



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

**Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa  
de Guayas 2018**

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

Maestra en Administración de la Educación

**Autora:**

Lic. VILLAMAR MACIAS, Patricia Susana (ORCID: 0000-0002-1366-2316)

**Asesor:**

Dr. MEDINA GONZALES Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-4665-7254)

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mi padre amado Dios a mi medalla milagrosa que sin su guía incondicional en la elaboración de este trabajo no lo hubiera podido lograr y permitido hacer realidad este sueño de superación.

A mi familia que es mi pilar fundamental para seguir luchando día a día ya que todo lo que realizado es para mis hijos, esposo, hermana, hacen que tome valor, fuerza para continuar.

A mis padres Hilda Macías y Ramón Villamar que no están físicamente, pero siento su apoyo desde el cielo, este logro es dedicado a usted porque en los momentos de debilidad sentía su presencia.

**Patricia Susana Villamar Macias**

## **AGRADECIMIENTO**

A los señores profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo mi eterna gratitud por todo lo aprendido.

A la coordinación académica de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por la guía administrativa, asesoría mil gracias por su entrega.

A la señora directora y personal docente y funcionarios administrativos de la Unidad Educativa “José Martí” donde ejerzo la docencia, por la apertura, confianza y facilidad para aplicar los instrumentos de mi tesis.

A mi asesor Dr. Medina Gonzáles Ronald Henry que, con su labor de asesoramiento, brindo los direccionamientos, pautas necesarias para la aprobación de este trabajo de investigación.

**Patricia Susana Villamar Macias**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller **VILLAMAR MACIAS, PATRICIA SUSANA.**


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


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

Piura, 10 de Abril del 2019

  
DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
PRESIDENTE



  
DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
SECRETARIO

  
DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lcda. Patricia Susana Villamar Macias estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con C.I 0914223516 con la tesis titulada: Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa “José Martí” de Guayas cantón Guayaquil sector Monte Sinaí 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 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 plagiado: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados 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 legal 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 Cesar Vallejo.

Piura, agosto 2018.



  
Patricia Susana Villamar Macias  
C.I. # 0914223516

## ÍNDICE

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	5
1.3.1. Liderazgo docente .....	5
1.4. Formulación del Problema.....	14
1.5. Justificación .....	14
1.6. Hipótesis .....	15
1.6.1. Hipótesis General .....	15
1.6.2. Hipótesis Específicas: .....	16
1.7. Objetivos .....	16

1.7.1.	Objetivo General .....	16
1.7.2.	Objetivo Específicos: .....	16
II.	MÉTODO .....	17
2.1.	Diseño de investigación .....	17
2.2.	Variables, operacionalización .....	18
2.3.	Población y muestra:.....	23
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5.	Método de análisis de datos .....	24
2.6.	Aspectos éticos.....	24
III.	RESULTADOS .....	25
IV.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
V.	CONCLUSIONES .....	35
VI.	RECOMENDACIONES .....	36
	REFERENCIAS .....	37
	PROPUESTA .....	39
	ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla No 1: Variable dependiente Liderazgo Docente .....	25
Tabla No. 2 Dimensión: Aprender a Liderar .....	26
Tabla No. 3 Dimensión: Fortalecimiento de Capacidades .....	27
Tabla No. 4 Dimensión: Liderazgo en Proceso de Enseñanza .....	28
Tabla No. 5 Hipótesis general .....	29
Tabla No. 6 hipótesis específica 01 .....	30
Tabla No. 8 hipótesis específica 03 .....	32

## ÍNDICE GRÁFICOS

Figura No. 1 .....	25
Figura No. 2 .....	26
Figura No. 3 .....	27
Figura No. 4 .....	28
Figura No. 5 .....	29
Figura No. 6 .....	30
Figura No. 7 .....	31
Figura N°. 8 .....	32



## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo # 1 instrumentos de evaluacion.....	42
Anexo # 2 instrumentos de evaluacion.....	58
Anexo # 3 base de datos para medir el liderazgo docente (prest-test) .....	60
Anexo 04 articulo cientifico .....	62
Anexo # 5 taller de gestión de talento humano .....	72
Anexo # 06 constancia de plan piloto.....	99

## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo principal, determinar la aplicación de un taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018. El trabajo de investigación es de tipo experimental, la muestra de 17 docentes, de la institución educativa. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilístico, la técnica que se utiliza en este trabajo es la observación en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018. Los resultados de la investigación indican que la aplicación de un taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018, obteniendo una "t" calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0,05(2,668 >8.273)

## **PALABRAS CLAVES**

Liderazgo docente, taller de gestión de talento humano, aprender a liderar, fortalecimiento de capacidades, liderazgo en proceso de enseñanza.

## **ABSTRACT**

The main objective of the present research is to determine the application of a human talent management workshop in the teaching leadership in an educational unit of Guayas 2018. The present work of investigation is of experimental type, it was worked with a sample of 17 teachers, of the educational institution. The choice of sample units has been made through non-probabilistic sampling, the technique used in the present investigation is observation and as a tool a questionnaire to assess labor competencies. The results of the research indicate that the application of a human talent management workshop in the teaching leadership in an educational unit Guayas 2018, obtaining a calculated “t” higher than the value of the table at a level of 0.05( $2.668 > 8.273$ )

## **KEYWORDS**

Teaching leadership, human talent management workshop, learn to lead, capacity building, leadership in the teaching process.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

A medida que avanza la tecnología a nivel mundial es menester que directivos, instituciones o encargados / administradores sean al mismo momento dirigente que practique un rendimiento institucional y mando personal. La globalización exige que el liderazgo docente y una buena gestión de talento humano desempeñen un rol sustancial en cualquiera de las necesidades y aspectos de las organizaciones internacional.

*Brown en Sánchez, Vásquez, J.F* en Liderazgo: Teorías y diligencias (2010) lo puntualiza “Como la influencia positiva para el grupo, ayuda al conjunto a llevar a término su propósito para conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento y a adaptarse a su entorno

Es factible ejercer un liderazgo que dé respuestas a los requerimientos del departamento de recursos humano de la institución, impulsándolo hacia el logro de los objetivos institucionales, edificando un variado cuerpo docente adonde la administración del plantel sea el trato amigable, otorgando autoridad a los docentes para la realización de actividades.

Ecuador un país donde existen tres problemas bien definidos, en relación al liderazgo en las instituciones educativas: la calidad educativa, eficiencia del sistema, la calidad del gasto. Hoy en día se presentan nuevos requerimientos con la existencia de los distritos educativos que han mejorado el proceso administrativo haciendo que los directivos y docentes respeten la LOEI, y de esta manera puedan ser participe en los logros de mejores días para sus unidades educativas, formando a bachilleres y futuros profesionales orgullosos de ser haber pertenecido a la educación fiscal aportando al país que le brindo educación gratis .

Ecuador tiene múltiples problemas y necesidades que aquejan a la región costa con relación a la educación, padecen de deficiencias en la calidad de los servicios públicos pésimas vías de acceso, dispersión de la población que dificulta la asistencia de los estudiantes a las aulas, además de los problemas socioeconómicos el gobierno de Rafael

Correa y el actual de Lenin Moreno ha dado prioridad a la educación , pero no ha cubierto la totalidad de necesidades existentes en todas las instituciones educativas.

En la Institución Educativa Fiscal “José Martí ”, del distrito 8 Sector Monte Sinaí, de la ciudad de Guayaquil , no es la excepción con relación a las carencias educativas que existen se ha observado que la mayoría de docentes no trabajan bajo los parámetros educativos , porque laboran profesionales de otras profesiones y especialidades ejerciendo la docencia y son ganadores de concurso ,que carecen de conocimiento pedagógicos asimismo se puede observar el poco liderazgo de las autoridades sobre el personal docente , se utilizó un análisis reflexivo y descriptivo, el presente estudio persigue fortalecer el liderazgo a fin de que existe un clima laboral armónico, logrando una sana relación entre los educadores de la institución en bienestar de la enseñanza de la niñez-adolescencia-juventud del país.

## **1.2. Trabajos Previos**

Se ha realizado diversos trabajos de indagación desde las perspectivas internacional y nacional, en donde se hace un enfoque al liderazgo docente y la gestión de talento humano y cada uno presenta elementos representativos.

### **Nivel internacional**

Rojo (2012) *Liderazgo de los maestros en la sede de formación técnico en Chile*. Utilizo como muestra 1 Rector/Director Académico, 1 Jefa de Carrera Docente, 1 Encargada de Administración y Finanzas 10 docentes, como instrumentos se valió de entrevistas y encuestas. Llegó a la siguiente conclusión:

Definir una categorización o construcción de una matriz del docente talentoso. En la investigación realizada se obtuvieron opiniones convergentes sobre ciertos atributos, se considera esto insuficiente por ende es necesario una investigación específica de este tema, tomando un porcentaje importante de docentes de otra institución siendo las clases algo complementario.

Zarate (2011) *Liderazgo directivo en el ejercicio docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Empleo como muestra 29 docentes, 212 alumnos, se valió de instrumentos estadísticos y cuestionarios para recoger información.

De los estudios presentados se evidencia que la mayoría de los docentes tienen alta relación afectiva con la autoridad el 95% de ellos están conformes con la orden directivo que se demuestra en los diferentes ámbitos de gestión educativa, en lo pedagógico, institucional y administrativa. Se indica el cargo del docente con los parámetros profesionales; personales y sociales se considera alto de acuerdo a lo que responde los alumnos dando como resultado que docentes, educandos están comprometidos con los estilos de liderazgos autoritario, democrático y situacional.

Olivero (2011) *Liderazgo del docente y trabajo académico en formación media general, en Maracaibo, Venezuela*. Empleo como muestra 57 docentes, 704 alumnos, como instrumentos encuestas y cuestionarios auto administrado para recoger información. Llego a las siguientes determinaciones:

Con relación al liderazgo docente se alcanzó el estilo de equidad, situacional reflejando un mejoramiento paulatino autocrático y últimamente el liberal. Esto manifiesta que es un alto índice en los cuales el docente considera la relación, y punto de vista del estudiante, sin desmerecer la situación que ocurra dando a entender con palabras muy sutiles quien es la autoridad dentro del salón, utilizando un estilo moderadamente seguro.

### **Nivel nacional**

Guaraca (2012) *Gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia del Azuay Cantón Guacaleo*. Utilizo como muestra (1) director (26) docentes, a 653 estudiantes y a 548 padre de familia, como instrumentos se valió de encuestas, al directivo, y la comunidad educativa en general y de entrevista al directivo para recopilar información.

Este trabajo de investigación destaca las referencias teóricas sobre gestión educativa, calidad y liderazgo y se toma apoyo en las diversas fuentes o referencias bibliográficas, de

donde se obtuvieron opiniones definidas sobre ciertos atributos encontrados en la muestra y por considerarlo insuficiente es necesario una investigación más amplia, donde se recomienda la participación de docentes de otra institución, dejando las clases como algo complementario.

