



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades Directivas en la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación
Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Aracelly Miosotys Sojos Tubay (ORCID: 0000-0003-1008-3236)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Este logro con mucho amor lo dedico a mis hijos Romina, Alfredo y Valentín por la comprensión que me brindaron en este largo camino, a mis padres por haberme forjado la persona que soy, a mi esposo Byron Villao por apoyarme en todas las decisiones de mi vida; a mi querida suegra Dra. Laura J. Villao L. por su ayuda incondicional en cada paso de mi profesión.

Aracelly Sojos

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme fortaleza y culminar mi Tesis de Investigación no experimental.

Al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su gran paciencia, sabiduría en su asesoramiento.

A mi colega querida Ing. María Guamán, por su incondicional ayuda y confianza depositada en mí.

También a la Universidad César Vallejo, en la persona del Dr. César Acuña Peralta, gracias por permitirnos mejorar cada día en sus aulas.

Aracelly Sojos.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:30PM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Habilidades Directivas y la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica "Adolfo Jurado González" Santa Elena- Ecuador, 2019, presentada/o por el /la bachiller SOJOS TUBAY, ARACELLY MIOSOTYS

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

APROBADO POR MAYORIA

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

Piura, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. VILLEGÁS AGRAMONTE LÁZARO
PRESIDENTE



MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
SECRETARIO

Dr. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Declaratoria De Autenticidad

Yo, Aracelly Miosotys Sojos Tubay, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con DNI 0921031498, con la tesis titulada “Influencia de las Habilidades Directivas en la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019”

Declaro bajo juramento:

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

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

Piura, 02 de junio del 2019.



Ing. Aracelly Miosotys Sojos Tubay

DNI 0921031498

v

v

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	11
2.1. Diseño de investigación.....	11
2.2. Operacionalización de las variables	12
2.3. Población y muestra.....	15
2.3.1. Población	15
2.3.2. Muestra	15
2.3.3. Muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
2.4.1. Técnicas.....	15
2.4.2. Instrumento.....	16
2.4.3. Validez y confiabilidad.....	16
2.5. Métodos de análisis de datos	16
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	45
Anexo 1. Instrumento	45
Anexo 2. Confiabilidad del instrumento.....	49
Anexo 3. Validación por criterio de Jueces	52

Anexo 3. Matriz de validación del instrumento	59
---	----

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1. <i>Operacionalización de variables</i>	13
TABLA 2. <i>Habilidades directivas en la gestión del talento humano</i>	18
TABLA 3. <i>El liderazgo de las habilidades directivas en la gestión del talento humano...</i>	19
TABLA 4. <i>Habilidades comunicativas influyen en la gestión del talento humano</i>	20
TABLA 5. <i>Manejo de conflicto de las habilidades directivas influyen en la gestión del talento humano</i>	21
TABLA 6. <i>La motivación de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano</i>	22
TABLA 7. <i>Correlaciones Habilidades Directivas y Gestión del Talento Humano</i>	23
TABLA 8. <i>Correlaciones liderazgo y Gestión del Talento Humano</i>	24
TABLA 9. <i>Habilidades comunicativas y Gestión del Talento Humano</i>	25
TABLA 10. <i>Correlaciones manejo de conflictos y Gestión del Talento Humano</i>	26
TABLA 11. <i>Correlaciones motivación y Gestión del Talento Humano</i>	27

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: Habilidades Directivas y la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, Santa Elena- Ecuador, 2019, cuyo como objetivo principal es: Determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión del talento humano de la escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, Santa Elena, 2019 a través de una investigación bibliográfica y de campo. Para su ejecución se ha utilizado un tipo de estudio de tipo no experimental y diseño descriptivo-correlacional basado en el método descriptivo y explicativo. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una población de 24 docentes a los cuales se aplica dos encuestas. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron 02 cuestionarios, para medir la Habilidades Directivas con 20 ítems y la gestión de talento humano 24 ítems. Los datos recolectados se han procesados estadísticamente en una base de datos de Excel, se utilizó el paquete estadístico, SPSS v. 22. Según los resultados encontrados se aprecia que las habilidades directivas que se ha realizado en la unidad educativa como adecuado, con el 54,2% y la gestión de talento humano en un nivel adecuado con el 95,8%; asimismo existe correlación positiva, moderada y altamente significativa ($\rho=0,752$, $P<0.001$) entre el Habilidades Directivas y la Gestión del Talento Humano; en cuanto al Coeficiente de Determinación (R^2) el valor que se alcanza es 56,6% señalándose que la gestión de talento humano tiene una influencia sobre la gestión del talento humano.

Palabras claves: Habilidades Directivas, Gestión del Talento Humano, liderazgo, habilidades de comunicación.

ABSTRACT

The present research work entitled: Management Skills and Human Talent Management of the Adolfo Jurado González Basic Education School, Santa Elena- Ecuador, 2019, whose main objective is: To determine the influence of directive skills in talent management Human from the Adolfo Jurado González School of Basic Education, Santa Elena, 2019 through bibliographic and field research. For its execution, a type of study of a non-experimental type and descriptive-correlational design based on the descriptive and explanatory method has been used. To obtain information on the study variables, a population of 24 teachers was taken into account, to whom two surveys were applied. The instruments used to collect the information were 02 questionnaires, to measure Management Skills with 20 items and the management of human talent 24 items. The collected data have been statistically processed in an Excel database, the statistical package, SPSS v. 22. According to the results found, it can be seen that the management skills that have been carried out in the educational unit as adequate, with 54.2% and the management of human talent at an adequate level with 95.8%; There is also a positive, moderate and highly significant correlation ($\rho = 0.752$, $P < 0.001$) between Management Skills and Human Talent Management; Regarding the Determination Coefficient (R^2), the value reached is 56.6%, indicating that the management of human talent has an influence on the management of human talent.

Keywords: Management Skills, Human Talent Management, leadership, communication skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo el desarrollo del mercado, los cambios tecnológicos y el mismo entorno exigen de una u otra forma que las empresas se enfrenten y batallen a pasos agigantados ante el talento humano competente. De acuerdo al autor Azogues (2015, p. 123), se considera que para la selección de personal se deben fijar principios que permitan determinar diversos procesos de diálogos, así como también ideas que garanticen que se cumpla una educación de calidad. Para Casanova (2015) considera que las personas que desean involucrarse en el campo laboral de la docencia, ya sea en el ambiente público o privado, deben reunir un conjunto de competencias, habilidades y destrezas que permitan contribuir a las políticas publicas en el área de educación para así lograr su transformación

Actualmente el talento humano en una organización se convierte en el factor más importante, debido a que mediante éste es posible alcanzar las metas propuestas u objetivos deseados. Por su parte Alles (2009) expresa que el talento humano es muy importante porque de ello depende la evolución y progreso de una empresa, convirtiéndose en el dinamizador de todas las actividades que se realizan en un organismo.

En Ecuador, el Ministerio de Educación (2012) lleva a cabo procesos de selección del personal docente denominado “Quiero ser maestro”, con aquello espera identificar los mejores profesionales en el ámbito educativo, este proceso está compuesto por diferentes fases, que van desde la obtención de calidad de idóneo, luego elegible y por ultimo el proceso del concurso de mérito y oposición, de esta manera garantizan un concurso transparente donde los aspirantes pueden acceder a plazas de empleo disponibles en las distintas unidades educativas fiscales a nivel nacional.

El Ministerio de educación del Ecuador (MINEDUC) a través de estos procesos de selección de personal desean garantizar a los docentes contratados, estabilidad laboral en las diferentes instituciones educativas fiscales y fiscomisionales, mediante el nombramiento definitivo. Es de esta manera que se garantiza el cumplimiento de la meta primordial de la educación del país, basada en la mejora de la calidad de la educación pública.

objetivo principal de la educación en el país, que se basa en mejorar la calidad de la educación pública.

Barrera (2016) en un estudio realizado se pudo determinar que en el año 2016 los docentes que se sometieron a las pruebas de “ser maestro” constituyen al 92,3%, donde se midieron los conocimientos fundamentales para el cumplimiento del rol docente, este proceso se convirtió en referente a nivel latinoamericano, obteniendo como resultado que el 93% de docentes estaban en la capacidad de ejercer su práctica docente. Así mismo el Instituto Nacional de Evaluación Educativa en el año 2016 mostró que 140.915 docentes rindieron evaluaciones, sobre saberes disciplinarios donde 6.339 docentes no fueron capaces de alcanzar los resultados requeridos.

En la Unidad Educativa “Adolfo Jurado González” del cantón Santa Elena, se aspira que directivos y docentes tengan un eficiente desempeño, que vayan de la mano con las metas y objetivos propuestos, que permita hacer realidad la visión institucional, para lo cual es importante que todos deben contribuir al logro de aprendizajes, en los cuales se ponga de manifiesto las capacidades del recurso humano de la unidad educativa; es por eso que se requiere de mejorar las habilidades directivas con visión de liderazgo institucional.

De igual manera en la escuela “Adolfo Jurado González” de Santa Elena, se evidencian casos de indiferencias entre algunos de sus miembros, para lo cual es importante que exista procedimientos estratégicos que permitan garantizar el cumplimiento de una gestión directiva eficiente. Es por eso que el talento humano debe funcionar de forma adecuada. Por otro lado, la falta de habilidades directivas ha ocasionado evidenciar algunas indiferencias. Muchas de ellas generadas en la gestión pedagógica e institucional, para lo cual se requiere del compromiso directivo y docente, que contribuyan a mejorar su talento humano con habilidades de gestión estratégicas, con nuevos paradigmas y retos que conlleve a un desempeño eficaz y eficiente, es decir evidenciar la capacidad directiva y el talento humano.

