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Confiabilidad variable

Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	22

Matriz de validación de instrumento (1er.experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “Gestión de talento humano”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar,

HOJA DE VIDA

II. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico

IESTP "Ricardo Ramos Plata"	- Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación Docente / jefe de producción
Sechura	
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente

ACTUALMENTE

IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

IV.RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto	2018

V.PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento Gestión talento humano

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	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	
Gestión de talento humano	Integrar personas	Reclutamiento	1. Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente				X		X		X		X			
			2. Existen políticas para la admisión de personas				X		X		X		X			
		Selección de personas	3. Existe canales para la publicación de vacantes disponibles				X		X		X		X			
			4. Considera que se reclutar a los candidatos adecuados para el puesto				X		X		X		X			
	Organizar a las personas	Funciones del cargo	5. Existe proceso de inducción del personal para el desempeño de sus funciones				X		X		X		X			
			6. Considera que la institución posee el organigrama de respecto al cargo y actividades específicas				X		X		X		X			
		Competencia del cargo	7. Es posible cumplir con todas las tareas, obligaciones y responsabilidades de la institución				X		X		X		X			
			8. La institución educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes				X		X		X		X			
	Recompensar a las personas	Remuneración	9. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X			
			10. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X			
		Reconocimiento	11. La institución educativa reconocer el desempeño de los docentes				X		X		X		X			
			12. Considera que se valora su labor educativa en la institución				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	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
Gestión de talento humano	Desarrollar a las personas	Formación	13. Considera que se debe contar con un cronograma de formación profesional en las instituciones educativa				X		X		X		X		
			14. Está de acuerdo que se deben fortalecer el desarrollo profesional de los docentes				X		X		X		X		
		Capacitación	15. Considera que la institución educativa se preocupa por la capacitación del personal				X		X		X		X		
			16. Está de acuerdo que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral				X		X		X		X		
	Retener a las personas	Condiciones ambientales	17. El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades				X		X		X		X		
			18. Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su institución educativa				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	19. La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores				X		X		X		X		
			20. Existe instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa				X		X		X		X		
	Auditar a las personas	Seguimiento y medición	21. La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro en su desempeño				X		X		X		X		
			22. La institución educativa autoevalúa periódicamente a los docentes sobre su práctica educativa				X		X		X		X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar,

Matriz de validación de instrumento (2do experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “Gestión de talento humano”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luque Ramos Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

HOJA DE VIDA



DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)
Colegiatura CIP: 45791.

Perteneciente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla.
Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento Gestión talento humano

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	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	
Gestión de talento humano	Integrar personas	Reclutamiento	1. Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente				X		X		X		X			
			2. Existen políticas para la admisión de personas				X		X		X		X			
		Selección de personas	3. Existe canales para la publicación de vacantes disponibles				X		X		X		X			
			4. Considera que se reclutar a los candidatos adecuados para el puesto				X		X		X		X			
	Organizar a las personas	Funciones del cargo	5. Existe proceso de inducción del personal para el desempeño de sus funciones				X		X		X		X			
			6. Considera que la institución posee el organigrama de respecto al cargo y actividades específicas				X		X		X		X			
		Competencia del cargo	7. Es posible cumplir con todas las tareas, obligaciones y responsabilidades de la institución				X		X		X		X			
			8. La institución educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes				X		X		X		X			
	Recompensar a las personas	Remuneración	9. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X			
			10. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X			
		Reconocimiento	11. La institución educativa reconocer el desempeño de los docentes				X		X		X		X			
			12. Considera que se valora su labor educativa en la institución				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nuca	A veces	Siempre	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
Gestión de talento humano	Desarrollar a las personas	Formación	13. Considera que se debe contar con un cronograma de formación profesional en las instituciones educativa				X		X		X		X		
			14. Está de acuerdo que se deben fortalecer el desarrollo profesional de los docentes				X		X		X		X		
		Capacitación	15. Considera que la institución educativa se preocupa por la capacitación del personal				X		X		X		X		
			16. Está de acuerdo que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral				X		X		X		X		
	Retener a las personas	Condiciones ambientales	17. El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades				X		X		X		X		
			18. Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su institución educativa				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	19. La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores				X		X		X		X		
			20. Existe instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa				X		X		X		X		
	Auditar a las personas	Seguimiento y medición	21. La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro en su desempeño				X		X		X		X		
			22. La institución educativa autoevalúa periódicamente a los docentes sobre su práctica educativa				X		X		X		X		



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

Matriz de validación de instrumento (3er experto)

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión talento humano

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión de talento humano de los docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Gloria Sabando Zambrano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Msc. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