Coral (2012) *Gestión del liderazgo en valores en la institución Leopoldo N, Chávez de Quito*. Utilizo como muestra (1) directora (5) miembros del consejo técnico, como instrumentos se valió de encuestas, y cuestionario para recopilar información. Llego a las siguientes conclusiones:

Se considera tomar medidas correctivas con respeto al liderazgo que ejercen las autoridades, para mejor la atención con los representantes de los estudiantes. La falta de unión familiar es evidente en los hogares donde viven los estudiantes y se desenvuelven la mayoría de ellos, no es la más indicada, hay que hacer algo emergente tomando acciones prioritarias. La escasez de valores conlleva a trabajar en equipo con el docente haciendo énfasis en la poca autoestima, malas costumbres heredadas de descendencia anteriores por la falta de formación de sus progenitores.

Icaza (2012). *Gestión académica y liderazgo en los docentes del centro de educación general básica 13 de abril del cantón Ventanas*. Manejo como muestra; 1 director, 26 docentes, 600 alumnos, como instrumentos se consideran encuestas, entrevistas, técnicas estadísticas, lectura científica para recopilar información. Se llega a las siguientes terminaciones:

### **Nivel local**

La formación académica local, regional en el país no responde a los requerimientos de la sociedad logrando de esta manera agudizar la falta de valores, en cualquiera de los contornos de la sociedad logrando desajustes, y acarreando un sin número de problemas que afectan a largo plazo a la formación integral de la niñez y juventud.

Los valores, no se observan en los alumnos entendiéndose que deben de ser inculcados en cada uno de sus hogares falta de control con la respectiva ayuda académica del docente y padre de familia en las clases y no presentación de tareas acompañado del desorden en su apariencia personal y en los procesos académicos. Las leyes actuales benefician más a los alumnos, y los docentes y directivos acompañado del tutor actualmente, paulatinamente contemplándose un leve mejoramiento de la calidad educativa; ya que se inclina hacia el facilismo, manifestaciones de violencia, agresiones recurrentes, embarazos precoces de las adolescentes y en algunas ocasiones sin lograr terminar sus estudios.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo docente**

Blanchard (2012) indica que liderazgo plantea la capacidad de intervenir sobre otros, por medio de la apertura del mando y la entrega diaria de las personas o entes reguladores de la calidad educativa y las disposiciones benéficas de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los involucrados en la docencia . El liderazgo se lo aplica en forma organizada y en un ambiente agradable para los docentes, para de esta manera obtener resultados positivos al término del año con alumnos respetuosos, cuidadosos y sin ninguna clase de problemática, haciendo énfasis de la justicia.

El líder es una pieza fundamental e importante para guiar, crear, dirigir, a los docentes y alumnos cumpliendo un índice sustancial para producir y guiar múltiples, a divergencia del líder docente que es un liderazgo con imposición, por ende, no trabaja para ser aprobado más bien promueve a la formación de un alumno, pero sin dejar en un corto tiempo tome sus propias decisiones; se indica también que el liderazgo es un proceso que se logra en el trayecto o recorrido para alcanzar con éxito el resultado que se aguarda.

#### **Aprender a liderar**

Velásquez (2006) el liderazgo es un modo definido como un desarrollo de giro efectivo en las personas involucradas, centrándose en modificar a otros a ayudarse recíprocamente, en forma armónica, enfocándose en la diversidad de género global a



la estructura; lo que permite incrementar la estimulación, la integridad y el poder de sus seguidores .

Liderazgo I: Para Campoy (2006) el liderazgo transformacional, es aplicado a seres que consideren menester el realizar una innovación en los establecimientos vigentes, donde se demanda cambios continuamente; recalca que la institución para ser competitiva, requiere no solo acostumbrarse al cambio, por el contrario, hay que adelantarse al mismo y provocarlo; el líder transformador, mide más allá con desenlaces positivos que hacen dilatar el interés de los educandos, motiva y trasmuta al generar conciencia sobre la importancia de los resultados en cada uno de los quehaceres asignados. Además es el actuar con seguridad, otorgar potestad para lograr lo acordado, conseguir percepción, exteriorizar libertad en los escolares, articular una visión clara, interesante, activa e integra.

Aprender a liderar una visión clara del futuro de la institución, siendo arquitectos sociales comunicando las directrices que transformen los valores y normas a seguir sin dejar pasar por alto las fortalezas y minimizando las debilidades de su grupo de trabajo para crear en ellos expectativas y sentimientos de confianza.

Esta clase de liderazgo fomenta la participación creativa de los docentes e invita a que cada uno de ellos aporten en forma significativa para mejorar y lograr llevar a la institución al éxito deseados, confía en la capacidad de su equipo y se lo hace saber, los orienta para que cada uno de ellos sepan que hacer al momento de ejecutar su trabajo, tiene mucha empatía, comunicación, confianza, es un modelo a seguir y lo más importante, asume los retos como propios aunque es consciente que los cambios conllevan a un riesgo no teme enfrentarlos y superarlos.

### **Fortalecimiento de capacidades**

Pariente (2010) involucra a todas las personas que desean ser parte de un fortalecimiento de capacidades de acuerdo a un fenómeno que involucra por lo menos cinco variables principales: Proceso interpersonal de influencia, relación entre una persona y seguidores, entorno cultural congruentemente delimitado, situación particular; y logro de una intención cotidiana como criterio para la efectividad del proceso.

De estas designaciones y tipologías otorgadas al concepto fortalecimiento podríamos manifestar que el liderazgo es una labor ejercida por un director, que a su itinerario corresponderá regular con regocijos y eficacias específicas, ejerciendo con prontitud el rol, convendrá deleitarse confabulación y sanción de parte de sus seguidores, también no olvidando la parte cognitiva conjuntamente con la personalidad, como la percepción de la felicidad de los miembros del equipo de trabajo ya que en ocasiones consciente o inconscientemente se convierte en un modelo a seguir o líder, sin olvidar que la enseñanza deberá tener como tarea principal no solo promover modelos académicos excelentes; sino pautas para que sirvan al valor de la autoestima, al aprendizaje de estrategias de liderazgo, de percepción manejo de la felicidad.

### **Liderazgo en proceso de enseñanza.**

Menchén (2009) en su artículo: El docente detallista, crea: nuevas, aptitudes, fundamenta que es urgente dotar de nuevas competencias al docente como líder del aula, debe dominar el arte de entrenar, servir de apoyo, dar consejos y adoptar medidas pertinentes. Reúne varias capacidades de acuerdo a un proceso de enseñanza que a pesar de las diferencias que presenten y que se susciten llevándolas a la búsqueda de compromisos a corto plazo; haciéndolos sentir orgulloso, de las cualidades que tiene cada uno de ellos adecuando un ambiente de cordialidad, autonomía y honestidad. Además, como líder de clase debe de ser modelo a seguir aportando hábitos, conocimientos y estimulación para lograr resultados, alumnos que contribuyan con ideas, y cultiven responsabilidad.

El líder docente debe tener varias características ser persuasivo, empático, saber escuchar y no imponer, promoviendo un clima de respeto favoreciendo las relaciones en toda la comunidad educativa, fomentado y creando redes de colaboración, es conveniente que sirva de mediador en momentos de crisis siendo capaz de lograr que su equipo de trabajo se adapte a nuevos retos; sin dejar pasar por alto que también , que es promotor de ideas innovadoras o segregadoras.

## **Comunicación**

Hong y Vaughan (2010) la comunicación es una relación en la que un conjunto de personas será capaz de transmitir y asumir reto en equipo como propios: aduciendo sus fortalezas, objetivos a seguir con el esfuerzo para lograr alcanzarla los sueños de los integrantes y satisfacción personal. Al mismo tiempo citan a Chemers que puntualiza que también va de la mano con el liderazgo como proceso de influencia social, mediante el cual, una persona reúne y moviliza la ayuda de terceros para lograr una meta realizable.

Para lograr trabajar en equipo no debemos de olvidar cual será nuestro objetivo en común aplicando la importancia e incidencia que tiene la aplicación de las TIC en la enseñanza actual, para que favorezca la formación de una red de espacios de aprendizaje en la que instancias favorables ayuden al liderazgo docente, conduciendo y monitoreando la implementación integral del currículo y los logros de aprendizaje de su equipo en el transcurso de instrucción y la gestión pedagógica.

## **Capacidad intelectual**

Albarrán (2014) Las definiciones comunes ponen énfasis en la inteligencia como capacidad para pensar, desarrollar el pensamiento abstracto, capacidad de aprendizaje, manipulación, procesamiento, representación de símbolos, como capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, o para solucionar problemas (Mayer, citado del libro de O`Conor, 2013: 25).

El líder debe ser una persona muy coherente en sus decisiones para brindar seguridad a sus alumnos o compañeros (learning/centred leadership) en principio es real que el centro de estudio esta para que el alumno aprenda, ejerciendo un liderazgo interno en su salón de clases podría poner énfasis mediando al mejoramiento del aprendizaje, con sus compañeros logrando hacer conciencia o debatiendo sobre lo se impartido en las horas clases logrando así un punto de vista positivo.

Partimos de que los líderes se involucran para que todo su grupo salga adelante a pesar de cualquier adversidad que se le presente, tiene que ser rápido en la toma de decisiones

como eje principal en la eficacia de instruir en el logro de aprendizajes de los estudiantes, como un conjunto de tareas destinadas a supervisar y evaluar para transformar los modos habituales e innovar y lograr el éxito deseado en el área pedagógica.

### **1.3.2 Taller de gestión del talento humano.**

El taller de talento humano es el conjunto de normas y actividades debidamente planificadas y organizadas, para orientar las funciones a quienes ejercen cargos relacionados con los individuos en el marco institucional.

Mondy y Noe, 2005, manifiesta que la administración de recursos humanos es el manejo de los individuos como fuente para la consecución de fines de tipo institucional, por ende, cada funcionario debe contribuir en la gestión del recurso humano.

Para conducir un personal debemos de tener claro ciertos aspectos; que la gestión de talento humano está incluida al procedimiento de planificación estratégica donde el personal docente deja de ser un grupo pasivo, para convertirse en un grupo activo que ayuda a administrar los recursos o dependencias de las instituciones.

### **Desarrollo Laboral**

La perspectiva que ampara la propuesta el tema de talento humano se encuentra, Cárdenas Mario (2008), las actividades propias de una institución y su manera en la que se desenvuelve determina su descripción y su desarrollo laboral que le permiten encontrar sus bases sólidas en cuanto a su economía y permanencia.

Es un instrumento gerencial para establecer ventajas competitivas y relacionar la cadena de valor que sirve para identificar las actividades organizacionales que ayudan a la potencialidad competitiva.

Se puede establecer que la gestión de talento humano debe incluir técnicas que ayuden para la elaboración, ejecución y administración de los proyectos, su inoportuna adaptación puede ocasionar serios problemas en la obtención de objetivos de los ideales institucionales.

## **Innovación Tecnológica**

Por otro lado, Marina (2003), manifiesta que actualmente la globalización y todos sus componentes, obligan a acoplarse a las exigencias del mercado, tecnología y el aprendizaje que se vuelven vitales en las instituciones y empresas. Hay que aprovechar el talento y creatividad de los empleados, trabajando en equipo para lograr resultados efectivos y extraordinarios.