Para los Trabajos previos, se ha tenido en cuenta algunas investigaciones, que ha contribuido a fortalecer el presente trabajo de investigación; es así como para Rodríguez en el año 2015 desarrollo una investigación relacionada con un modelo de gestión de talento humano el cual estaba basado en competencias, esto fue en la Universidad Libre de Colombia. El propósito

de esta investigación esta relacionada al clima organizacional con el trabajo en equipo, liderazgo, entre otros. Aplicando una metodología investigativa de enfoque mixto, que se basa en la recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos, así como investigación descriptiva y de campo, la muestra constaba de 38 docentes, a ellos se les aplicó cuestionario con escala de Likert, es así que se llegó a la siguiente conclusión: si las prácticas educativas realizadas en una institución educativa son las adecuadas, van a permitir un adecuado trabajo en equipo, así como la comunicación existente en la institución será fluida y de esta manera se podrá garantizar una educación de calidad.

Vegas en el año 2012, desarrollo una investigación donde analizaba la gestión del talento humano en docentes de un centro de formación técnica, realizada en Santiago de Chile. Cuyo principal objetivo estaba basado en la creación de un modelo de gestión que ayude a mejorar el talento humano, la investigación fue exploratoria, cualitativa, por ende, la metodología de análisis incorporó entrevistas semiestructuradas, encuestas, revisión documental, síntesis conceptual y modelación teórica. En este sentido, se aplicó una muestra no probabilística la cual estaba constituida por 18 docentes, quienes respondieron una encuesta y llegaron a las siguientes conclusiones: el talento humano en una organización es dinámico, pues el 36% de encuestados consideraban que se debía realizar programas formativos para llegar a mejorar la calidad de la educación, además, consideraron importante que hagan programas de inducción al empezar los periodos lectivos.

Rodríguez y Santofimio (2016), desarrollaron su tema de tesis el cual relacionada un modelo de gestión estratégica de talento humano y los incentivos relacionados con el salario emocional que permitan mejorar el clima organizacional, esto fue realizado en Colombia en la Universidad Libre, donde el objetivo principal estaba relacionado a la implementación de un modelo de gestión que ayude a mejorar de manera progresiva el salario emocional de los docentes que laboran en la unidad educativa. Para su efecto, el enfoque metodológico fue cuantitativo, lo que implica recolectar los datos para comprobar hipótesis. El tipo de investigación se ajusta a una característica descriptiva. Por tanto, la muestra estuvo compuesta por 12 docentes. La encuesta fue la técnica de investigación utilizada, así como la observación directa. Llegando a las siguientes conclusiones: el 50% de docentes encuestados consideraron que no les permiten la oportunidad para participar de los diseños de proyectos escolares, creando cierto grado de insatisfacción y esto afecta a la parte

emocional de los docentes. Además, el 57% de ellos manifestaron que no existe respeto de las normas internas lo que afecta su práctica docente.

En lo nacional se tiene el estudio De la Cruz, (2018) donde desarrolla la tesis basada en la gestión de talento humano que se implementa en el centro de prácticas UPSE, el cual está ubicado en la comuna Río Verde, del cantón Santa Elena, siendo su objetivo principal la identificación de factores que afecten la dirección en el departamento de talento humano, de la UPSE. El método aplicado concuerda con el modelo inductivo-deductivo y estadístico-descriptivo. Mientras que las técnicas utilizadas estuvieron integradas por la entrevista y la encuesta. Debido a ello, se hace uso de una muestra 30 profesores, llegando a las siguientes conclusiones: el nivel de comunicación en la institución fue eficiente, sin embargo, el 17% manifestaron que se debe mejorar esta dimensión, porque en algunos niveles jerárquicos, no hay un adecuado flujo de información. Además, el 33% de encuestados consideran que se debe mejorar aquellas actividades que están relacionadas con el desempeño laboral.

González en el año 2011 realizó un trabajo donde relacionó la variable talento humano con la variable motivación personal, esta investigación fue aplicada en el instituto tecnológico de la ciudad de Guaranda, en la Universidad de Bolívar. El fin de esta investigación fue lograr la mejora del proceso de selección de personal, para esto se aplicó la metodología mixta, haciendo uso de una investigación aplicada, de campo y bibliográfica. El nivel de estudio fue descriptivo. En base a ello, los instrumentos utilizados responden a la técnica de observación, encuesta y entrevista. La muestra estuvo integrada por 242 profesores, a través de la contestación de un cuestionario, teniendo como conclusión: que el 52% de docentes encuestado consideraban mejorar la gestión de talento humano, porque no existía liderazgo entre las personas que pertenecían al instituto, siendo prioridad la capacitación e innovación para lograr un mejor desempeño en el área de la docencia.

Para Argusto y Chico en el año 2015, realizaron una tesis relacionada con una propuesta de un sistema de gestión de talento humano que permitía mejorar el desempeño y productividad en una empresa, esto fue avalado por la Universidad Estatal de Guayaquil, el objetivo de esta investigación estaba relacionada con la optimización de desempeño y productividad de las personas que laboraban en la compañía, todo esto mediante una eficiente gestión de talento humano. Para su efecto, los tipos de investigación utilizados fueron de carácter exploratorio

y descriptivo. En esta investigación la metodología aplicada fue descriptiva – explicativa, mientras que la técnica empleada responde al uso de una encuesta aplicada a una muestra de 60 trabajadores, llegando a la conclusión: no se llevan a cabo de manera eficiente la comunicación interna ni el flujo de información, afectando el desenvolvimiento de los empleados de una organización. Es así que también se pudo concluir que los procesos de selección de personal no dan importancia a los perfiles y competencias de los puestos y las personas que están aplicando para el puesto.

Como teorías bases relacionadas al tema de investigación, se ha considerado la variable Habilidades directivas, que según (Navarro, 2015) afirma que, la importancia de la habilidad directiva está fijada en la habilidad de dar solución a los problemas, al cambio, al liderazgo para dirigir con efectividad la gestión de una institución. De igual forma Estrada (2014) considera a las habilidades directivas como el conglomerado de conocimientos y habilidades, que una persona tiene para realizar actividades relacionadas con el desarrollo de su liderazgo, además de la coordinación del directivo, especialmente en el contexto de la educación.

Basados en Arburto y Bonales (2011) citados por García (2007, p. 7), existen habilidades que son adecuadas para adquirir competencias que permitan un buen desempeño. Es así que de acuerdo a Hord (2013) las habilidades directivas se las puede dividir en 3 grupos: Habilidades conceptuales, las cuales ayudan a analizar las tendencias y escenarios educativos que se producen por los cambios existentes en la sociedad. Habilidades directivas, está relacionada con la capacidad que tienen las personas para relacionarse e interactuar con los compañeros de trabajo, en donde deben aplicar el liderazgo, la motivación y dirección.

Para Enebral (2007), las habilidades de pensamiento permiten pensar, relacionándolos con las habilidades que debe tener un buen líder.

Entre las dimensiones que destacan las habilidades directivas, se tiene a la dimensión Liderazgo, que de acuerdo con el aporte de Leiva (2011, p. 39), considera al liderazgo como capacidad que tienen las personas para influir en un grupo, planteando una necesidad de orden en las diferentes áreas para cumplir metas grupales. El liderazgo debe cumplir la

función de dirigir, guiar, a los docentes a orientar y fomentar en base de las ideas de la institución, del carácter, voluntad, habilidad administrativa que permitan alcanzar los objetivos (Cruz, 2011).

De la misma manera Águila (2010, p. 23) define al liderazgo docente como el verdadero éxito que se practica diariamente, que va desde el liderazgo que se ejerce de manera personal, hasta llegar a un liderazgo más formal, el cual está muy relacionado con el interpersonal, alcanzando un grado adecuado de competitividad, aplicando prácticas que agregan valor al desempeño del liderazgo.

En la dimensión Habilidades comunicativas, son entendidas como la manera para que se puedan comunicar entre las personas, logando comunicar de manera adecuada, clara y precisa el mensaje, de esta manera evitan interpretaciones erróneas. Batista (2007), considera que las habilidades comunicativas permiten presentarse como la capacidad de desempeñar tareas específicas relacionadas con la comunicación, de tal manera que puedan influir en las personas.

De la misma forma (Balarezo Toro, 2014) indica que todo este proceso debe ser entendido como: los mensajes emitidos por las instituciones hacia el cliente externo, los cuales deben estar direccionados a crear, mantener y mejorar las relaciones interpersonales, de esta forma proyectaran una adecuada imagen corporativa promoviendo sus servicios o productos ante la comunidad. Así mismo se tiene la comunicación horizontal que, según Condor (2017) señala que se caracteriza porque un gran número de los mensajes horizontales “poseen la integración y coordinación del recurso humano de un mismo nivel”. Para eso, un líder debe asegurar que la comunicación tanto interna como externa llegue de forma adecuada a todos los niveles jerárquicos, de esta forma el mensaje no pueda alterarse evitando de esta manera diferentes problemáticas que se puedan presentar.

En lo que tiene que ver con la dimensión Manejo de conflictos, estos no se pueden evitar en una organización, pues pueden surgir en cualquiera de los niveles existentes, se debe dejar de lado el pensamiento negativo, y utilizarlo como una retroalimentación de lo que ocurre en el exterior para luego proceder al cambio. Es decir, es muy importante que los conflictos que aparezcan sean vistos como un proceso de crecimiento.

Con relación a la dimensión Motivación, se define Bueno (1993) la define como un proceso que ayuda a mantener y regular las acciones que pueden producir cambios en los diferentes ambientes de trabajo, las cuales pueden determinar si existen limitaciones en planificaciones y programas. Por su parte Chiavenato (2007), considera que la motivación es la fuerza que permite a las personas moverse y actuar frente a las diferentes situaciones que se van presentando, luego de la motivación, sigue el alcance de las necesidades primarias y secundarias.

En lo que respecta a la variable Gestión del talento humano, es una necesidad cuya base es la aplicación de estrategias, las cuales son esenciales para luego poder determinar las ventajas competitivas, eficientes y de calidad en los diferentes procesos (Barreto, 2012).

Fernández (2011) citado en Vera y Cuello (2005), considera que la gestión humana o también llamada gestión de talento humano, se crearon para utilizarlos en la organización, incluyendo a las instituciones educativas, por medio de las cuales los empleados, logran incrementar y desarrollar sus potencialidades, destrezas y aptitudes.