Msc. Gloria Sabando Zambrano
FIRMA DEL EVALUADOR

GLORIA MAGDALENA SABANDO ZAMBRANO

1. DATOS PERSONALES

FECHA DE NACIMIENTO : 13 DE ABRIL DE 1974
LUGAR DE NACIMIENTO : EL EMPALME – GUAYAS
ESTADO CIVIL: SOLTERA
EDAD : 47 AÑOS
NUMERO DE CEDULA: 1203791155
NACIONALIDAD: ECUATORIANA
DIRECCIÓN : VIA GUAYAQUIL CDLA. BACA CARBO
TELEFONO : CELULAR: 0980970937
CORREO: gloriasabando@hotmail.com
gloriasabando@gmail.com



<mailto:gloriasabando@hotmail.com>

PROFESIONAL

Grados o Títulos Obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grados/Títulos	Fecha de obtención
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIDAD EDUCATIVA 23 DE JUNIO	BACHILLER	1993
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	PROFESSORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA	2007
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	2008
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	DIPLOMADO	2010
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	2021

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Institución	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
COLEGIO FISCAL TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - . DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2006	MARZO 2009
COLEGIO COMPENSATORIO JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2009	ENERO 2010
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - DOCENTE SECRETARIA	FISCOMISIONAL	ABRIL 2006	FEBRERO 2012
UNIDAD EDUCATIVA EL EMPALME - DOCENTE	FISCAL	ABRIL 2010	DICIEMBRE 2015
UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICO AGROPECUARIO PUEBLO NUEVO - RECTORA	FISCAL	DICIEMBRE 2015	ACTUAL
EXTENSIÓN N° 70 EL EMPALME UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MARÍA VÉLAZ, S.J. IRFEYAL - COORDINADORA ADMINISTRATIVA	FISCOMISIONAL	MARZO 2012	ACTUAL
PASODEHU EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD CHARLES DARWIN, FLORIDA - TÉCNICA DE ENLACE	PRIVADA	DICIEMBRE 2020	ACTUAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento Gestión talento humano

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
Gestión de talento humano	Integrar personas	Reclutamiento	1. Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente				X		X		X				
			2. Existen políticas para la admisión de personas				X		X		X				
		Selección de personas	3. Existe canales para la publicación de vacantes disponibles				X		X		X		X		
			4. Considera que se reclutar a los candidatos adecuados para el puesto				X		X		X		X		
	Organizar a las personas	Funciones del cargo	5. Existe proceso de inducción del personal para el desempeño de sus funciones				X		X		X		X		
			6. Considera que la institución posee el organigrama de respecto al cargo y actividades específicas				X		X		X		X		
		Competencia del cargo	7. Es posible cumplir con todas las tareas, obligaciones y responsabilidades de la institución				X		X		X		X		
			8. La institución educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes				X		X		X		X		
	Recompensar a las personas	Remuneración	9. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X		
			10. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X		
		Reconocimiento	11. La institución educativa reconocer el desempeño de los docentes				X		X		X		X		
			12. Considera que se valora su labor educativa en la institución				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Gestión de talento humano	Desarrollar a las personas	Formación	13. Considera que se debe contar con un cronograma de formación profesional en las instituciones educativa				X		X		X		X		
			14. Está de acuerdo que se deben fortalecer el desarrollo profesional de los docentes				X		X		X		X		
		Capacitación	15. Considera que la institución educativa se preocupa por la capacitación del personal				X		X		X		X		
			16. Está de acuerdo que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral				X		X		X		X		
	Retener a las personas	Condiciones ambientales	17. El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades				X		X		X		X		
			18. Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su institución educativa				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	19. La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores				X		X		X		X		
			20. Existe instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa				X		X		X		X		
	Auditar a las personas	Seguimiento y medición	21. La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro en su desempeño				X		X		X		X		
			22. La institución educativa autoevalúa periódicamente a los docentes sobre su práctica educativa				X		X		X		X		

Msc. Gloria Sabando Zambrano
FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación de instrumento (4to experto)

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de gestión talento humano

OBJETIVO: Conocer el nivel de la gestión de talento humano de los docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva Guayaquil, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ORDOÑEZ MARISCAL MARÍA FERNANDA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: : MÀSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
X				

Fernanda Ordoñez Mariscal
FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA FERNANDA ORDOÑEZ MARISCAL



Edad: 34 años
Estado civil: Casada
Cédula identidad: 0926070095
Dirección: Km 14/2 vía a Daule
Ciudad Victoria II etapa Mz 4537 Villa 3 -A 1
Tel: 0961269722
E-mail :mafer_emely@hotmail.com

ESTUDIOS

Primaria Escuela fiscal Mixta Abg.
"Cristóbal Ortiz Castro"

Secundaria Colegio Técnico Fiscal de señorita
"Amarilis Fuente Alcívar"