Esto implica que es necesario buscar nuevos talentos que produzcan diferentes reacciones positivas dentro de la institución y adaptarse a los cambios con ideas innovadoras que aporten para mantenerse en el nivel deseado que exige la sociedad actual.

## **Habilidades Intelectuales.**

Según J. Rubinstein ( 2016) Las habilidades se perfeccionan en dos direcciones de mayor nivel de sistematicidad: una a través de un proceso responsable que permite cumplir acciones teóricas y prácticas de mayor complejidad, lo cual se produce en el enfrentamiento de mayor riqueza; y la otra, a partir de un proceso de ejercitación, donde enfrentan problemas de igual grado de complejidad, el sujeto es cada vez menos consciente en sus acciones, lo que forma un hábito.

Alles, M. (2009) La administración de recursos humanos establece diversos desempeños y trabajos en toda relación de carácter laboral: incorporar personal, conservar la relación contractual en base a la legalidad establecida, capacitar a los trabajadores, evaluar permanentemente su labor, el pago oportuno de sus haberes, cuidar la seguridad del trabajador, así como también la terminación de la relación laboral.

Los autores destacan los procesos que implica toda administración de recursos humanos para evaluar su desempeño y crear incentivos en el personal y lograr más empoderamiento con la institución.

Elegir al personal que va a integrar al Proyecto Educativo Institucional no es labor factible, es esencial que los miembros nuevos coincidan con los objetivos, valores y contribuyan con ideas innovadoras al trabajo cotidiano, y que tenga conocimientos legales sobre leyes educativas vigentes en el país de origen, para de esta forma ser un pilar fundamental en la mediación de algún conflicto que llegara a suscitarse en la institución.

### **Equidad de Genero**

Este proceso implica una búsqueda compleja, se espera que el personal seleccionado brinde a la institución una dosis de aporte propio para de esta manera satisfacer las expectativas con respecto a su incorporación al nuevo trabajo postulado.

### **Capacitación**

De Cenzo, Robbins, (2008) es impulsar y mejorar los cualidades individuales de los empleados para volverlos más eficientes y eficaces dentro de la organización y de esta manera lograr una mayor productividad. La capacitación debe ser de carácter moderno y técnico en relación con las habilidades propias de cada individuo. Para ello los administradores del talento humano deben ser expertos en el seguimiento y control del desempeño de los trabajadores.

El adiestramiento debe ser constante con acciones programadas, planificadas y apoyadas en situaciones cotidianas, logrando priorizar, estableciendo cuáles son los métodos, las habilidades que se deben aprender sin dejar de pensar en el propósito de las instituciones que se van a administrar para conducir las al éxito deseado.

Robbins (2005) propone seis tipos de capacitación:

1. Destrezas Interpersonales.- Adiestramiento, habilidades para información, resolución de problemas, instauración de equipamiento, servicios al cliente, conocimiento cultural y de la diversidad, otras destrezas interpersonales. Liderazgo,
2. Técnica.- Capacitación continua y conocimiento de producción, procesos de ventas, tecnología de la información, otras destrezas necesarias para una labor en particular.

3. Empresarial.- Planificación estratégica, optimización de procesos, finanzas, marketing, calidad, liderazgo y cultural organizacional.
4. Gestión del desempeño obligatorio.- La formación que brinde a un empleado a optimizar su ocupación laboral.
5. Solución de problemas y toma de decisiones. - La tesis de problemas, valora los motivos, problemáticas, creatividad en el progreso de direccionamiento, análisis de alternativas, selección de soluciones.
6. Personal.- Administración del tiempo, Planeación de carrera, bienestar, finanzas personales o administración del dinero, comunicación incoherente en público.

### **Clima laboral**

La gestión de talento humano es vital porque es un factor decisivo, pues el triunfo de los establecimientos en gran medida depende de las personas que laboran dentro de las mismas, porque generan múltiples beneficios, logrando conseguir el crecimiento de toda organización.

Chiavenato, I. (2009) las formas de tratar y manejar a los trabajadores dentro de una empresa quedaron a un lado, de donde en la actualidad prevalece los cambios e innovación en concordancia con lo que exige la modernidad y la tecnología, es lo que se conoce hoy como la administración del recurso humano.

Se destaca la importancia de los cambios en la administración de talento humano, dejando atrás formas rudimentarias en el trato del personal frente a primicias que han renovado la aptitud de vida del docente y lograr el progreso exhaustivo que no solo fundamenta en asimilar sucesos recientes sino en desarrollar pericias y experiencias de diversa índole .

La administración de recurso humano busca estar en contacto directo con las personas para satisfacer y garantizar la convivencia en la sociedad, brindado un servicio de calidad.

Según Mondy (2010), la administración de recursos humanos son desafíos que hay que asumir como administradores, por ello hay que buscar la coherencia en las actitudes de los

trabajadores y la decisión de preparar las metas a conseguir con planes definidos y objetivos de carácter institucional.

La gestión administrativa asimismo es fundamental en el área de Talento Humano como una actividad, que selecciona al personal necesario, de acuerdo con el perfil que busca de los postulantes, el esfuerzo humano es de valiosa importancia para la diligencia de alguna otra entidad, porque van de la mano con la gestión administrativa ya que planea, ejecuta y controla a su equipo de trabajo.

Uno de los aspectos claves para una administración es lograr los objetivos del establecimiento, direccionándolo a su enfoque y logrando que el prójimo opine y actúen como parte integral en el proceso del desarrollo continuo, personal, y organizacional.

En los recursos humanos según Salom (2012), hay situaciones esenciales que están ligadas con la gestión administrativa:

**Recursos Humanos como función o departamento:** Presta ayuda en los diferentes procesos que implica la selección, inducción, capacitación y desarrollo de la fuerza laboral en la institución.

**Recursos Humanos como profesión:** Son los empleados que realizan la gestión propiamente dicha.

**Las personas como socias de la organización:** Incluye al conjunto de personas que están relacionadas directa o indirectamente con la organización, tales como socios, proveedores, clientes y los trabajadores.



#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cómo el taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo docente en la unidad educativa fiscal “José Martí” del Guayas-2018?

##### **Formulación de los Problemas Específicos**

**P.E.1** ¿Cómo el Taller de gestión de talento humano mejora el aprender a liderar en la unidad educativa fiscal “José Martí” del Guayas-2018?

**P.E.2** ¿Cómo el Taller de gestión de talento humano mejora fortalecimiento de capacidades en la unidad educativa fiscal “José Martí” del Guayas-2018?

**P.E.3** ¿Cómo el Taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo en proceso de enseñanza en la unidad educativa fiscal “José Martí” del Guayas-2018?

#### **1.5. Justificación**

##### **Conveniencia**

Es necesario ejecutarla en función de la innovación y competencias acompañadas del liderazgo del docente con el objetivo de optimizar la eficacia formativa y un buen desempeño a nivel de docencia.

##### **Valor teórico**

El beneficio es directamente a la a la comunidad educativa en estudio, buscando posicionarla como una de las mejores dentro del sector educativo, en fusión con los recursos materiales y humano que posee, donde se proyecta un futuro alentador de sus estudiantes.

## **Relevancia Social**

La diversidad de estudios y enfoques vuelven al trabajo de investigación una herramienta y orientación como trabajo de equipo para mejorar la gestión del establecimiento educativo, convirtiéndola en referente en el sector de la educación, en base a un buen liderazgo docente.

## **Valor Práctico**

Los talleres por realizar se traducirán en un mejor desempeño docente, en donde se obtendrán insumos que permitan elaborar nuevos proyectos educativos con el afán de alcanzar la excelencia académica y por ende una educación de calidad, haciendo de la institución educativa un lugar de armonía y trabajo de equipo.

## **Aspectos Metodológicos**

Las herramientas, procedimientos tácticas y metodologías para plasmar la labor educativa y del proyecto servirán como referencia para futuras investigaciones y problemáticas que ayuden al desempeño docente; cabe destacar el trabajo de campo y la colaboración de autoridades en conjunto con los docentes en la que es evidente el liderazgo necesario que debe existir en toda organización, creando un clima favorable a la incorporación de los actores del proceso educativo en acciones mancomunadas, equilibradas, con una visión amplia con respeto al contexto escolar.

### **1.6. Hipótesis**

#### **1.6.1. Hipótesis General**

$H_1$ : El taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” en el año 2018.

$H_0$ : El taller de gestión de talento humano no mejora en el liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” en el año 2018

### **1.6.2. Hipótesis Específicas:**

- He<sup>1</sup>: El taller de gestión mejora en aprender a liderar en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.
- Ho1: El taller de gestión de talento humano no mejora en aprender a liderar en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018
- He<sup>2</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora en el fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.
- Ho2: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora en el fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.
- He<sup>3</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.
- Ho3: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora en el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar que el taller de gestión de talento humano promueve el liderazgo docente en la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.

### **1.7.2. Objetivo Específicos:**

1. Identificar el nivel de liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018, antes de la aplicación del taller.
2. Determinar cómo el taller de gestión de talento humano mejora el aprender a liderar en docentes en la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.

3. Determinar en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora el fortalecimiento de capacidades docentes en una unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.
4. Determinar en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo en proceso de enseñanza de docentes en una unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.
5. Identificar el nivel de liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018, después de la aplicación del taller.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

López, (2015) señala “El bosquejo de investigación establece el plan normal del investigador para alcanzar objeciones a sus incógnitas o evidenciar la hipótesis de investigación, además desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable”.

La investigación es cuantitativa experimental, diseño pre experimental.

El esquema es el siguiente:

**M: O1----- X ----- O2**

Dónde:

M = Muestra

O1 = Pre test.

O2: = Pos test

X = Taller de Gestión de Talento Humano.

La definición de diseño de investigación del autor implica la planificación y estructura de un proyecto o estudio que permite medir de forma adecuada la relación entre las variables y lograr desarrollar los objetivos planteados a beneficio de los docentes,

fortaleciendo valores y conociendo la incidencia del liderazgo docente y el talento humano en el contexto del mejoramiento del proceso enseñanza en estudiantes de la unidad educativa en estudio.

El enfoque cuantitativo es por cuanto se delimita la problemática y se recaba información mediante los instrumentos de investigación que permiten cuantificar las dimensiones de las variables a través de métodos estadísticos. Además, se indaga para encontrar una relación entre las variables para hallar una causa como posible solución dentro del contexto o situación conflicto de la investigación.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **A) Variable Dependiente:**

#### **Liderazgo Docente**

“Es el proceso donde el líder ejecuta dominio, es señalar, motivar o ayudar a los demás para trabajar con alegría y entusiasmo para lograr objetivos determinados.” Barahona (2008)

#### **Dimensiones**

##### **a) Aprender a liderar**

Richard El more 2014, “El liderazgo consiste básicamente en crear, nutrir y desenvolver la capacidad de los docentes y alumnos para que se involucren en un buen aprendizaje”.