Chiavenato (2014), confirma que el talento humano debe permitir agregar, aplicar, desarrollar, mantener, monitorear, aquellas acciones que llevan a cabo las personas, basados en las funciones que deben desempeñar en una empresa. Sin embargo, para Hedger (2013), la gestión de talento humano, debe estar relacionada con motivación, es por eso que la manera de incentivar aplicando la recompensa monetaria o emocional, ayuda a elevar el desempeño laboral.

En la variable gestión de talento humano se consideran dimensiones como: trabajo colaborativo, ésta de acuerdo al aporte de García (2014), la define como una nueva manera de trabajar y es usada especialmente en el campo de la educación, pues se consideran diversos criterios que están relacionados con la sociedad. Para Parada (2015), el trabajo colaborativo ayuda al desarrollo de actividades emocionales y productivas, las cuales permiten que las personas puedan desenvolverse de mejor manera en las distintas tareas laborales.

De igual forma en la dimensión Compromiso laboral, se afirma que es un elemento importante en el desempeño docente, que implica procesos evaluativos en donde tienen que fijar estándares e indicadores que midan el profesionalismo del docente garantizando un buen desempeño en su práctica diaria. Para Robbins y Coulter (2013), es el comprobar su labor en el trabajo y valorar los logros o alcances de objetivos institucionales. De acuerdo a Rodríguez (2009), el desempeño o labor profesional está correlacionado con las metas, misión, objetivos de la empresa que deben ser alineados con aquellos objetivos y metas del empleado, en el ámbito personal.

Esta dimensión es importante porque se garantizan ambientes de aprendizaje, donde el docente puede incentivar a la motivación, es decir, que él sea capaz de que los estudiantes estén motivados y logren los aprendizajes requeridos. Para Martin (2014), la evaluación de la calidad docente ha aumentado gradualmente en los últimos años.

De igual forma en la dimensión personalidad, se menciona que esta comprende una serie de experiencias, saberes, valores, percepciones reales del entorno, es decir conocimientos, capacidad para incorporar nueva información y compartirlas en su entorno laboral, profesional, familiar y social. Es así que Lozano (2011, p. 34) la expresa como la capacidad que tienen los individuos para realizar tareas en su trabajo diario, pasando a ser una forma de valorar de manera directa lo que los empleados pueden realizar, es decir, de las habilidades de los empleados se basa la valoración de su desempeño en el puesto de trabajo.

Para la dimensión convivencia, de acuerdo a Alles (2012), la considera como un espacio necesario donde se plasman las relaciones entre los miembros de la organización, de tal manera que se aseguren de alcanzar los objetivos de la institución. Es decir, la gestión de talento humano ayuda a asegurarse que los espacios para la convivencia estén íntegros y sean adecuados para la solución de conflictos cuando sean necesarios.

Formulación del Problema General, este ha quedado planteado de la siguiente manera:

¿Cuál es la influencia de las habilidades directivas en la gestión del talento humano de la escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González de Santa Elena Ecuador, 2019?

Esta investigación se justifica en base a las siguientes perspectivas:

Dentro de la Unidad Educativa existen expectativas por mejorar progresivamente las habilidades directivas, pues de esa forma se puede desarrollar un buen clima laboral, que incentive a la correcta práctica de las relaciones entre los empleados de la institución, en donde todos se dirijan hacia una misma dirección, existiendo la convergencia de ideas y criterios, demostrando trabajo en equipo, logrando una adecuada transformación institucional.

Desde la parte ética, el programa de habilidades directivas va a permitir implementar reglas, normas internas, establecer valores y principios, que los docentes deben cumplir para lograr un adecuado desarrollo en el ámbito laboral, generando un clima laboral que tenga como bases valores como el respeto, solidaridad, responsabilidad, integridad, compromiso y así aporten a la educación de calidad.

En la parte social, están desarrollados los criterios de armonía, un adecuado desarrollo de relaciones interpersonales, no solo entre docentes, sino en relación con toda la comunidad educativa, en donde practiquen principios y valores para lograr una adecuada convivencia.

En lo práctico, a través del programa de habilidades directivas permitirán a los docentes de la institución educativa tener acceso a recursos que ayuden a potenciar sus destrezas enfocándose en dirigir al grupo, fomentar el trabajo colaborativo, así como determinar estrategias de grupo que ayuden a la mejora del talento humano.

En lo relacionado a la parte metodológica, a través de las habilidades directivas, se mejorará el clima laboral de la institución educativa, pues en toda organización suele ocurrir situaciones de conflictos que no pueden resolverse de manera objetiva, lo que ocasiona falta de respeto entre compañeros y directivos, es por eso que el programa de habilidades directivas permitirá al líder de la organización gestionar adecuadamente las acciones que los ayuden a enfocarse en su crecimiento profesional.

En la Hipótesis general, se ha planteado la hipótesis alternativa y la hipótesis nula:

H1: Las Habilidades Directivas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019

Ho: Las Habilidades Directivas no influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019

Dentro de las hipótesis específicas, se tiene: HE1: El liderazgo de las habilidades directivas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. HE2: Las Habilidades comunicativas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. HE3: El manejo de conflictos de las Habilidades Directivas influye significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. HE4: La motivación de las habilidades directivas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

El Objetivo General es: Determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión del talento humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019.

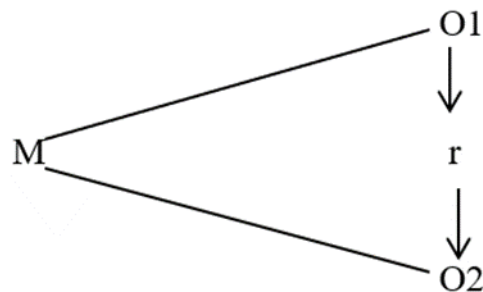
En los objetivos específicos, se ha planteado los siguientes: Determinar si el liderazgo de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. Determinar si las habilidades comunicativas influyen en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. Conocer si el manejo de conflictos de las habilidades directivas influye en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. Identificar si la motivación de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Es descriptiva y correlacional, los resultados obtenidos al realizar la medición de las variables fueron tratados para la determinación del grado de relación existente entre aquellos aspectos analizados Sánchez y Reyes (2002). Estas variables analizadas son: habilidades directivas en la gestión del talento humano.

El diagrama de este diseño de investigación fue el siguiente:



En este tipo de esquema se tiene lo siguiente:

M = Muestra

O1 = Habilidades directivas

O2 = Gestión del talento humano

r = Relación entre las variables

El método de estudio aplicado fue hipotético – deductivo pues trato de estudiar un fenómeno partiendo de una hipótesis, luego se realizó la verificación y comprobación de la misma, haciendo una comparación con la experiencia, en este caso particular se trató de determinar la influencia existente entre la variable habilidades directivas con la gestión de talento humano.

Además, es estadístico debido a que se analizaron información proveniente de métodos y procedimientos como medias, medianas, desviación estándar, permitiendo la explotación de

datos de tal manera que puedan utilizar información pertinente y relevante que permita llegar a la resolución de los objetivos (Joaquín, 2000).

Así mismo, la presentación e interpretación de los datos resultantes, se empezó con la aplicación de Pearson así como regresión lineal, proponiendo lineamientos que permitieron la elaboración de formatos para su representación, y de esta manera poder determinar la relación y significatividad entre las diferentes dimensiones de las habilidades directivas en la gestión de talento humano (Hernández, 2000).

2.2. Operacionalización de las variables

Variable independiente: habilidades directivas

Liderazgo

Habilidades comunicativas

Manejo de conflictos

Motivación

Variable dependiente: gestión del talento humano.

Trabajo colaborativo

Compromiso laboral

Personalidad

Convivencia

TABLA 1. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
HABILIDADES DIRECTIVAS	Basado en Delgado (2015), las habilidades directivas están relacionadas con aquella capacidad de liderar, lo que quiere decir, que se deben reunir un conjunto de capacidades personales que debe poseer el directivo en su práctica profesional, de esta forma puede lograr incidir en el desarrollo de la organización y permite lograr los objetivos dentro el entorno de trabajo.	Capacidad para incidir positivamente en el trabajo alcanzado los objetivos educativos planteados.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Fijación de objetivos específicos - Asignación de recursos de manera estratégica - Asertivo 	Ordinal
			Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Horizontal -Comunicación Vertical - Continuidad de la información 	
			Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Integración Social - Confiabilidad - Poder de Influencia - Predisposición - Actitudes 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción Reconocimiento Interacción Relaciones Interpersonales 	

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>Es un proceso que se convierte en una parte esencial para determinar la competitividad de todas las empresas, ya sean privadas o públicas, sin importar el área donde se desarrolle (Barreto, 2012).</p>	<p>Es un conjunto de procesos relacionados a los recursos humanos, relacionados con el fortalecimiento del desarrollo de su motivación y retención del talento humano.</p>	<p>Trabajo colaborativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se relaciona eficientemente con sus compañeros de trabajo. - Incentiva la gestión interna del equipo de trabajo. - Motivación a los empleados para lograr el cumplimiento de sus actividades. - Desempeño - Logro de objetivos y metas institucionales.
			<p>Compromiso laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Perfil -Capacidad profesional -Emociones
			<p>Convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promover aspectos que sean sobre la inclusión en todas las actividades que se realicen. - Respetan y se ajustan a las normas de resolución de conflictos.

Elaborado: Aracelly Miosotys Sojos Tubay

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Tamayo y Tamayo (1997), la población es el fenómeno de estudiar la totalidad de las unidades de observación que tienen una característica en común, la cual es de interés para la investigación. Para la realización de esta investigación se trabajó con todo el personal de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González”, que son un total de 24 docentes quienes serán encuestados sobre Habilidades Directivas y Gestión del Talento Humano.

2.3.2. Muestra

Se aplicó un muestreo probabilístico, aleatorio y simple, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) este tipo de selección de muestra es informal y en muchas ocasiones arbitraria, pues para seleccionar los elementos no fue necesario de la probabilidad de ser elegido sino de aquellas causas que relacionan al investigador con las características de las unidades de observación.