Superior Universidad Estatal de Guayaquil
Facultad de Filosofía

Título: Licenciada Educación Primaria
Universidad Cesar Vallejo

Título: Máster en psicología Educativa

Programas manejados: Word, Excel, Power point

EXPERIENCIA LABORAL

Escuela Particular: "Una Vida Con Propósito"
Cargo: Docente
Tiempo: 2 años

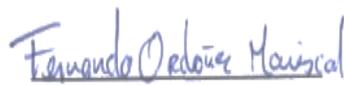
VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento Gestión talento humano

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Gestión de talento humano	Integrar personas	Reclutamiento	1. Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente				X		X		X				
			2. Existen políticas para la admisión de personas				X		X		X				
		Selección de personas	3. Existe canales para la publicación de vacantes disponibles				X		X		X				
			4. Considera que se reclutar a los candidatos adecuados para el puesto				X		X		X				
	Organizar a las personas	Funciones del cargo	5. Existe proceso de inducción del personal para el desempeño de sus funciones				X		X		X				
			6. Considera que la institución posee el organigrama de respecto al cargo y actividades específicas				X		X		X				
		Competencia del cargo	7. Es posible cumplir con todas las tareas, obligaciones y responsabilidades de la institución				X		X		X				
			8. La institución educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes				X		X		X				
	Recompensar a las personas	Remuneración	9. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X				
			10. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X				
		Reconocimiento	11. La institución educativa reconocer el desempeño de los docentes				X		X		X				
			12. Considera que se valora su labor educativa en la institución				X		X		X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
Gestión de talento humano	Desarrollar a las personas	Formación	13. Considera que se debe contar con un cronograma de formación profesional en las instituciones educativa				X		X		X		X		
			14. Está de acuerdo que se deben fortalecer el desarrollo profesional de los docentes				X		X		X		X		
		Capacitación	15. Considera que la institución educativa se preocupa por la capacitación del personal				X		X		X		X		
			16. Está de acuerdo que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral				X		X		X		X		
	Retener a las personas	Condiciones ambientales	17. El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades				X		X		X		X		
			18. Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su institución educativa				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	19. La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores				X		X		X		X		
			20. Existe instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa				X		X		X		X		
	Auditar a las personas	Seguimiento y medición	21. La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro en su desempeño				X		X		X		X		
			22. La institución educativa autoevalúa periódicamente a los docentes sobre su práctica educativa				X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de validación de instrumento (5to experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar “Gestión de talento humano”

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Isidro Ayora Cueva

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. Ronny Vargas Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública Universidad de
Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador (B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software

Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoría y Técnicas de Auditoría

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Matriz de validez del instrumento Gestión talento humano

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias emocionales y gestión de talento humano en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Siempre	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	
Gestión de talento humano	Integrar personas	Reclutamiento	1. Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente				X		X		X		X			
			2. Existen políticas para la admisión de personas				X		X		X		X			
		Selección de personas	3. Existe canales para la publicación de vacantes disponibles				X		X		X		X			
			4. Considera que se reclutar a los candidatos adecuados para el puesto				X		X		X		X			
	Organizar a las personas	Funciones del cargo	5. Existe proceso de inducción del personal para el desempeño de sus funciones				X		X		X		X			
			6. Considera que la institución posee el organigrama de respecto al cargo y actividades específicas				X		X		X		X			
		Competencia del cargo	7. Es posible cumplir con todas las tareas, obligaciones y responsabilidades de la institución				X		X		X		X			
			8. La institución educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes				X		X		X		X			
	Recompensar a las personas	Remuneración	9. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X			
			10. Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza				X		X		X		X			
		Reconocimiento	11. La institución educativa reconocer el desempeño de los docentes				X		X		X		X			
			12. Considera que se valora su labor educativa en la institución				X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	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
Gestión de talento humano	Desarrollar a las personas	Formación	13. Considera que se debe contar con un cronograma de formación profesional en las instituciones educativa				X		X		X		X		
			14. Está de acuerdo que se deben fortalecer el desarrollo profesional de los docentes				X		X		X		X		
		Capacitación	15. Considera que la institución educativa se preocupa por la capacitación del personal				X		X		X		X		
			16. Está de acuerdo que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral				X		X		X		X		
	Retener a las personas	Condiciones ambientales	17. El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades				X		X		X		X		
			18. Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su institución educativa				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	19. La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores				X		X		X		X		
			20. Existe instrumento para medir la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa				X		X		X		X		
	Auditar a las personas	Seguimiento y medición	21. La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro en su desempeño				X		X		X		X		
			22. La institución educativa autoevalúa periódicamente a los docentes sobre su práctica educativa				X		X		X		X		

Ronny Vargas

MSC. Ronny Vargas

Evaluador