##### **b). Fortalecimiento de capacidades**

Acosta y Fischer, 2013 “Un conjunto de habilidades que despliega la organización para desarrollar diversas actividades o tareas”

##### **c). Liderazgo en proceso de enseñanza**

Ribble y Miller (2013), actualmente la brecha incorpora el conocimiento de la ciencia aplicada y la falta de disposición en liderazgo en diversos climas

educacionales puede modificar y acarrear líos en los líderes educativos escolares, representados o comunidad educativa. Los niños/jóvenes tienen que tener accesibilidad a excelentes establecimientos y a una gama de esquemas de beneficios internos y externos en las entidades que los induzcan a ser entes productivos de sus localidades, en donde las exigencias modernas influyen en el alineamiento de los dirigentes en proceso de enseñanza.

## **B) Variable Independiente:**

### **Gestión de talento Humano**

“Conjunto de políticas y experiencias menester guiadas a direccionar los exteriores de las obligaciones administrativas influyente con el personal o recursos incluidos” (Chiavenato Idalberto)(2010)

### **Dimensiones**

#### **a. Desarrollo Laboral**

“Conjunto de actividades sistemáticas que predisponen a los profesores para su labor, incluyendo su educación inicial, los módulos de inducción, el entrenamiento en servicio y el desarrollo profesional permanente dentro de los parámetros escolares” PARRA, 2014.

#### **b. Innovación Tecnológica**

Santos Corral 2013, sostiene que son “Capacidades de innovación de las organizaciones, generar nuevos productos y procesos, los cambios organizacionales y estrategias de mercado, convertidas en ventaja competitiva clave para su mantenerse y crecer”.

#### **c. Habilidades Intelectual**

Alfen 2011, delibera que en este nuevo contenido son recompensadas la apertura mental, la idoneidad de laborar en conjunto la vertiginosa contestación a las alteraciones, a la conducción del trabajo con influencia por las responsabilidades, el talento práctico la capacidad para solucionar inconvenientes, la aptitud para comunicarse, la destreza para relacionarse, la

responsabilidad, la eficacia , la prontitud , la capacidad para relacionar la búsqueda, el saber, tramitar la organización, el ánimo para instruirse, la habilidad para atender y consensuar, la adaptación a las nuevas metodologías, el adiestramiento a las nuevas metodologías.

## Operacionalización de la Variable

**Cuadro N° 1. Operacionalización de la variable dependiente.**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V.D. Liderazgo Docente</b>	El liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados.” Barahona (2008)	Liderazgo desde el punto de vista docente es quien motiva a sus estudiantes para fortalecer sus capacidades intelectuales y resolver problemas relacionados al proceso de enseñanza en los estudiantes.	Aprender a liderar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Capacidad intelectual.</li> <li>• Motivación</li> </ul>	Intervalo
			Fortalecimiento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizacional</li> <li>• Individual</li> <li>• Situación favorable</li> </ul>	
			Liderazgo en proceso de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo escolar</li> <li>• Estrategias de liderazgo</li> <li>• Docente líder</li> </ul>	

Fuente. Barahona (2008) Liderazgo Docente.



**Cuadro N° 2. Operacionalización de la variable independiente.**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>V.I “Taller de gestión de talento humano”</b>	La Gestión del talento humano como: «el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos “CHIAVENATO IDALBERTO (2010)»	La gestión del talento se indica al proceso que desarrolla e concentra nuevos componentes al desarrollo laboral, y que requiere relacionarlas a la innovación tecnológica para mejorar las habilidades del docente y volverlos más competitivos.	Desarrollo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad de género.</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Clima laboral</li> </ul>	Intervalo
			Innovación Tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics)</li> <li>• Métodos de organización.</li> <li>• Análisis comparativos</li> </ul>	
			Habilidades Intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juicio Crítico.</li> <li>• Optimización del aprendizaje.</li> <li>• El razonamiento inductivo/deductivo.</li> </ul>	

Fuente. CHIAVENATO IDALBERTO 2010. Requerimientos de “Gestión de Talento Humano”

### 2.3. Población y muestra:

La población es diecisiete docentes (13 mujeres y 4 varones) de la Unidad Educativa "José Martí " de la ciudad de Guayaquil jornada vespertina.

Área/ Nivel	Mujeres	Varones	Total
<b>Básica Inicial</b>	3		3
<b>Básica Elemental</b>	4		4
<b>Básica Superior</b>	3	3	6
<b>Bachillerato</b>	3	1	4
<b>Total</b>	13	4	17

La muestra es la misma población: 13 mujeres y 4 varones, constituyéndose en una muestra censal.

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

#### Técnica:

Es el medio que permite obtener información confiable y lograr una investigación eficiente. Para este trabajo se utilizó la encuesta.

#### Instrumento:

Lista de cotejo para liderazgo docente, cimentada en el desarrollo de capacidades comunicativas, compuesto por 9 ítems, tres para la dimensión desarrollo laboral, innovación tecnológica y habilidades intelectuales, aprender a liderar, fortalecimiento de capacidades, liderazgo en proceso de enseñanza.

Para dar la confiabilidad y validez se realizó juicios de expertos conformado por tres catedráticos: Ms. Ángela Suarez con amplia experiencia universitaria, Dr. Julio Salvatierra S. Decano de la facultad de Ciencias de la Educación UES. y el Dr. Jorge Vera rector de la unidad educativa Logos.

Se realizó previamente una prueba piloto en una institución aledaña obteniendo el coeficiente de confiabilidad 0,74. en el pre/test, de acuerdo el alfa de Cron Bach; de la misma manera el resultados del post test es de 0,86. El prest/test y el post/test fueron aplicados sin ninguna clase de dificultad

## **2.5. Método de análisis de datos**

Los datos se procesaron la hoja de cálculo Microsoft Excel; presentando de manera sistemática los resultados tomándolos para la tabulación y gráfica elaborando un análisis estadístico descriptivo, también se elabora la distribución de la frecuencia de la variable dependiente y sus respectivas dimensiones de estudio.

Se utilizó el método estadístico, con tablas de frecuencias y también se efectuó la validación estadística la misma que se llevó a cabo a través de una muestra aplicada a 17 docentes, los datos se procesaran en Excel y validados.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se comunicó a la rectora de la institución, solicitando la autorización respectiva para aplicar los instrumentos de acopio de información también se consideró el anonimato de participantes; garantizando el manejo reservado de los resultados de la información, fue anomia realizando las indicaciones en la conducción de los datos solo se ejecutó con fines académicos. Se pidió a los docentes consentimiento para su ejecución e indicando en forma general sobre la intención de la disertación para que puedan manifestar su conformidad.

### III. RESULTADOS

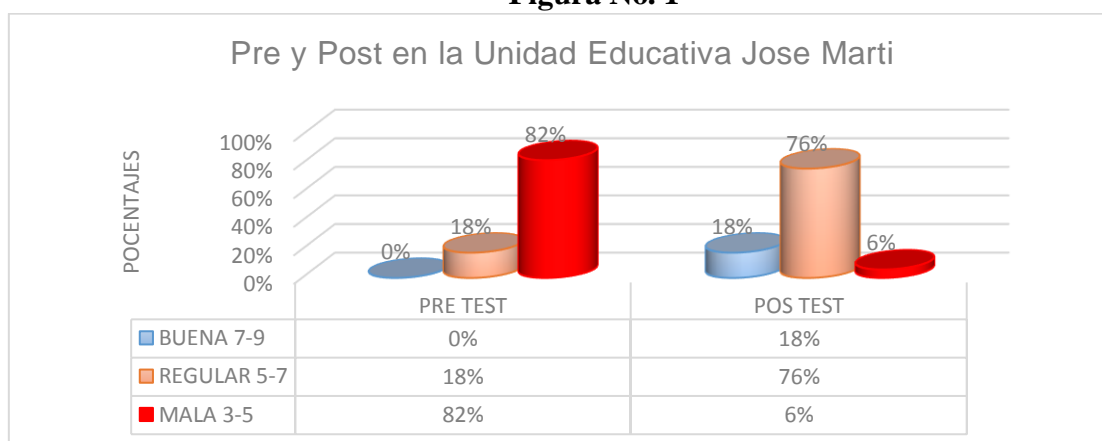
#### Análisis descriptivo

**Tabla No 1: Variable dependiente Liderazgo Docente**  
Pre y Post Test sobre el Liderazgo Docente en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

Liderazgo Docente		PRE TEST			POS TEST		
ESCALA	INTERVAL	FI	HI	X	FI	HI	X
BUENO	21-27	0	0%	13,4	3	18%	18,82
REGULAR	15-21	3	18%	7	13	76%	
MALO	9-15	14	82%		1	6%	
		17	100%		17	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar el Liderazgo Docente

**Figura No. 1**



#### Descripción

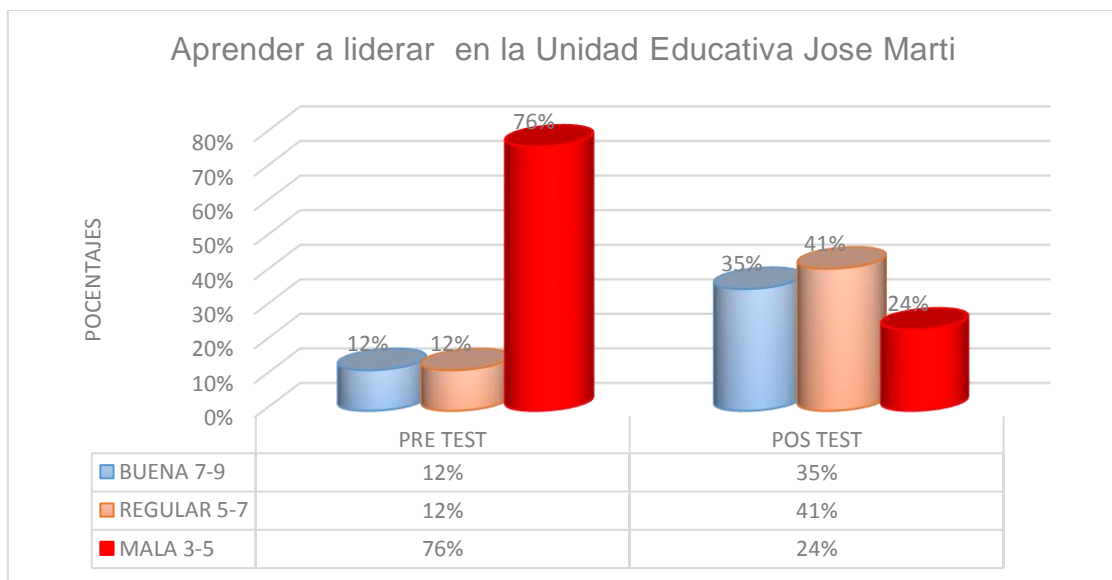
Tabla y grafico No.1, Se observa que del total de encuestados el 82% percibe como Malo el liderazgo docente (prest test) y el 18% en nivel regular. En cambio en el post test el 18% lo ubica como bueno y un 76% lo considera Regular. Se puede apreciar un notable mejoramiento.