2.3.3. Muestreo

El muestreo está conformado por un muestreo probabilístico intencional, determinando de esta manera criterios de inclusión, profesores e la escuela de educación básica “Adolfo González”, que posean títulos profesionales en educación o afines y que el tiempo de servicio sea de 2 a 25 años.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Se aplicó la encuesta, porque la información se obtuvo a través de la recolección de datos aplicando cuestionarios de esa manera se investigó a sector de la población objetivo (Tafur, 1995).

2.4.2. Instrumento

El instrumento de investigación de acuerdo al autor Bastidas (2014), es aquel que permite al investigador utilizar recursos de tal forma que se pueda realizar el proceso de recolección de la información que se necesita sobre un fenómeno u objetivo. Es así que el cuestionario pasa a ser el instrumento utilizado, el cual consta de ítems los cuales están relacionados con las dimensiones de las variables: Habilidades directivas y la gestión de talento humano, la primera constó de 4 dimensiones con 20 ítems en total y la segunda con 4 dimensiones y 24 ítems.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Para Mendoza (2013), la validez del contenido es la mejor forma de aproximarse a la verdad ya sea de una inferencia o conclusión. Esta validez se la puede considera como el grado que se obtiene al medir la información a través de los cuestionarios. Es decir, en otras palabras, permite determinar que el cuestionario mida lo que realmente se necesita medir.

La confiabilidad del instrumento de investigación de acuerdo con Pino (2007), es la estabilidad que se obtiene de los resultados, es decir, las calificaciones que se lograron en el momento de aplicación. En la presente investigación se utilizó Alfa de Cronbach a través del programa informático estadístico SPSS, la muestra piloto fue aplicada a 10 personas de la misma Unidad Educativa y de esa manera se pudo determinar la confiabilidad de aplicar los instrumentos de investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

De acuerdo con Pino (2007), los resultados obtenidos al momento de aplicar los instrumentos de investigación permitieron determinar mediante la utilización del Software estadístico SPSS V.22 la respectiva elaboración de base de datos así como la tabulación de los mismos, presentándolos en tablas de contingencia, las cuales fueron relacionándose entre sí de acuerdo a sus frecuencias y niveles de logro, de las distintas dimensiones y de esa manera alineándolos a los objetivos de la investigación.

La interpretación de los resultados se logró mediante la presentación de tablas y figuras, para luego ser descritas y argumentándolos de manera pertinente.

2.6. Aspectos éticos

En lo que respecta a las consideraciones éticas, se respetó la honra de las personas que participaron, es decir, de docentes de la escuela de educación básica, así como el anonimato en el momento de contestar los respectivos cuestionarios.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión del talento humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena-Ecuador, 2019.

TABLA 2. Habilidades directivas en la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano							
		Escaso		Regular		Adecuado		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Habilidades directivas	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	2	8.3%	2	8.3%
	Regular	0	0.0%	1	4.2%	12	50.0%	13	54.2%
	Favorable	0	0.0%	0	0.0%	9	37.5%	9	37.5%
	Total	0	0.0%	1	4.2%	23	95.8%	24	100.0%

Fuente: Encuesta realizada por los docentes de la Unidad Educativa

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla N°1 se observa que las habilidades directivas se consideran como regular con un porcentaje del 54.2, mientras que la gestión de talento humano se considera adecuada con el 50% de docentes afirmándolo, en cambio, de acuerdo con las habilidades directivas, el 37.5% lo consideran adecuado, en la gestión de talento humano el 8.3% los califica como desfavorables, el 8.3% señala a la gestión del talento humano como adecuado.

Objetivos Específicos:

Objet.01: Determinar si el liderazgo de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 3. El liderazgo de las habilidades directivas en la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo de las habilidades directivas	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	2	8.3%	2	8.3%
	Regular	0	0.0%	1	4.2%	13	54.2%	14	58.3%
	Favorable	0	0.0%	0	0,0%	8	33.3%	8	33.3%
	Total	0	0.0%	1	4.2%	23	95.8%	24	100.0%

Fuente: Encuesta realizada por los docentes de la Unidad Educativa

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla N° 4, se evidencia que el 58.3% de los docentes consideran como regular el liderazgo de las habilidades directivas de este grupo el 54,2% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como favorable en un 33.3% al liderazgo de las Habilidades directivas, señalan como adecuada 33.3% a la gestión del talento humano y aquellos que evaluaron como desfavorable 8.3% al liderazgo de las Habilidades directivas, consideran como adecuada con el 8.3% a la gestión del talento humano.

Objet.02: Determinar si las habilidades comunicativas influyen en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 4. Habilidades comunicativas influyen en la gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
habilidades comunicativas	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	2	8.3%	2	8.3%
	Regular	0	0.0%	1	4.2%	11	45.8%	12	50%
	Favorable	0	0.0%	0	0.0%	10	41.7%	10	41.7%
	Total	0	0.0%	1	4.2%	23	95.8%	24	100.0%

Fuente: Encuesta realizada por los docentes de la Unidad Educativa

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla N° 05, se considera que el 50% de los profesores consideran como regular las habilidades comunicativas de ellos el 45.8% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. El 41.7% consideran como favorable a las habilidades comunicativas, además el 41.7% consideran adecuada la gestión de talento humano, y el 8.3% manifiestan que las habilidades comunicativas son desfavorables y el 8.3% creen que es adecuada la gestión de talento humano.

Objet.03: Conocer si el manejo de conflictos de las Habilidades Directivas influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 5. Manejo de conflicto de las habilidades directivas influyen en la gestión del talento humano

		Gestión del talento humano							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Manejo de conflictos de las Habilidades	Desfavorable	0	0.0%	1	4.2%	7	29,2%	8	33.3%
	Regular	0	0.0%	0	0,0%	10	41.7%	10	41.7%
	Favorable	0	0.0%	0	0,0%	6	25%	6	25%
	Total	0	0.0%	1	4,2%	23	95.8%	24	100.0%

Fuente: Encuesta realizada por los docentes de la Unidad Educativa

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla N° 06, se evidencia que el 41.7% de profesores consideran como regular el manejo de conflictos de las Habilidades de este grupo el 41.7% señalan como adecuada a gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como desfavorable en un 33.3% el manejo de conflictos de las Habilidades señala como adecuada 29.2% a la gestión del talento humano y aquellos que evaluaron como favorable 25% el manejo de conflictos de las Habilidades considera como adecuado 25% a la gestión del talento humano.

Objet.04: Identificar si la motivación de las Habilidades Directivas influye en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 6. La motivación de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano

		Gestión del Talento Humano							
		Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación de las habilidades	Desfavorable	0	0.0%	0	0.0%	6	25%	6	25%
	Regular	0	0.0%	1	4.2%	10	41.7%	11	45.8%
	Favorable	0	0.0%	0	0.0%	7	29.2%	7	29.2%
	Total	0	0.0%	1	4.2%	23	95.8%	24	100.0%

Fuente: Encuesta realizada por los docentes de la unidad educativa

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 05, se aprecia que el 45.8% de los profesores consideraron regular las motivaciones de las habilidades directivas de este grupo el 41,7% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como favorable en un 29.2% a la motivación de las habilidades directivas, señalan como adecuada 29.2% a la gestión del talento humano y aquellos que evaluaron como desfavorable 25% a la motivación de las habilidades directivas, consideran como adecuada 25% a la gestión del talento humano.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

H1: Las Habilidades directivas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019.

Ho: Las Habilidades Directivas no influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena- Ecuador, 2019.

TABLA 7. *Correlaciones Habilidades Directivas y Gestión del Talento Humano*

			Habilidades Directivas	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	Habilidades Directivas	Coefficiente de correlación	1.000	.752**
		Sig. (unilateral)	.	.001
		N	24	24

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

$$R^2 = 0.566 = 56.6\%$$

Interpretación:

De acuerdo a la tabla N° 08 la correlación de Pearson, considera una correlación positiva, con una significancia de $\rho = 0,752$; $P = 0.001$, esto es de las variables: Habilidades directivas y la gestión de talento humano, además, el grado de influencia es de 56.6% con respecto a la variable: clima organizacional sobre la variable gestión de talento humano. Concluyendo que las habilidades directivas son favorables con respecto al talento humano de la institución educativa.

HE1: El liderazgo de las habilidades directivas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 8. *Correlaciones liderazgo y Gestión del Talento Humano*

		liderazgo	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	liderazgo	1.000	.688**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (unilateral)	.	.002
	N	24	24

**Correlación de 0,01.

$$R^2 = 0.473 = 47.3\%$$

Interpretación:

Se puede evidenciar en la tabla N° 09 los datos estadísticos que muestran la correlación de Pearson positiva y significativa con rho = 0,688; P = 0.002, entre las variables: Liderazgo y la gestión del talento humano, con un grado de influencia de 47% en lo que respecta a las dimensiones: Liderazgo sobre gestión de talento humano.

HE2: Las Habilidades comunicativas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 9. *Habilidades comunicativas y Gestión del Talento Humano*

			Habilidades comunicativas	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	Habilidades comunicativas	Coefficiente de correlación	1.000	.722**
		Sig. (unilateral)	.	.002
		N	24	24

**Correlación de 0,01.

$$R^2 = 0.521 = 52.1\%$$

Interpretación:

Se presenta en la tabla N° 10 los datos de la correlación de Pearson, mostrando una correlación positiva y de alta significancia con rho = 0,722; P = 0.002, entre las dimensiones: Habilidades comunicativas y la gestión del talento humano, obteniendo un grado de influencia entre las habilidades comunicativas y gestión del talento humano del 52%.

HE3: El manejo de conflictos de las Habilidades Directivas influye significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena.