**Tabla No. 2 Dimensión: Aprender a Liderar**

Aprender a Liderar		Pre Test			Pos Test		
ESCALA	INTERVAL	fi	Hi	□	fi	hi	□
	<b>O</b>						
<b>BUENA</b>	7-9	2	12%	5,12	6	35%	6,35
<b>REGULAR</b>	5-7	2	12%		7	41%	
<b>MALA</b>	3-5	13	76%		4	24%	
		17	100%		17	100%	

**Fuente: Cuestionario para evaluar el Liderazgo Docente**

**Figura No. 2**



### **Descripción**

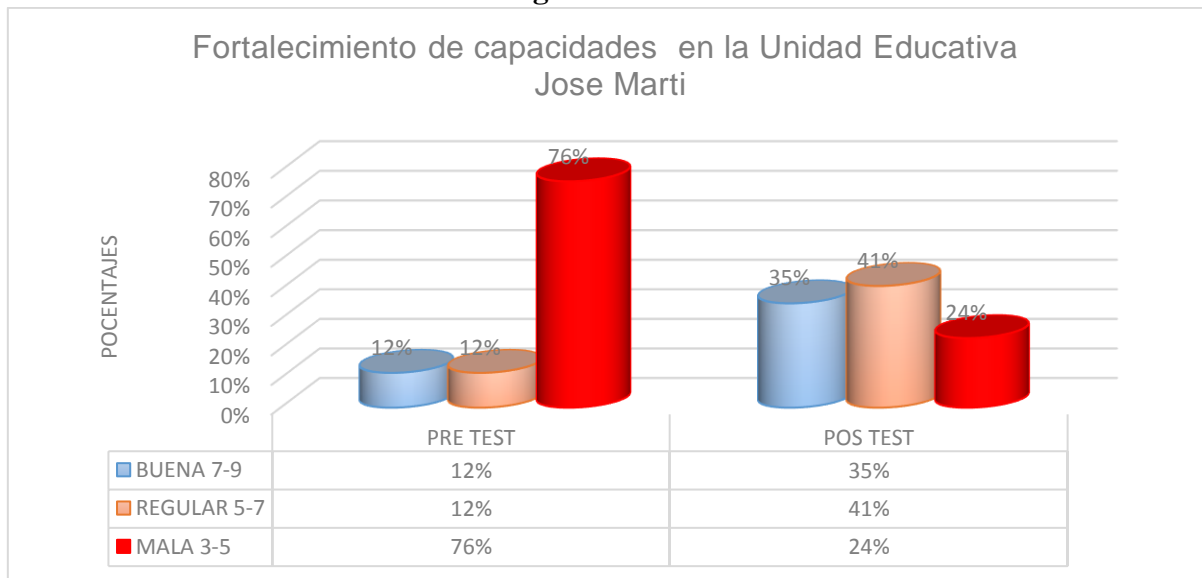
En la tabla y gráfico No. 2.- Referida a la dimensión aprender a liderra, se observa que en el prest test el 76% ubican en nivel malo, el 12% tanto en nivel regular bueno. En el post test el 24% consideran nivel malo, el 41% regular y el 35% bueno. Se demuestra un mejora muy sustantiva.

**Tabla No. 3 Dimensión: Fortalecimiento de Capacidades**

Fortalecimiento de Capacidades		Pre Test			Pos Test		
ESCALA	INTERVALO	Fi	hi	$\bar{x}$	fi	hi	$\bar{x}$
BUENA	7-9	2	12%	4,3	7	35%	6,3
REGULAR	5-7	2	12%	5	7	41%	5
MALA	3-5	13	76%		3	24%	
		17	100%		17	100%	

**Fuente: Cuestionario para evaluar el Liderazgo Docente**

**Figura No. 3**



### Descripción

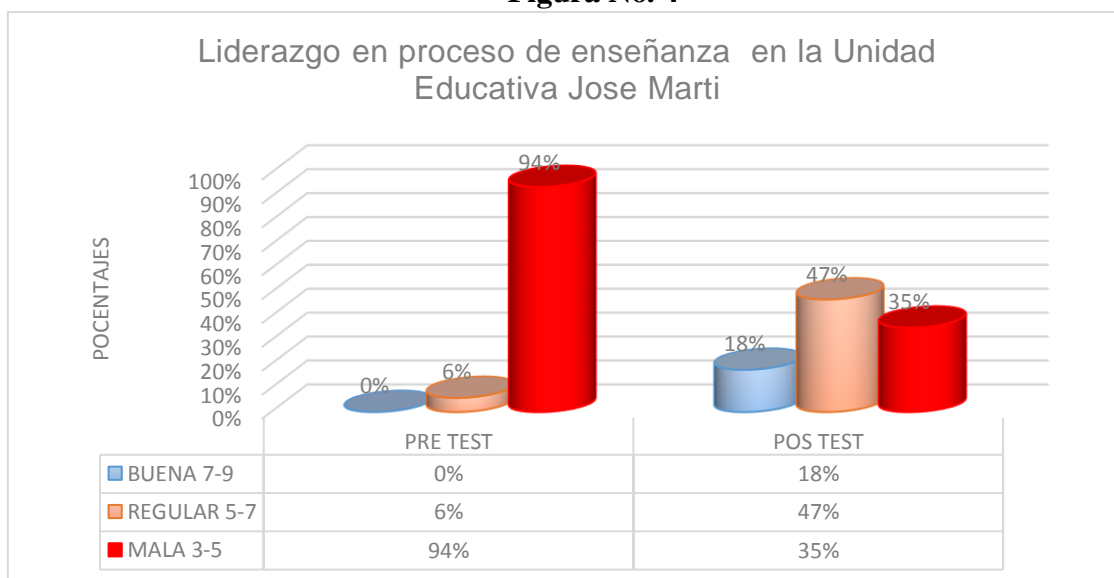
Tabla y gráfico 3.- Dimensión fortalecimiento de capacidades, en el prest test el 76% ubica nivel malo, En el nivel regular y malo el 12%. En el post test el 24% de los docentes considera nivel malo, el 41% regular y el 35% bueno. Se evidencia un proceso de mejoramiento.

**Tabla No. 4 Dimensión: Liderazgo en Proceso de Enseñanza**

Liderazgo en proceso de enseñanza		Pre Test			Pos Test			
ESCALA	INTERVAL O	fi	Hi	□	fi	hi	□	
BUENA	7-9		0	0%	4,0	3	18%	5,88
REGULAR	5-7		1	6%	0	8	47%	
MALA	3-5		16	94%		6	35%	
			17	100%		17	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar el Liderazgo Docente

**Figura No. 4**



### Descripción

Tabla y gráfico No. 4.- Dimensión liderazgo en proceso de enseñanza, se observa en el pre test el 94% considera como malo, el 6% regular. En el post test el 35% opina como nivel malo, 47% regular y 18% bueno.

## Prueba de Hipótesis

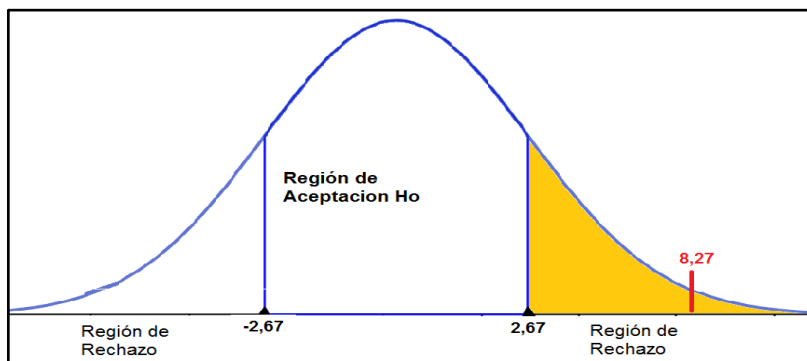
**Tabla No. 5 Hipótesis general**  
**Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente**

Hipótesis general								
Prueba de muestra emparejadas								
	Media	Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)
		Desviación estándar	Mediana de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
POST	5,353	2,668	,647	3,981	6,725	8,27	16	,000
PRE -						3		

Fuente: Prest Test y Post test aplicado a los docentes en la unidad educativa José Martí

## Hipótesis específico

**Figura No. 5**  
**Regiones de aceptación y rechazo de la H<sup>0</sup>**



## Descripción

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas (prest test y post test) utilizando la prueba del T Student se demuestra en la tabla 5 que un nivel de confianza del 95% de las medidas de liderazgo docente son diferentes esto se valida con un  $t=2,668 > 8,273$  y  $\text{sig}=P=0,00 < 0,000$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa que la ejecución del taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayas 2018.



**Tabla No. 6 hipótesis específica 01**

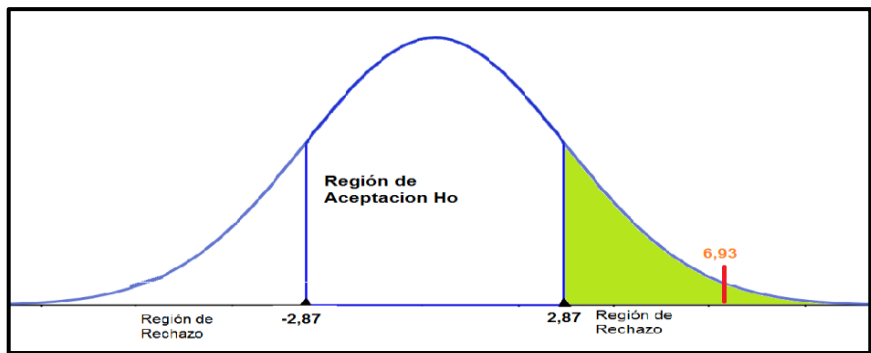
**Taller de gestión de talento humano y aprender a liderar.**

		<b>Hipótesis específica 01</b>					t	gl	Sig. (bilateral)
		<b>Prueba de muestra de emparejadas</b>							
		Diferencias emparejadas							
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
P	Dim1PO	1,471	2,874	,212	1,02	1,920	6,9	1	,000
ar	ST				1		34	6	
1	Dim1PR								
	E -								

**Fuente: Prest Test y Post Test aplicado en la unidad educativa José Martí**

**Hipótesis específica**

**Figura No. 6**  
**Regiones de aceptación y rechazo de la H<sup>0</sup>**



**Descripción**

En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T Student de muestra en la tabla 6 que un nivel de 95% docente las medidas de liderazgo docente son diferentes esto se valida con un  $t=2,874 > 6,934$  y  $\text{sig } p = < 0,00 < 0,00$  lo que implica rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, que la aplicación en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Esto significa que la ejecución de aprender a liderar mejora el liderazgo docente en una institución educativa José Martí de Guayas 2018.

**Tabla No. 7 hipótesis específica 02**

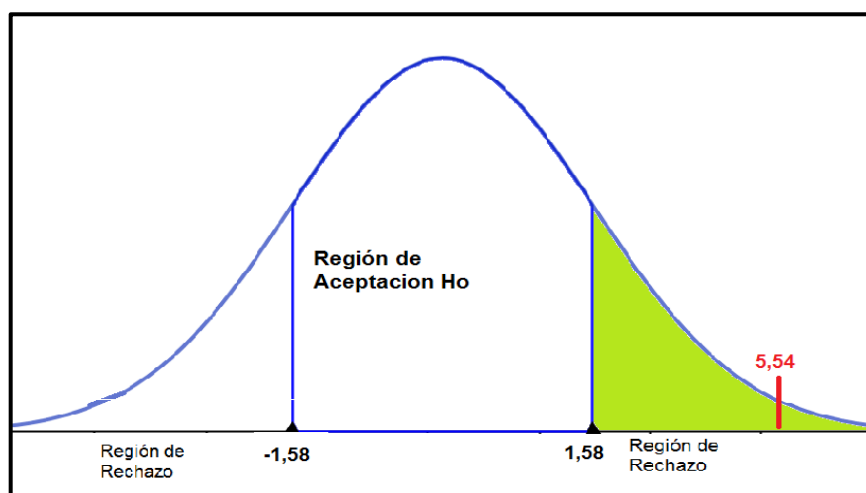
**Taller de gestión de talento humano fortalecimiento der capacidades.**

<b>Hipótesis específica 02</b>								
<b>Prueba de muestras emparejadas</b>								
	Diferencias emparejadas				t	gl	Sig.	
Media	Desvia	Medi	95% de intervalo				(bilater	
	ción	a de	de confianza de				al)	
	estánda	error	Inferio	Superi				
	r	están	dar	or				
Dim2 post -	2,118	1,576	,382	1,307	2,928	5,5	16	,000
Dim2 pre						38		

**Fuente: Prest Test y Post Test aplicado en una unidad educativa José Martí**

**Hipótesis específica**

**Figura No. 7**  
**Regiones de aceptación y rechazo de la H<sup>0</sup>**



**Descripción**

En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T Student demuestra en la tabla 7 que un nivel de 95% de docentes las medidas de liderazgo docente son diferentes esto se valida con un  $t=1,576 > 5,538$  y sig.  $p=0.000 < 0,000$  lo que implica rechazar la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ . Esto significa que la ejecución de fortalecimiento de capacidades mejora el liderazgo docente en una unidad educativa José Martí de Guayas 2018.

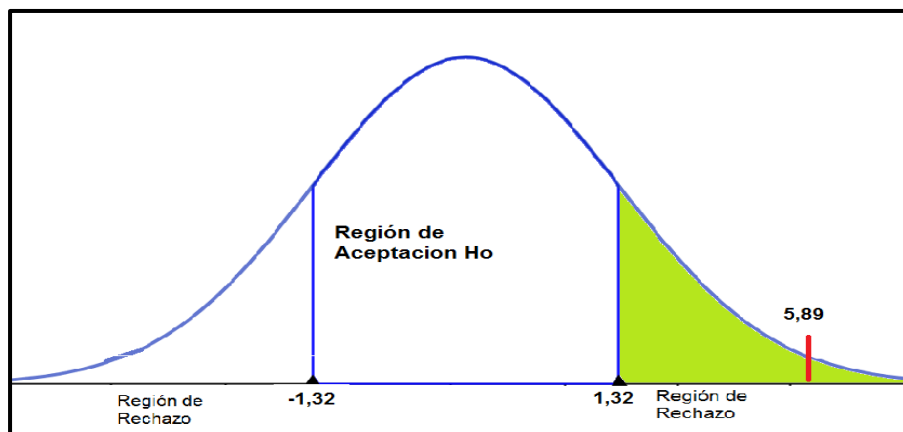
**Tabla No. 8 hipótesis específica 03**  
**Taller de gestión de talento humano en el proceso de enseñanza.**

<b>Hipótesis específica 03</b>								
<b>Prueba de muestras emparejadas</b>								
	Diferencias emparejadas				t	gl	Sig.	(bilateral)
	Media	Desviación estándar	Mediana de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior Superior				
Dim3 post - Dim3 pre	1,882	1,317	,319	1,205 2,560	5,892	16	,000	

**Fuente: Prest y Post Test aplicado en una unidad educativa José Martí.**

**Hipótesis específicas**

**Figura N°. 8**  
**Regiones de aceptación y rechazo de la H<sup>0</sup>**



**Descripción**

En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T Student demuestra en una tabla 8 que un nivel de 95% de docentes las medidas de liderazgo docente son diferentes esto se valida con un  $t=1,317 > 5,892$  y sig.  $P=0,00 < 0,000$  que implica rechazar la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ . Esto significa que la ejecución de liderazgo en proceso de enseñanza mejora el liderazgo docente en una unidad educativa José Martí de Guayas 2018.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La tabla 1 presenta que el 76% (13) de encuestados perciben un nivel malo el aprender a liderar, 12% (2) un nivel regular, 12% (2) de bueno, en pre test. Sin embargo el 24% (4) demostró un nivel malo y 41% (7) muestra un nivel regular, y 35% (6) muestra un nivel bueno, logrado de aprender a liderar, en post test. Lo que contrasta con lo planteado por Richard Elmore (2014) quien afirma que el liderazgo consiste básicamente en crear, nutrir y desenvolver la capacidad de los docentes y alumnos para que se involucren en un buen aprendizaje.

En la tabla 2 se aprecia que el 76% (13) de docentes perciben nivel malo el fortalecimiento de capacidades, 12% (2) regular y 12% (2) bueno, en pre test. Sin embargo, en el post test 24% (3) perciben nivel malo, 41% (7) regular, y 35% (7) bueno. Lo que contrasta con lo planteado por Acosta y Fischer (2013) quienes afirman que para fortalecer las capacidades es necesario un conjunto de habilidades que despliega la organización para llevar a cabo una actividad o tarea.

En la tabla 3 se observa en el pre test el 76% (13) perciben nivel malo, 12% (2) regular y 12% (2) buena. Sin embargo en el post test, el 24% (3) considera como malo, 41% (7) regular, y 35% (7) bueno. Difiere con lo sostenido por Ribble y Miller (2013) actualmente la brecha incorpora el conocimiento de la ciencia aplicada y la falta de disposición en liderazgo en diversos climas educacionales puede modificar y acarrear líos en los guías educativos escolares, representados o comunidad educativa. Los niños / jóvenes tienen que tener accesibilidad a excelentes establecimientos y a una gama de esquemas de beneficios internos y externos en las entidades que los induzcan a ser entes productivos de sus localidades, en donde las exacciones modernas influyen en el alineamiento de los dirigentes en proceso de enseñanza.

Según la comparación de resultados de pre y post test, en el cuadro 5, con confianza del 95% las medias de ejecución de liderazgo docente son significativamente diferentes, esto se valida cuando  $t = 2,668 > 8,273$  y  $\text{Sig. } P = 0.0000 < 0.000$ , en efecto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis de investigación  $H_1$ . Se confirma lo planteado por López (2015) señala “El bosquejo de investigación establece el plan normal del investigador para

alcanzar objeciones a sus incógnitas o evidenciar la hipótesis de investigación, además desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable”

## V. CONCLUSIONES

- Se ha mejorado el liderazgo docente ya que en el pre test el 0% lo considera bueno y en el post test el 18% lo considera en este nivel, lo que evidencia sustanciales mejoras, demostrado en la tabla 01.
- El taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo docente en la unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018, lo se demuestra en la tabla 1 donde el 76% perciben un nivel malo el aprender a liderar, y en el post test el 75% considera bueno, evidenciándose que la situación queda revertida, evidenciado en la tabla 02..
- Se ha mejorado el fortalecimiento de capacidades, la tabla 03 muestra que el 12% considera bueno en el pre test y 35% en el post test. Lo que evidencia un crecimiento del 23%.
- Se ha mejorado el liderazgo en proceso de enseñanza, en la tabla 04 se demuestra el 0% considera bueno en el pre test y 18% en el post test. Lo que evidencia un crecimiento del 18% en el proceso de enseñanza.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **A La Dirección Distrital Zona 8 distrito Monte Sinaí y unidades de gestión educativa local:**

Desarrollar talleres vivenciales sobre gestión de talento humano que permitan actualizar a docentes sobre la importancia de ejercer un liderazgo docente con conciencia dirigido los educandos con un correcto desempeño académico y selección de un personal idóneo para las diferentes instituciones educativas.

### **A la rectora del establecimiento educativo:**

Ejecutar talleres y actividades focalizadas que conlleven a docentes a liderar en todas las escalas educativas para brindar un servicio eficaz a la comunidad educativa, sin olvidarse que se educa para el futuro.

### **- A los docentes de la institución educativa**

Fortalecer sus capacidades, para poder brindar un liderazgo en proceso de enseñanza eficiente de acuerdo a sus estrategias y metodología impartida en la niñez y juventud de una generación con avances tecnológicos, fomentando la exploración de nuevas ideas que incentiven a buscar talentos individuales.

## REFERENCIAS

- Albarrán, J. (2014). Teoría constructivista del aprendizaje. Barcelona, España: Morata.
- Bernal Torres, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades (Tercera Edición ed.). (O. F. Palma, Ed.) Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Blanchard, K. (2004). La pildora del liderazgo. Barcelona, España: Grijalbo.
- Campoy, D. (2006). Gestión emprendedora. España: Ideas Propias.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Chemers, F. (2008). Liderazgo y administración efectiva. México: trillas Editorial.
- Chiaveanato. (s.f.).
- Gestión del liderazgo y valores en la Escuela de Práctica Docente Leopoldo N. Chávez, de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2011 - 2012". (2012). Quito: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Guaraca, R. (2012). Gestión, liderazgo y valores en la escuela "Brasil", de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010-2011. Cuenca: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES , S.A.DE C.V.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). Psicología Social (Quinta ed.). Editorial Médica Panamerica.
- Icaza, K. (2012). Gestión académica y liderazgo en los docentes del centro de educación general básica 13 de abril. del cantón Ventanas, año 2012. Diseño de un sistema de capacitación de liderazgo docentes. Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Menchén, F. (2008). La Creatividad y las Nuevas Tecnologías en las organizaciones modernas (Vol. 14). España: Tendencias pedagógicas.