TABLA 10. *Correlaciones manejo de conflictos y Gestión del Talento Humano*

			Manejo de conflictos	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	Manejo de conflictos	Coefficiente de correlación	1.000	.450**
		Sig. (unilateral)	.	.006
		N	24	24

**Correlación de 0,01.

$$R^2 = 0.203 = 20.3\%$$

Interpretación:

En relación con la tabla N° 11 los datos que se obtuvieron a través de la correlación de Pearson fue, la existencia de una correlación positiva, de alta significancia con $\rho = 0,450$; $P = 0.006$, entre las dimensiones: Manejo de conflictos y gestión de talento humano, llegando a obtener un grado de significancia del 20% entre las dimensiones: manejo de conflictos sobre la gestión de talento humano, es decir, que de acuerdo a como vaya existiendo el manejo de conflictos en la institución educativa ésta influirá en la gestión de talento humano.

HE4: La motivación de las habilidades directivas influyen significativamente en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena

TABLA 11. *Correlaciones motivación y Gestión del Talento Humano*

			Motivación	Gestión del Talento Humano
Rho de Pearson	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.799**
		Sig. (unilateral)	.	.000
		N	24	24

**Correlación de 0,01.

$$R^2 = 0.638 = 63.8\%$$

Interpretación:

Basados en la tabla N° 12 se puede observar que, de acuerdo a la correlación de Pearson, existe una correlación alta, positiva y significativa con una rho = 0,799; P = 0.000, entre las dimensiones; Motivación y gestión de talento humano, con un grado de influencia de 63.8% entre estas dimensiones, es decir, que de acuerdo a la existencia de la motivación en la institución educativa ésta influirá en la gestión del talento humano.

IV. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general: se aprecia que la gestión del talento humano es adecuada según el 95,8% de los docentes; basados en la correlación de Pearson, se pudo demostrar una correlación positiva y significativa con un $\rho = 0,752$ y $P = 0.001$, esto fue entre las variables: Habilidades directivas y gestión de talento humano. Un resultado similar fue el que se obtuvo en el estudio de Medina (2016), con el título “Habilidades directivas y desempeño docente”, esto fue realizado en San Juan de Lurigancho, donde también se calculó una correlación significativa de 0,847 entre las variables de estudio. Por otro lado, Estrada (2014) considera que las habilidades directivas son las capacidades, habilidades y conocimientos que tienen las personas en el ejercicio del liderazgo, y poder realizar actividades relacionadas al rol de dirección que debe ejercer en un grupo, esto puede ser también aplicado en los entornos relacionados a la educación.

En relación con el Objet.01: Determinar si el liderazgo de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena, los resultados se aprecia que el 58.3% de los profesores calificaron como regular el liderazgo de las habilidades directivas de este grupo el 54,2% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como favorable en un 33.3% al liderazgo de las Habilidades directivas, señalan como adecuada 33.3% a la gestión del talento humano; además se puede observar que existe una correlación positiva, modera y altamente significativa con una $\rho=0,688$, $P=0.002$, de las dimensiones: liderazgo y la Gestión del Talento Humano, en cuanto al grado de influencia fue de 47% de la dimensión liderazgo sobre Gestión del Talento Humano. El liderazgo tiene la característica para que el individuo pueda desarrollarla adecuadamente y de esta manera, guiar y dirigir a los maestros/as en orientar y fomentar las ideas, carácter, talento, voluntad y habilidades administrativas que vayan hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución (Cruz, 2011).

El Objetivo 02: Determinar si las habilidades comunicativas influyen en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena, los resultados se aprecia que el 50% de los docentes consideraron como regular las habilidades

comunicativas de este grupo el 45,8% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como favorable en un 41,7% a las habilidades comunicativas, señalan como adecuada 41,7% a la gestión del talento humano y además existe correlación positiva, alta y altamente significativa ($\rho=0,722$, $P=0.002$) entre la dimensión Habilidades comunicativas y Gestión del Talento Humano; en cuanto al grado de influencia fue de 52% de la dimensión Habilidades comunicativas sobre Gestión del Talento Humano. Es así que el mismo (Balarezo Toro, 2014) indica que todo este proceso debe ser entendido como el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia su público externo”, las cuales deben estar encaminados a “mantener o mejorar sus relaciones con ellos; a proyectar una imagen propicia y promover sus productos o servicios ante la comunidad.

Objetivo 03: Conocer si el manejo de conflictos de las Habilidades Directivas influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena, se aprecia que el 41,7% de los docentes consideraron como regular el manejo de conflictos de las Habilidades de este grupo el 41.7% señalan como adecuada a gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como favorable en un 33.3% el manejo de conflictos de las Habilidades señala como adecuada 29.2% a la gestión del talento humano; además existe correlación positiva, moderada y altamente significativa ($\rho=0,450$, $P=0.006$) entre la dimensión manejo de conflictos y Gestión del Talento Humano; en cuanto al grado de influencia fue de 20% de la dimensión manejo de conflictos sobre Gestión del Talento Humano, queriendo decir que en la medida que exista manejo de conflictos en la institución educativa influirá en Gestión del Talento Humano; similar resultado encontró Vegas (2012) con su tesis en donde trabaja con las variables gestión del talento en los docentes. Así mismo, los docentes no lograban determinar un proceso de inducción que sea acorde para ellos, antes de empezar su periodo lectivo que les permita generar espacios adecuados y que estén relacionados con el aprendizaje.

Objetivo 04: Identificar si la motivación de las Habilidades Directivas influye en la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena, se aprecia que el 45.8% de los docentes consideraron como regular las motivaciones de las habilidades directivas de este grupo el 41,7% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. Respecto a los que consideraron como favorable en un 29.2% a la motivación de las habilidades directivas, señalan como adecuada 29.2% a la gestión del talento humano; además

existe correlación positiva, alta y altamente significativa ($\rho=0,799$, $P=0.000$) entre la dimensión motivación y Gestión del Talento Humano: en cuanto al grado de influencia fue de 63,8% de la dimensión motivación sobre Gestión del Talento Humano, queriendo decir que en la medida que exista una adecuada motivación en la institución educativa influirá en la Gestión del Talento Humano. Por su parte Chiavenato (2007), considera a la motivación como el impulso que permite a las personas moverse, actuar de una forma determinada, es decir, se convierte en el impulso mas intenso de la supervivencia, la motivación es la que permite el logro de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias, como son: hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, entre otras.

V. CONCLUSIONES

Las habilidades directivas en la gestión del talento humano de la escuela, se aprecia que las habilidades directivas son considerado regular con el 54.2% y la gestión del talento humano es adecuada al 95,8%; evidenciando una correlación positiva, modera y altamente significativa ($\rho=0,752$, $P=0.004$) entre el Habilidades Directivas y el Gestión del Talento Humano

El liderazgo de las habilidades directivas influye en la gestión del talento humano en la institución educativa, el 58.3% de los docentes consideraron regular el liderazgo de las habilidades directivas, de este grupo el 54,2% señalan adecuada a la gestión del talento humano; además se evidencia que existe correlación positiva, alta y altamente significativa ($\rho=0,688$, $P=0.002$) entre la dimensión liderazgo y la Gestión del Talento Humano; en cuanto al nivel de influencia fue de 47% de la dimensión liderazgo sobre Gestión del Talento Humano.

La dimensión de habilidades comunicativas influye en la Gestión del Talento Humano resultados se aprecia que el 50% de los docentes consideraron como regular las habilidades comunicativas de este grupo el 45,8% señalan como adecuada a la gestión del talento humano. Además, se observa una correlación positiva, alta y significativa ($\rho=0,722$, $P=0.002$) entre la dimensión habilidades comunicativas y Gestión del Talento Humano; en cuanto al grado de influencia fue de 52% de la dimensión habilidades comunicativas sobre Gestión del Talento Humano.

La dimensión manejo de conflictos influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. el 41,7% de los docentes consideran regular el manejo de conflictos de las Habilidades de este grupo el 41,7% señalan como adecuada a gestión del talento humano; además, se evidencia que existe correlación positiva, alta y altamente significativa ($\rho=0,450$, $P=0.006$) entre la dimensión manejo de conflictos y Gestión del Talento Humano.

La motivación de las Habilidades Directivas, influye en la gestión del talento humano en la escuela de Educación Básica “Adolfo Jurado González” Santa Elena. el 45,8% de los docentes

consideran regular la motivación de las Habilidades de este grupo el 41,7% señalan como adecuada a gestión del talento humano; además existe correlación positiva, alta y altamente significativa ($\rho=0,799$, $P=0.000$) entre la dimensión motivación y Gestión del Talento Humano. Para González (2011) en su tesis: “La Gestión del Talento Humano y la motivación del personal” realizada en Guaranda, los docentes tenían la necesidad de mejorar la gestión de talento humano ya que el 52% de ellos consideraban que la visión de liderazgo entre sus miembros era escasa.

VI. RECOMENDACIONES

A la Dirección de la Unidad Educativa de Santa Elena a coordinar acciones con el personal docente y asumir compromisos que contribuyan a mejorar las habilidades directivas y estas permitan la mejora de la gestión del talento humano institucional, que aporten fortalecer la organización, la implementación de espacios que motiven a los docentes a potenciar sus habilidades y destrezas.

A los docentes a liderar las diferentes actividades institucionales que permita establecer las coordinaciones necesarias con los directivos y estas a la vez contribuyan al logro de aprendizajes de calidad y al desarrollo integral de los educandos.

A los directivos y docentes a plantear habilidades estratégicas de comunicación en el accionar organizacional y planificación, que contribuyan a la mejora de la variable gestión de talento humano, al fortalecimiento de sus capacidades, habilidades, potencialidades y cualidades, ayudándoles a cumplir con sus expectativas.

REFERENCIAS

- Acosta, H. (2010). El efecto de los cursos con las TIC en el funcionamiento y bienestar social. *Revista de Innovación Educativa*, 1-5.
- Aguiar, Y., & Villegas, C. (2015). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 22.
- Albán, H. (2014). *Desempeño Profesional de los Docentes y Calidad de la Educación en el Colegio "Numa Pompilio Llona" de la Ciudad de Guayaquil, y Propuesta: Diseño de una Guía de Estrategias Participativas para un aprendizaje activo de los Docentes*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Alles, M. A. (2012). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Altamar, J., Mendoza, C., Terán, M., & Cedeño, J. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Gestión del Talento Humano y su Historia: <http://yohanacede2012.blogspot.com/2012/05/v-behaviorurldefaultvmlo.html>
- Andréu, J. (2015). Técnica de análisis de contenidos. *Centros de estudios*.
- Andréu, I. (2015). El Desempeño Docente y la Calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*.
- Angulo, J., & Corp, M. (2016). Desarrollo de las competencias docentes. *Revista de profesorado*.
- Aramendi, P. (2014). La Gestión de los Recursos Humanos en los Centros Educativos Europeos. *revista Cipes*, 2.
- Arancibia Muñoz, M. L., Valdivia, I., & Araneda Riveros, S. (2017). Tipologías para la Innovación tecnológica en Docentes de Educación Superior a partir de un análisis de un estudio exploratorio. *Revista de Educación a Distancia*, 3.
- Arguto, J., & Chico, E. (2015). *Propuesta de un sistema de Gestión de Talento Humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la Empresa Gerenconta S.A.* Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11350/1/TESIS%20GERENCONTA%20%20S.A.%20pdf.pdf>
- Ascencio Jordán, E. d., & Navarro Espinosa, J. A. (2015). *IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL ECUADOR*. Obtenido de Universidad tecnológica Ecotec: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2015/capacitacion.html>

- Azinián, H. (2013). El uso de las TIC. En H. Azinián, *Las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas* (pág. 9). Buenos Aires Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Azogue, B. (2015). *Aplicación del nuevo modelo de gestión del ministerio de educación, y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Elvira Ortega, parroquia La Matriz del cantón Latacunga, durante el año lectivo 2013-2014*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3025>
- Balarezo Toro, B. D. (Enero de 2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Barrera, A. (2016). *El 93,2% de los maestros evaluados en Ecuador cuentan con fundamentos para la enseñanza*. Obtenido de Agencia Andes: <https://www.andes.info.ec/es/noticias/sociedad/17/932-maestros-evaluados-ecuador-cuentan-fundamentos-ensenanza>
- Barreto, V. (18 de Mayo de 2012). *La importancia del Talento Humano en las Empresas de hoy*. Obtenido de Talento Humano: <http://erikavivianabarreto.blogspot.com/>
- Bell, J. (2014). Una propuesta de un dashboard digital del docente . *Revista Digital*.
- Beneitone P., E. C. (2007). Tuning América Latina. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final. En U. d. Publicaciones. Deusto, España.
- Bennis. (2011). *Liderazgo directivo*. Perú.
- Berlanca, I. (2013). Interactividad en el aula. *Revista Digital*.
- Bermudez, M. (11 de Enero de 2013). *Administración de Talento Humano*. Obtenido de Galeon.com: <http://talentohumanosena.galeon.com/>
- Bermúdez, M. (11 de Enero de 2013). *Administración de Talento Humano*. Obtenido de Galeon.com: <http://talentohumanosena.galeon.com/>
- Blanco, C. (2014). *Importancia de la comunicación estratégica*. Obtenido de Carlos Blanco: <http://carlosblanco.com/category/finanzas/comunicacion/>
- Blanco, C. (2015). *Importancia de la comunicación estratégica*. Obtenido de Carlos Blanco: <http://carlosblanco.com/category/finanzas/comunicacion/>
- Bolívar, A. (2014). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Bravo Alvarado, J., & Sornoza Serrano, T. (Mayo de 2011). *Análisis para mejorar la productividad del Talento Humano en el Departamento de Relaciones Industriales de la*

CNEL Milagro. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Estatal de Milagro: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1491/3/AN%C3%81LISIS%20PARA%20MEJORAR%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DEPARTAMENTO%20DE%20RELACIONES%20INDUSTRIALES%20DE%20LA%20CNEL%20MILAGRO.pdf>

- Burtón, M. (2014). Contribución de las TIC en el desempeño docente. *Revista Tecnológica*.
- Cabrera, R. H. (2012). *El mejoramiento continuo*. Obtenido de Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/650/Mejoramiento%20Continuo.htm>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Revista de Comunicación*.
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica "Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de Loja: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11480/1/Campoverde_Gomez_Monica_Leonor.pdf
- Cano, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>
- Cano, M. E. (2013). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: Graó.
- Caro, M. (12 de Febrero de 2011). *Aspecto Social de la TIC*. Obtenido de Las nuevas tecnologías: http://mercedes_caro.lacoctelera.net/post/2007/01/01/aspecto-social-las-tic
- Carpio Solano, J. A. (2011). El Talento Humano en las organizaciones. *Revista técnica*, 3,4.
- Carrasco, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Bioestadísticas: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf
- Casanova, M. (2015). La evaluación educativa educación básica. *Revista Educativa*.
- Castañeda, E. (2014). *El reto es consolidar el sistema de calidad educativa*. Obtenido de Periódico Digital Altablero: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-242097.html>
- Castañeda, I., & Zaluaga, A. (2014). *Gestión de Talento Humano en las Instituciones educativas y calidad de la Educación*. Obtenido de Universidad Católica de Manizales: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zaluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>

- Castillo Palacios, W. F. (23 de Julio de 2012). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de La Gestión del Talento Humano: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Celis, S. (2016). *Importancia del Desarrollo Personal*. Obtenido de Desarrollo Personal: <https://www.sebascelis.com/>
- Charry Córdor, H. O. (2017). *Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry_ch.pdf?sequence=1
- Chávez Martínez, C. A. (2012). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Gerencia: <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A, de C.V.
- Chiavetano, I. (2013). Administración de Recursos Humanos. *Unidades de aprendizaje empresarial*, 15. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavetano, I. (2014). Gestión de Talento Humano. *revista de Administración*, 4.
- Claudia, P., & Jaime, P. (2011). Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34942433/EVOLUCION_GESTION_HUMANA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1555219588&Signature=sWAF%2BbZNBcm0db062nZGbw%2FRP%2Bs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_gestion_del_
- Comisión Europea para la Formación y Educación. (2013). Educación. *Comisión Europea para la Formación y Educación*.
- Constante, P. (2013). *Las características del cambio constante en el liderazgo*. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-caracteristicas-del-cambio-constante-en-el-liderazgo>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Capítulo Segundo. Derechos del Buen Vivir*. Obtenido de Registro Oficial No. 449: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

- Cordova, J. (2011). hacia un modelo para la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria. Aspectos básicos. *revistas de Modelo de Gestión*.
- Coronado Regis, J. (2016). *Uso de las Ticsy su relación con las competencias digitales de los docentes en la Institución Educativa No. 5128 del Distrito de Ventanilla-Callao*. Obtenido de Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/883/TM%20CE-Du%20C78%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Covadonga Monte Río, A. (2012). *Las TIC facilita al niño con esta discapacidad la reorientación auditiva y motora de la que carece*. Obtenido de Tecnología al servicio de niños con parálisis cerebral: <http://www.abc.es/local-castilla-leon/20130220/abc-tecnologias-servicio-ninos-paralisis-201302200848.html>
- Cruz, G. D. (2011). *influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas*. Lima Peru.
- De la Cruz, A. (2018). *Gestión del Talento Humano en el Centro de Prácticas UPSE, Río Verde, Cantón Santa Elena*. Obtenido de Universidad Estatal Península de Santa Elena: <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4306/1/UPSE-TAA-2018-050.pdf>
- Deborah, K. (2016). Las competencias de los futuros docentes. *Revista Redalyc*.
- del Río Cortina, A., & Velásquez Moreno, J. R. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*.
- Delgado, M. (2015). *Habilidades Directivas: dirigir personas* . Obtenido de ENAE: <http://www.enaes.es/curso/habilidades-directivas-dirigir-personas?action#gref>
- Domínguez, M., Medina, A., & Cache, G. (2014). Investigación y formación del profesorado en una sociedad intercultural. *Revista de Investigación Educativa*.
- Estrada, L. (2014). El desempeño docente. *Revista Universitaria de educación*.
- Fernández, C., Madariaga, M., Vergara, M., & Herrera, P. (2014). *Investigación sobre la desmotivación escolar*. Obtenido de Universidad Andrés Bello: <http://investigacionescolar.blogspot.com/>
- Ferrari, S. (2013). Competencias digitales de los futuros docentes. *Perspectiva Educativa*.
- Garay, F. (2016). *La integración de las TIC en la práctica pedagógica de los docentes en la Escuela de Calificación y Perfeccionamiento de la Armada. Las TIC en escape. Más allá del PowerPoint*. Obtenido de Universidad Casa Grande: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1046>
- García Vallejo, F. (30 de Octubre de 2012). *Estrategias para la formación de Talento Humano de alto nivel para el desarrollo Científico, Tecnológico y de la Innovación*. Obtenido de

Universidad de Antioquia:
<http://www.aui.org/antioquia/web/octubre30/1FelipeGarcia/FelipeGarcia.pdf>

- García, P. (2014). *La importancia del trabajo colaborativo*. Obtenido de Blog 3W2: <https://www.3w2.eu/importancia-del-trabajo-colaborativo/>
- Gil, L., & Álava, J. (1991). Revisión de diseños de investigación . *Revista Scielo*.
- González, J. y. (2013). La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. Una introducción. En U. d. Publicaciones. Deusto, España.
- Gossmann, C., & Vera, K. (2015). *El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de educación básica Juan Martín Moye de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de Universidad Laica Vicente Rocafuerte: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1430/1/T-ULVR-1466.pdf>
- Graffe, G. (2012). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*.
- Hermosa Del vasto, P. (2014). Influencia de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso enseñanza-aprendizaje: una mejora de las competencias digitales . *revista Científica General José María Córdova*.
- Hernánz, S. (2013). *Diseño de Investigación*. Obtenido de Escuela de Postgrado: <https://es.slideshare.net/himmel.salinas/diseos-de-investigacin-cientfica-cap-7-sampieri>
- Hord, S. (2013). Evaluating educational innovation. *Innovation*.
- Icaza, A. Manuel. (15 de agosto de 2012). *¿Qué es la TIC en educación?* Obtenido de Demos la Bienvenida a las TIC: <http://www.elmoglobal.com/es/html/ict/01.aspx>
- III Congreso de TIC y pedagogía. (2012). *Moemorias*. Obtenido de Congreso de TIC y Pedagogía: http://www.ipb.upel.edu.ve/ticypedagogia/memoria/Memorias_III_Congreso_Internacional_TIC_y_Pedagogia_UPEL-IPB.pdf
- Juan, P. (20 de marzo de 2018). <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7709>.
- Lagos, C. (2016). Aprendizaje Experiencial en el Desarrollo de las Habilidades Blandas. *Revista Educativa*.
- Leiva. (2011). *Liderazgo directivo y Clima organizacional*. Perú.
- Lima, C., & Soledispa, J. (2014). *Incidencia del desempeño docente en el aprendizaje significativo*. Obtenido de Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16588/1/BFILO-PMP-14P58.pdf>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista Scielo*, 4.
- Marcelo, C. (2013). Las tecnologías para la innovación y la práctica docente. *Revista Scielo*, 26.

- March, J. (2011). El Redescubrimiento de las Instituciones. *Revista Educativa*.
- Marqués Graells, P. (2012). Impacto de las TIC en la Educación: Funciones y limitaciones. *revista de Investigación*, 12.
- Martín, E. (2014). *La importancia de evaluar la práctica docente* . Obtenido de El diario de la educación: <http://eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/>
- Martínez Moscoso, A. (05 de Abril de 2011). *Las TIC en el Ecuador*. Obtenido de El mercurio Diario Independiente de la mañana: <http://www.elmercurio.com.ec/275217-las-tic-en-ecuador/#.VQxLzeH74Qs>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*.
- Martínez, I., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista educativa*, 123.
- Ministerio de Educación. (2012). *El desempeño del docente*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación. (2013). *Nuevos cursos de formación para docentes de magisterio*. Obtenido de Diario el Telégrafo Digital: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/guayaquil/10/nuevos-cursos-de-formacion-para-docentes-de-magisterio>
- Moreno, O. T. (2009). Competencias en educación superior. En *Un alto en el camino para revisar la ruta de viaje* (págs. 31 (124), 69-92). Perfiles Educativos.
- Navarro, X. (2015). *Deusto formaciòn*. Obtenido de La importancia de las habilidades directivas: <https://www.deustoformacion.com/blog/empresa/por-que-es-importante-desarrollo-habilidades-directivas>
- Ñaupas, A., Armendariz, L., López, J., Martínez, C., Andrades, L., Añez, k., . . . Cávez, C. (2011). *Investigación Científica*. Obtenido de Conceptos científicos: <https://es.scribd.com/doc/39402313/INVESTIGACION-CIENTIFICA>
- OCA. (2015). Capacitación docente: Propuesta para incorporar las TIC. *IX Congreso de Tecnología en Educación*.
- OCDE, O. p. (2005). *La definición y selección de competencias clave: Resumen ejecutivo*. Obtenido de <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532>.
- OECD. (2013). *Mejores Políticas*. Obtenido de OECD: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- Ohmae, L. (2013). TIC en el proceso enseñanza-aprendizaje. *Revista Scielo*.

- Organización de Las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Unesco. (12 de Abril de 32012). *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación*. Obtenido de La TIC en la Educación: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/>
- Ortega, G., & Fuentes, L. (2013). Desarrollo de las competencias digitales en la educación. *UDG Virtual*.
- Parada, B. (2015). *El trabajo colaborativo: su importancia en el desarrollo de los convenios de desempeño*. Obtenido de DuocUC: http://observatorio.duoc.cl/el_trabajo_colaborativo_su_importancia_en_el_desarrollo_de_los_convenios_de_desempeno
- Parlamento Europeo. (2014). *Principios de educación*. Obtenido de Parlamento Europeo: <http://www.europarl.europa.eu/portal/es>
- Pedraza, F. (2017). *Gestión humana influye en calidad de la educación*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-264648.html>
- Pérez Díaz, J. (2014). *El concepto de población*. Obtenido de Apuntes demográfico: <https://apuntesdedemografia.com/curso-de-demografia/que-es-poblacion-en-demografia/>
- Perrenoud, P. (2012). *Construir las competencias*. México: Revista de Docencia Universitaria.
- Puente, w. (2012). *Técnicas de investigación*. Obtenido de Portal de Relaciones Públicas: <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- Quizhpe Salinas, L., & Gómez Cabrera, O. (2016). La innovación educativa en la Educación Superior ecuatoriana y el portafolio docente: instrumentos de desarrollo. *Revista Cubana de Reumatología*.
- Quizhpe, V. (2011). *La Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Universidad estatal de Bolívar: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/201?mode=full>
- Ramírez, R. (2016). *Ecuador fortalece la educación tecnológica con la construcción de institutos*. Obtenido de Andes: <https://www.andes.info.ec/es/noticias/actualidad/1/50376>
- Revista Ekos. (2013). Gestión del talento humano en Ecuador. *Revista Ekos*.
- Rodríguez Acosta, M., Guerrón Torres, M. I., & Pérez Navío, E. (2016). Desarrollo de las competencias docentes en las Universidades de las Fuerzas Armadas ESPE-Ecuador. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profe*, 4.
- Rodríguez Gómez, G., Flores, G., & García, J. (2015). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docentes. *Revista de Innovación*.

- Rodríguez, F. (2015). *Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo* . Obtenido de Universidad Libre de Colombia:
[http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio%2021%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio%2021%20(1).pdf?sequence=1)
- Rodríguez, L., & Santofimio, A. (2016). *Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Obtenido de Universidad Libre de Colombia:
<http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1>
- Salazar, M. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad educativa Marista, del cantón Macará, provincia de Loja, durante el 2012-2013*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de Loja:
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7174/1/Salazar%20Moreno%2C%20Martha%20Liliana.pdf>
- Schmelkes, S. (2017). Evaluación y calidad de la educación. *La evaluación del desempeño docente*, 11.
- Segovia, I. (2014). *El desempeño docente*. Obtenido de Mi Educación:
<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-242097.html>
- Sordo, P. (2017). *Educar para sentir, sentir para educar* (1ra ed.). (C. S.A., Ed.) Santiago de Chile, Chile: Planeta .
- Sosa, I. (2016). *Prototipo piloto del curso virtual de aprendizaje móvil "Mi tablet para aprender": Desarrollo de competencias digitales*. Obtenido de Universidad Casa Grande:
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1136/2/Tesis1332SOSp.pdf>
- Soto, F. (2014). *Manejo de Talento Humano y el clima laboral en las instituciones educativas "Politécnico regional del Centro Mariscal Castilla" Distrito Tambo*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5035/Soto_co.pdf?sequence=1
- Strahl, D. (2013). Influence of information and communication technologies. *Revista Digital*.
- Tejada, J. (2013). Competencias Docentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11.
- Tipán, J., & Toctaguano, L. (2010). *EVALUACIÓN DEL ROL DOCENTE Y EL COMPORTAMIENTO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES DE LOS QUINTOS*

CURSOS EN SU FORMACIÓN DEL COLEGIO NACIONAL “CARLOS MARÍA DE LA TORRE. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.

- Torres, A., Badillo, M., & Ramírez, E. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Revista de Innovación Educativa*, 22.
- Torres, L. (2013). Aspectos Éticos y profesionales en la práctica docente. *revista educativa*.
- Tripero, A. (2014). Innovación Tecnológica. *Revista Dialnet*.
- Trujillo, F. (2014). *El desempeño docente y su influencia en el interaprendizaje del Idioma Inglés de las estudiantes de octavo, noveno, décimo año de la EGB de la Unidad Educativa Experimental Pedro Fermín Cevallos de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Amabato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7609/1/Mg.DCEv.Ed.2368.pdf>
- Underhill, K. (2014). Competencias Docentes. *revista Scielo*.
- UNESCO. (2015). *Las TIC en la educación*. Obtenido de UNESCO: <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion>
- UNESCO. (2015). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de UNESCO: http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf
- Vega, G. (2012). *Gestión del Talento en los docentes en un Cntro de Formación Técnica*. Obtenido de Universidad Alberto Hurtado: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5405/MGPORojo.pdf;jsessionid=9EA4FA872A9B483877E0F6B8BBA9BA66?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

CUESTIONARIO: HABILIDADES DIRECTIVAS

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) estudiante el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre **habilidades directivas**. Este instrumento es únicamente para fines académicos. Es un instrumento que permitirá medir el nivel del desempeño docente. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M F EDAD:

DIMENSIONES-ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
Liderazgo			
1. ¿El equipo directivo muestra permanentemente confianza en el manejo de la gestión institucional?			
2. ¿El equipo directivo muestra normalmente la capacidad de adquisición para desempeñarse adecuadamente en su cargo?			
3. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de liderazgo pedagógico para monitorear las actividades académicas?			
4. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para evaluar la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular?			
5. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para compartir el uso de métodos didácticos que resulten satisfactorios en la práctica docente?			
6. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para ejecutar las actividades de capacitación para el personal docente?			
Habilidades comunicativas			

7. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para motivar la realización de actividades curriculares y extracurriculares?			
8. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para gestionar convenios con instituciones aliadas?			
9. ¿El equipo directivo muestra permanentemente su capacidad emprendedora permanentemente para implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI)?			
10. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad emprendedora para dirigir con resiliencia avizorándose hacia un futuro con optimismo?			
11. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de toma de decisiones para cumplir tanto con los objetivos como con las metas programadas en los instrumentos de gestión?			
12. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de toma de decisiones frecuentemente para verificar el uso adecuado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para lograr los objetivos aprendizaje?			
Manejo de conflictos			
13. ¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para proponer soluciones innovadoras y creativas ante diferentes dificultades?			
14. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de análisis de información para resolver conflictos con equidad?			
15. ¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de análisis de información para solucionar los errores del día a día?			
16. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para supervisar la ejecución de procedimientos académicos y administrativos?			
17. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad para lograr objetivos óptimos?			
Motivación			
18. ¿Encuentra suficiente tiempo para realizar sus motivaciones?			
19. ¿Dedicas tiempo espacios para auto motivarte?			
20. ¿En su práctica docente normalmente promueve el trabajo colaborativo para lograr nuevos aprendizajes?			

GRACIAS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicaciones: Estimado participante evalúa la Gestión del Talento Humano en base a su experiencia diaria, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre			
DIMENSIONES / ÍTEMS				1	2	3
Trabajo colaborativo						
1	La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos.					
2	La toma de decisiones es realizada a manera de consenso					
3	Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral					
4	Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades					
5	Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios					
6	Son consideradas las competencias docentes para determinar una actividad					
Compromiso Laboral						
7	La dotación de recursos pedagógicos se ajusta a sus necesidades					
8	Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa					
9	La valoración de las necesidades es equitativas e igualitarias					
10	Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva					
11	Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros					
12	Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente					
Personalidad						
13	Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente					
14	Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio					
15	Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente					
16	Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo					

17	Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento			
18	Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional			
	Convivencia			
19	Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás			
20	Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros			
21	Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución			
22	Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia			
23	Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales			
24	Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	24

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,891
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,800
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,800
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,867
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,865
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,800
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,865
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,865
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,867
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,869
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,800
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,869
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,888
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,888
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,865
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,868
VAR00017	111,4571	316,197	,519	,875
VAR00018	111,9714	314,970	,580	,800
VAR00019	111,6571	318,173	,444	,877
VAR00020	111,4286	322,193	,319	,879

VAR00021	111,9429	312,879	,694	,883
VAR00022	111,4286	324,017	,281	,800
VAR00023	111,3714	321,652	,383	,888
VAR00024	111,4857	313,845	,514	,875

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO HABILIDADES DIRECTIVAS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,701
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,799
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,700
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,797
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,795
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,700
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,795
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,795
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,797
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,799
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,793
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,799
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,798
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,798
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,795
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,798
VAR00017	111,4571	316,197	,519	,795
VAR00018	111,9714	314,970	,580	,795
VAR00019	111,6286	316,064	,446	,797
VAR00020	111,4286	316,311	,564	,795

Anexo 3. Validación por criterio de Jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Directivas y la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, Santa Elena- Ecuador, 2019

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
HABILIDADES DIRECTIVAS	Fijación de metas específicas	El equipo directivo muestra permanentemente confianza en el manejo de la gestión institucional		X		X		X		X			
				X		X		X		X			
	Asignación de recursos de manera estratégica	El equipo directivo muestra normalmente la capacidad de adquisición para desempeñarse adecuadamente en su cargo		X		X		X		X			
Asertivo	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para evaluar la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular	El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de liderazgo pedagógico para monitorear las actividades académicas		X		X		X		X			
			X		X		X		X				

	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para compartir el uso de métodos didácticos que resulten satisfactorios en la práctica docente																												
	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para ejecutar las actividades de capacitación para el personal docente																												
	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para motivar la realización de actividades curriculares y extracurriculares	Comunicación Horizontal																											
	El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para gestionar convenios con instituciones aliadas	Habilidades comunicativas	Comunicación Vertical																										
	El equipo directivo muestra permanentemente su capacidad emprendedora para implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI)		Continuidad de la información																										
	El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad emprendedora para dirigir con																												

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades Directivas y la Gestión del Talento Humano de la escuela de Educación Básica Adolfo Jurado González, Santa Elena- Ecuador, 2019

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES 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 DEL TALENTO HUMANO		- Interactúa de manera eficiente con el resto de sus compañeros. - Promueve la gestión interna del equipo Trabajo colaborativo				X	X	X	X	X	X	X			
						X	X	X	X	X	X	X	X		
						X	X	X	X	X	X	X	X	X	
						X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Compromiso Laboral	Motivación para el	La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos. La toma de decisiones es realizada a manera de consenso Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios Son consideradas las competencias docentes para determinar una actividad La dotación de recursos pedagógicos se ajusta a sus necesidades				X	X	X	X	X	X	X			
						X	X	X	X	X	X	X	X	X	

		Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa.													X								
		La valoración de las necesidades es equitativas e igualitarias													X								
		Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva													X								
		Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros													X								
		Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente													X								
		Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente													X								
		Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio													X								
		Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente													X								
		Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo													X								
		Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento													X								
		Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional													X								

Convivencia	- Promueve aspectos inclusivos en sus actividades.	Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	- Se ajusta a las normas de resolución de conflictos.	Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Anexo 3. Matriz de validación del instrumento

Santa Elena, 03 de Junio del 2019

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DE JUECES:

Nombres y Apellidos

Carrera

Fecha

: Pacheco Ontaneda Rubén Darío

: Magister en tributación y finanzas

: 03 de junio de 2019

Nombres y Apellidos

Carrera

Fecha

: Villao Layle Laura Jackeline

: Doctora en Educación

: 03 de junio de 2019

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

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: Cuestionario para determinar la gestión del talento humano

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

TA () : Total mente de acuerdo

ED () : En desacuerdo

DA ()

TD ()

: De acuerdo

: Total mente en desacuerdo.

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

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

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	TRABAJO COLABORATIVO						
1	La institución educativa permite la implantación de mesas de trabajo para mejorar aspectos pedagógicos.				X		
2	La toma de decisiones es realizada a manera de consenso				X		
3	Se socializa temas de interés en relación a su estabilidad y bienestar laboral				X		
4	Se proyectan mejoras del ambiente de trabajo en base a sus necesidades			X			
5	Las actividades realizadas en la IE se ajustan a todos los criterios				X		
6	Son consideradas las competencias docentes para determinar una actividad				X		
	COMPROMISO LABORAL						
7	La dotación de recursos pedagógicos se ajusta a sus necesidades				X		
8	Se realizan procedimientos para identificar las necesidades de su praxis educativa				X		
9	La valoración de las necesidades es equitativas e igualitarias				X		
10	Logra implementar su estilo de enseñanza de manera efectiva				X		
11	Socializa temas de interés laboral con el resto de sus compañeros				X		

12	Se plantea actividades para mejorar el desempeño docente					X		
	PERSONALIDAD							
13	Se ofertan de manera oportuna cursos de capacitación en la mejora docente					X		
14	Las capacitaciones son socializadas de manera oportuna en tiempo y espacio				X			
15	Las capacitaciones permiten mejorar su desempeño docente					X		
16	Existe apertura para capacitaciones fuera del sistema educativo					X		
17	Existe apertura de criterio al desarrollo autónomo del conocimiento					X		
18	Se fomenta de manera sólida la autoformación profesional					X		
	CONVIVENCIA							
19	Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás					X		
20	Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros					X		
21	Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución					X		
22	Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia				X			
23	Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales					X		
24	Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo.					X		

14			X	
15				X
16				X
17				X
18				X
19				X
20				X
21				X
22			X	
23				X
24				X
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

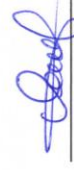

RUBEN DARIO PACHECO ONTANEDA

Ci:0920008216.

VILLAO LAYIEL LAURA JACKELINE

Ci:0906825831

Firmas

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DE JUECES:

Nombres y Apellidos _____
 Carrera _____
 Fecha _____
 Nombres y Apellidos _____
 Carrera _____
 Fecha _____

: Pacheco Ontaneda Rubén Darío
 : Magister en tributación y finanzas
 : 03 de junio de 2019
 : Villao Layle Laura Jackeline
 : Doctora en Educación
 : 03 de junio de 2019

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

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento _____

: Cuestionario para determinar las Habilidades Directivas

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

TA () : Total mente de acuerdo DA () : De acuerdo

ED () : En desacuerdo TD () : Total mente en desacuerdo.

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

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

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	LIDERAZGO						
1	El equipo directivo muestra permanentemente confianza en el manejo de la gestión institucional				X		
2	El equipo directivo muestra normalmente la capacidad de adquisición para desempeñarse adecuadamente en su cargo				X		
3	El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de liderazgo pedagógico para monitorear las actividades académicas				X		

4	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para evaluar la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.					X		
5	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para compartir el uso de métodos didácticos que resulten satisfactorios en la práctica docente					X		
6	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para ejecutar las actividades de capacitación para el personal docente				X			
	HABILIDADES COMUNICATIVAS							
7	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para motivar la realización de actividades curriculares y extracurriculares					X		
8	El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para gestionar convenios con instituciones aliadas					X		
9	El equipo directivo muestra permanentemente su capacidad emprendedora permanentemente para implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI)					X		
10	El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad emprendedora para dirigir con resiliencia avizorándose hacia un futuro con optimismo				X			
11	El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de toma de decisiones para cumplir tanto con los objetivos como con las metas programadas en los instrumentos de gestión					X		
12	El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de toma de decisiones frecuentemente para verificar el uso adecuado de la					X		

	infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para lograr los objetivos aprendizaje								
	MANEJO DE CONFLICTOS								
13	El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para proponer soluciones innovadoras y creativas ante diferentes dificultades?					X			
14	El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de análisis de información para resolver conflictos con equidad?					X			
15	El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de análisis de información para solucionar los errores del día a día?					X			
16	El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para supervisar la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.					X			
17	El equipo directivo muestra normalmente su capacidad para lograr objetivos óptimos.					X			
	MOTIVACIÓN								
18	Encuentra suficiente tiempo para realizar sus motivaciones					X			
19	Dedicas tiempo espacios para auto motivarte							X	
20	En su práctica docente normalmente promueve el trabajo colaborativo para lograr nuevos aprendizajes							X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN

ITEM	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10			X	
11				X
12				X
13				X

14				X
15				X
16				X
17			X	
18			X	
19				X
20				X
TOTAL				

Juez/ experto:


Nombres y Apellidos:

RUBEN DARIO PACHECO ONTANEDA

Ci: 0920008216.

Firmas





VILAO LAYLEL LAURA JACKELINE

Ci: 0921031498.