- Mondy R., W. (2010). Administración de recursos humanos (Décima Primera Edición ed.). México: Pearson Educación.
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación Cuantitativa y cualitativa. Colombia: Univerisdad Surcolombiana.
- Morales Morgado, E. M. (2016). La investigación científica: metodologías, herramientas y entornos para su difusión. Campo Grande, Brasil: Depto. Didáctica, Organización y Métodos de Investigación. Universidad de Salamanca.
- Morales, F. (2012). Visión positiva del liderazgo y sus fortalezas. Madrid: Lección magistral.
- Oliveros, D. (2011). Liderazgo del docente y gestión pedagógica en educación media general. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC.
- Pariente, L. (2010). Proceso de cambio y desarrollo en las organizaciones. México: Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán.
- Rojo, G. (2012). Gestión del Talento en los docentes en un centro de formación técnica. Santiago, Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Sanchez, J. (2010). Liderazgo: Teorías y Aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- serrano, r. (2010). El liderazgo como un proceso de influencia .
- serrano, r., & Rincón Serrano, M. (2003). El camino del lider. Barcelona: Robinbook .L.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la Investigación científica (Cuarta Edición ed.). (G. N. EDITORES, Ed.) México, D.F.: Editorial Limusa S.A. de C.V.
- Velasquez, L. (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. España: Ideas Propias.
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, Lima. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## **I. PROPUESTA**

### **Taller de gestión de talento humano**

#### **I DATOS GENERALES**

- 1.1 Unidad Académica:** José Martí
- 1.2 Clases Académica:** 2018/06
- 1.3 Requisitos:** Ninguno
- 1.4 Carácter:** No obligatorio
- 1.5 Numero de Sesión:** 8 sesiones
- 1.6 Duración:** 4 días
- 1.7 Expositora:** Lic. Patricia Villamar Macías

#### **II SUMILLA**

El taller de gestión de talento humano pertenece a la variable independiente del proyecto investigativo que tiene por finalidad mejorar la forma de liderazgo y gestión que tiene una unidad educativa en Ecuador en la provincia de Guayas del cantón Guayaquil en el sector de Monte Sinaí, logrando consolidar la tesis sistematizando la información con rigor científico y ético. La experiencia curricular para obtener los datos requeridos son mediante la modalidad presencial en forma diaria de lunes a viernes que la maestra tiene que brindar a los colegas docentes en su unidad educativa para mejorar de una u otra manera la forma de gestión de talento humano que se lleva a cabo en dicha institución educativa teniendo como contenido ocho sesiones de trabajo con los temas : retos presentes y futuros en la administración de talento humano, reflexiones sobre el capital intelectual, como ganarse en respeto de los demás , como mejorar el desempeño docente, mejorando la enseñanza y el aprendizaje en las IE, gestión de talento para los servidores públicos , estilos de liderazgo, video de cómo ser un buen líder, para finalizar el producto será el proyecto presentando para su aprobación y luego la elaboración de la tesis para culminar con la sustentación.

### III COMPETENCIA

Elabora y fundamenta el proyecto, y la futura sustentación de la tesis mostrando dominio teórico y metodológico con actitud crítica, ética y reflexiva.

#### 4.1 Primera sesión: Acciones para el hoy y el mañana de la administración de recursos

##### 4.1.1. Duración: 8 Sesiones

##### 4.1.2. Programación:

SESION	DENOMINACION	CONTENIDO
1	Acciones para el hoy y el mañana de la administración de recursos	Conceptualización
2	Reflexión sobre el capital intelectual y los recursos humanos	Conceptualización
3	Como ganarse el respeto de los demás.	Video
4	Como mejorar el desempeño docente	Diapositivas
5	Mejorando la enseñanza y el aprendizaje en las IE.	Conceptualización
6	Gestión de talento para los servidores públicos.	Diapositivas
7	Estilos de liderazgo	Video
8	Como ser un buen líder	Video

# **ANEXOS**



**ANEXO # 1**  
**INSTRUMENTOS DE EVALUACION**  
**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO DOCENTE**

Institución educativa: unidad educativa fiscal “José Martí” 5 de junio del 2018

**Instrucciones:** Estimados colega el presente cuestionario tiene el propósito de recolectar datos respecto al liderazgo docente de su institución.

**Indicadores.** Marque con un aspa (X) las preguntas que se les presenta, el cuestionario es anónimo.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>

<b>1. Aprender a liderar.</b>		<b>Puntaje</b>		
N°	Comunicación	1	2	3
01	La comunicación es la base para llegar a ser un buen líder dentro de una institución educativa.			
02	Está de acuerdo que, sin la comunicación interna, no hay actividad organizada.			
03	Todas las autoridades y docentes líderes son “comunicadores internos” en su lugar de trabajo.			
<b>Capacidad intelectual</b>				
04	En alguno momento ha sido sujeto de medición sobre su capacidad intelectual.			
05	Cree que la memoria es un componente de la capacidad intelectual.			
06	Participa en redes sociales y comunidades en línea, donde pueda ser evaluado su intelecto.			
<b>Motivación</b>				
07	Utiliza usted la motivación intrínseca en sus labores cotidianas.			
08	En los últimos 2 años ha recibido algún reconocimiento o elogio por su buen trabajo.			
09	Es capaz de utilizar la motivación como una técnica para llegar a sus educandos.			

<b>2. Fortalecimiento de capacidades</b>				
	<b>Organizacional</b>			
10	La estructura organizacional de la institución educativa trabaja con los docentes el PEI para alcanzar las metas fijadas en la educación			
11	Se divide el trabajo en tareas distintas, para en lo posterior coordinar lo requerido.			
12	A cada grupo de actividades le asignan en su institución un coordinador con autoridad para supervisar y toma decisiones.			
	<b>Individual</b>			
13	Fortalece continuamente su área técnica con capacitaciones.			
14	Imparte e integra un modelo particular en sus labores diario dentro del aula.			
15	Cuando es parte de un equipo fomenta la responsabilidad, el compromiso mutuo de sus compañeros.			
	<b>Situacional favorable</b>			
16	Con frecuencia dialoga con sus educandos sobre sus metas, sueños o logros por alcanzar.			
17	En su ambiente de trabajo tiene momentos de estrés.			
18	Cree usted que tiene las cualidades necesarias y la experiencia para el trabajo que tiene en la actualidad.			
	<b>3. Liderazgo en el proceso de enseñanza</b>			
	<b>Liderazgo escolar</b>			
19	El liderazgo escolar debe ser guiado con la finalidad de lograr el objetivo o meta a alcanzar.			
20	Está de acuerdo que todo líder debe de ser visionario.			
21	Ejerce una influencia positiva sobre sus compañeros de trabajo al momento de realizar una actividad.			
	<b>Estrategias de liderazgo</b>			
22	Utiliza estrategias óptimas, eficaces influyentes para realizar cambios en los trabajos grupales y tener resultados positivos.			
23	Es capaz de utilizar un análisis exhaustivo de la situación real de la institución y el futuro al cual desea verla ubicada.			

24	Formula estrategias de manera conjunta y las ejecuta de modo coordinado con la autoridad o coordinadores grupales.			
<b>Docente líder</b>				
25	El liderazgo de los docentes se manifiesta en la elaboración de proyectos innovadores, alcanzando la calidad educativa.			
26	El liderazgo pedagógico exige actualización, capacitación y dominio en la ciencia y en la tecnología para lograr la calidad en las instituciones educativas.			
27	Toma decisiones oportunas frente a problemas pedagógicos.			



**Ficha técnica del cuestionario sobre  
Liderazgo docente en una unidad educativa del guayas**

<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>DESCRIPCION</b>
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo docente en una unidad educativa de guayas
2. Dimensiones que mide	- Aprender a liderar - Fortalecimiento de capacidades -Liderazgo en proceso de enseñanza.
3. Total de Indicadores e ítems	3 dimensiones / 9 Indicadores
4. Tipo de Puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	<b>TOTAL:</b> Siempre: A veces: Nunca:
6. Tipo de Administración	Directa, grupo y con apoyo.
7. Tipo de Administración	30 minutos
8. Constructo que evalúa	Liderazgo docente
9. Área de aplicación	Administración de la educación
10. Soporte	Papel, marcadores, bolígrafos
11. Fecha de elaboración	Junio /2018
12. Autor	Villamar Macías Patricia Susana
13. Validez	Juicio de expertos
14. Confiabilidad	0,74



## Validación por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE

**TITULO:** Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018

**AUTORA:** Villamar Macías Patricia Susana.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y 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 ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>LIDERAZGO DOCENTE</b> El liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados	<b>Aprender a liderar</b>	Comunicación	La comunicación es la base para llegar a ser un buen líder dentro de una institución educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Está de acuerdo que, sin la comunicación interna, no hay actividad organizada.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Todas las autoridades y docentes líderes son "comunicadores internos" en su lugar de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad intelectual	En alguno momento ha sido sujeto de medición sobre su capacidad intelectual.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Cree que la memoria es un componente de la capacidad intelectual.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Participa en redes sociales y comunidades en línea, donde pueda ser evaluado su intelecto.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Utiliza usted la motivación intrínseca en sus labores cotidianas.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación	En los últimos 2 años ha recibido algún reconocimiento o elogio por su buen trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Es capaz de utilizar la motivación como una técnica para llegar a sus educandos				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	<b>Fortalecimiento de capacidades</b>	Organizacional	La estructura organizacional de la institución educativa trabaja con los docentes el PEI para alcanzar las metas fijadas en la educación.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

			Se divide el trabajo en tareas distintas, para en lo posterior coordinar lo requerido.		✓		✓		✓		✓		
			A cada grupo de actividades le asignan en su institución un coordinador con autoridad para supervisar y toma decisiones.		✓		✓		✓		✓		
		Individual	Fortalece continuamente su área técnica con capacitaciones.		✓		✓		✓		✓		
			Imparte e integra un modelo particular en sus labores diario dentro del aula.		✓		✓		✓		✓		
			Cuando es parte de un equipo fomenta la responsabilidad, el compromiso mutuo de sus compañeros.		✓		✓		✓		✓		
		Situación favorable	Con frecuencia dialoga con sus educandos sobre sus metas sueños o logros por alcanzar.		✓		✓		✓		✓		
			En su ambiente de trabajo tiene momentos de estrés.		✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que tiene las cualidades necesarias y la experiencia para el trabajo que tiene en la actualidad.		✓		✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo en el proceso de enseñanza</b>	Liderazgo escolar	El liderazgo escolar debe ser guiado con la finalidad de lograr el objetivo o meta a alcanzar.		✓		✓		✓		✓		
Está de acuerdo que todo líder debe de ser visionario.				✓		✓		✓		✓		✓	
Ejerce una influencia positiva sobre sus compañeros de trabajo al momento de realizar una actividad.				✓		✓		✓		✓		✓	
Estrategias de liderazgo.		Utiliza estrategias optimas, eficaces influyentes para realizar cambios en los trabajos grupales y tener resultados positivos.		✓		✓		✓		✓		✓	
		Es capaz de utilizar un análisis exhaustivo de la situación real de la institución y el futuro al cual desea verla ubicada.		✓		✓		✓		✓		✓	
		Formula estrategias de manera conjunta y las ejecuta de modo coordinado con las autoridad o coordinadores grupales.		✓		✓		✓		✓		✓	
Docente líder		El liderazgo de los docentes se manifiesta en la elaboración de proyectos innovadores, alcanzando la calidad educativa.		✓		✓		✓		✓		✓	

			El liderazgo pedagógico exige actualización, capacitación y dominio en la ciencia y en la tecnología para lograr la calidad en las instituciones educativas.		✓		✓		✓		✓		
			Toma decisiones oportunas frente a problemas pedagógicos.		✓		✓		✓		✓		

Msc. *Angel Suarez R.*

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

## Matriz de validación de instrumentos

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre liderazgo docente"

**OBJETIVO:** Evaluar El nivel de liderazgo docente de modo global y por dimensiones

**DIRIGIDO A:** Gestión de Talento Humano en el Liderazgo Docente en una Unidad Educativa de Guayas 2018

**NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Msc. Ángela Suarez R.

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Msc. En Docencia Superior

**VALORACION:**

<b>BUENA</b> ✓	<b>REGULAR</b>	<b>MALA</b>
-------------------	----------------	-------------

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

  
Msc. Angela Suarez R.

### MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE

**TITULO:** Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018

**AUTORA:** Villamar Macías Patricia Susana.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y 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 ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO DOCENTE El liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados	Aprender a liderar	Comunicación	La comunicación es la base para llegar a ser un buen líder dentro de una institución educativa.				✓			✓		✓					
			Está de acuerdo que, sin la comunicación interna, no hay actividad organizada.				✓			✓		✓		✓			
			Todas las autoridades y docentes líderes son "comunicadores internos" en su lugar de trabajo.				✓			✓		✓		✓			
		Capacidad intelectual	En alguno momento ha sido sujeto de medición sobre su capacidad intelectual.				✓			✓		✓		✓			
			Cree que la memoria es un componente de la capacidad intelectual.				✓			✓		✓		✓			
			Participa en redes sociales y comunidades en linea, donde pueda ser evaluado su intelecto.				✓			✓		✓		✓			
		Motivación	Utiliza usted la motivación intrínseca en sus labores cotidianas.				✓			✓		✓		✓			
			En los últimos 2 años ha recibido algún reconocimiento o elogio por su buen trabajo.				✓			✓		✓		✓			
	Fortalecimiento de capacidades	Organizacional	La estructura organizacional de la institución educativa trabaja con los docentes el PEI para alcanzar las metas fijadas en la educación.				✓			✓		✓		✓			

			Se divide el trabajo en tareas distintas, para en lo posterior coordinar lo requerido.		✓		✓		✓		✓		
			A cada grupo de actividades le asignan en su institución un coordinador con autoridad para supervisar y toma decisiones.		✓		✓		✓		✓		
		Individual	Fortalece continuamente su área técnica con capacitaciones.		✓		✓		✓		✓		
			Imparte e integra un modelo particular en sus labores diario dentro del aula.		✓		✓		✓		✓		
			Cuando es parte de un equipo fomenta la responsabilidad, el compromiso mutuo de sus compañeros.		✓		✓		✓		✓		
		Situación favorable	Con frecuencia dialoga con sus educandos sobre sus metas sueños o logros por alcanzar.		✓		✓		✓		✓		
			En su ambiente de trabajo tiene momentos de estrés.		✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que tiene las cualidades necesarias y la experiencia para el trabajo que tiene en la actualidad.		✓		✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo en el proceso de enseñanza</b>	Liderazgo escolar	El liderazgo escolar debe ser guiado con la finalidad de lograr el objetivo o meta a alcanzar.		✓		✓		✓		✓		
			Está de acuerdo que todo líder debe de ser visionario.		✓		✓		✓		✓		
			Ejerce una influencia positiva sobre sus compañeros de trabajo al momento de realizar una actividad.		✓		✓		✓		✓		
		Estrategias de liderazgo	Utiliza estrategias óptimas, eficaces influyentes para realizar cambios en los trabajos grupales y tener resultados positivos.		✓		✓		✓		✓		
			Es capaz de utilizar un análisis exhaustivo de la situación real de la institución y el futuro al cual desea verla ubicada.		✓		✓		✓		✓		
			Formula estrategias de manera conjunta y las ejecuta de modo coordinado con las autoridades o coordinadores grupales.		✓		✓		✓		✓		
		Docente líder	El liderazgo de los docentes se manifiesta en la elaboración de proyectos innovadores, alcanzando la calidad educativa.		✓		✓		✓		✓		

		El liderazgo pedagógico exige actualización, capacitación y dominio en la ciencia y en la tecnología para lograr la calidad en las instituciones educativas.		✓		✓		✓		✓		
		Toma decisiones oportunas frente a problemas pedagógicos.		✓		✓		✓		✓		

  
 Dr. Julio Salvatierra

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre liderazgo docente"

**OBJETIVO:** Evaluar El nivel de liderazgo docente de modo global y por dimensiones

**DIRIGIDO A:** Gestión de Talento Humano en el Liderazgo Docente en una Unidad Educativa de Guayas 2018

**NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Dr. Julio Salvatierra S.

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado En Gerencia Educativa

**VALORACION:**

<b>BUENA</b> ✓	<b>REGULAR</b>	<b>MALA</b>
-------------------	----------------	-------------

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

  
Dr. Julio Salvatierra



### MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE

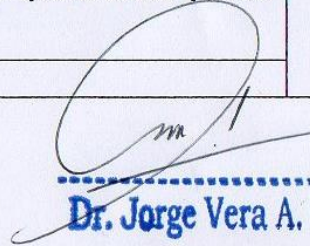
**TITULO:** Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018

**AUTORA:** Villamar Macías Patricia Susana.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>LIDERAZGO DOCENTE</b> El liderazgo es el proceso en el cual el líder ejerce poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados	<b>Aprender a liderar</b>	Comunicación	La comunicación es la base para llegar a ser un buen líder dentro de una institución educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Está de acuerdo que, sin la comunicación interna, no hay actividad organizada.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Todas las autoridades y docentes líderes son "comunicadores internos" en su lugar de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad intelectual	En alguno momento ha sido sujeto de medición sobre su capacidad intelectual.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Cree que la memoria es un componente de la capacidad intelectual.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Participa en redes sociales y comunidades en línea, donde pueda ser evaluado su intelecto.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación	Utiliza usted la motivación intrínseca en sus labores cotidianas.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			En los últimos 2 años ha recibido algún reconocimiento o elogio por su buen trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Es capaz de utilizar la motivación como una técnica para llegar a sus educandos				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Fortalecimiento de capacidades</b>	Organizacional	La estructura organizacional de la institución educativa trabaja con los docentes el PEI para alcanzar las metas fijadas en la educación.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

			Se divide el trabajo en tareas distintas, para en lo posterior coordinar lo requerido.		✓		✓		✓		✓		
			A cada grupo de actividades le asignan en su institución un coordinador con autoridad para supervisar y toma decisiones.		✓		✓		✓		✓		
		Individual	Fortalece continuamente su área técnica con capacitaciones.		✓		✓		✓		✓		
			Imparte e integra un modelo particular en sus labores diario dentro del aula.		✓		✓		✓		✓		
			Cuando es parte de un equipo fomenta la responsabilidad, el compromiso mutuo de sus compañeros.		✓		✓		✓		✓		
		Situación favorable	Con frecuencia dialoga con sus educandos sobre sus metas sueños o logros por alcanzar.		✓		✓		✓		✓		
			En su ambiente de trabajo tiene momentos de estrés.		✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que tiene las cualidades necesarias y la experiencia para el trabajo que tiene en la actualidad.		✓		✓		✓		✓		
		Liderazgo escolar	El liderazgo escolar debe ser guiado con la finalidad de lograr el objetivo o meta a alcanzar.		✓		✓		✓		✓		
			Está de acuerdo que todo líder debe de ser visionario.		✓		✓		✓		✓		
			Ejerce una influencia positiva sobre sus compañeros de trabajo al momento de realizar una actividad.		✓		✓		✓		✓		
		Estrategias de liderazgo	Utiliza estrategias optimas, eficaces influyentes para realizar cambios en los trabajos grupales y tener resultados positivos.		✓		✓		✓		✓		
			Es capaz de utilizar un análisis exhaustivo de la situación real de la institución y el futuro al cual desea verla ubicada.,		✓		✓		✓		✓		
			Formula estrategias de manera conjunta y las ejecuta de modo coordinado con las autoridad o coordinadores grupales.		✓		✓		✓		✓		
		Docente líder	El liderazgo de los docentes se manifiesta en la elaboración de proyectos innovadores, alcanzando la calidad educativa.		✓		✓		✓		✓		

			El liderazgo pedagógico exige actualización, capacitación y dominio en la ciencia y en la tecnología para lograr la calidad en las instituciones educativas.		✓		✓		✓		✓		
			Toma decisiones oportunas frente a problemas pedagógicos.		✓		✓		✓		✓		



**Dr. Jorge Vera A.**

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre liderazgo docente"

**OBJETIVO:** Evaluar El nivel de liderazgo docente de modo global y por dimensiones

**DIRIGIDO A:** Gestión de Talento Humano en el Liderazgo Docente en una Unidad Educativa de Guayas 2018

**NOMBRE Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Dr. Jorge Vera A.

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctorado En Gerencia Educativa

**VALORACION:**

BUENA	REGULAR	MALA
✓		

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

  
Dr. Jorge Vera A.



**ANEXO # 2**  
**INSTRUMENTOS DE EVALUACION**  
**LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL TALLER DE GESTION DE TALENTO**  
**HUMANO**

**Institución Educativa:** Unidad Educativa “José Martí 5 de junio del 2018

**OBJETIVO:** Evaluar la calidad de participación y actitud del participante en el taller de capacitación “competencias pedagógicas “en cada sesión de aprendizaje.

**INDICACION:** Observa con objetividad y asume lo actuado marcando con (X) según corresponda.

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	SI	NO
1. Logra la comunicación efectiva entre grupos de trabajo.		
2. Gestiona el buen desempeño de docente dentro de la IE.		
3. Es proactivo en las dinámicas del trabajo de capacitación.		
4. La labor de cada docente es con responsabilidad.		
5. Es agradable, el ambiente laboral en el que se desenvuelve.		
6. El desempeño educativo está acorde a lo que establece.		
7. Se fomenta un clima laboral de mutua colaboración.		
8. Se asume la corresponsabilidad en el desarrollo de las competencias laborales.		
9. Se estimula al personal docente anualmente.		
10. Recibe capacitación constante en su IE.		
<b>PUNTAJE PARCIALES</b>		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		

El instrumento se aplicará en cada sesión de aprendizaje, para observar y evaluar a cada participante en el objetivo trazado.



## Ficha técnica del cuestionario

### Taller de gestión de talento humano en una unidad educativa del guayas

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre taller de gestión de talento humano en una unidad educativa de guayas
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo laboral</li> <li>- Innovación tecnológica</li> <li>- Habilidades Intelectuales</li> </ul>
3. Total de Indicadores e ítems	6 dimensiones / 9 indicadores
4. Tipo de Puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	<b>TOTAL:</b> Si: No:
6. Tipo de Administración	Directa, grupo y con apoyo.
7. Tipo de Administración	30 minutos
8. Constructo que evalúa	Taller de gestión de talento humano.
9. Área de aplicación	Administración de la educación
10. Soporte	Papel, marcadores, bolígrafos
11. Fecha de elaboración	Mayo /2018
12. Autor	Villamar Macías Patricia Susana
13. Validez	Juicio de expertos

**ANEXO # 3**  
**BASE DE DATOS PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE (Prest-test)**

PARTICIPANTES	D. APRENDER A LIDERAR			FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES			LIDERAZGO EN PROCESO DE APRENDIZAJE			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	13
2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	14
3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
4	1	3	3	1	2	1	1	2	1	15
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10
6	1	3	2	2	3	1	2	2	1	17
7	1	2	3	3	3	3	1	2	1	19
8	1	2	3	1	2	1	1	2	1	14
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10
10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10
11	2	2	2	1	2	1	2	2	1	15
12	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11
13	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
14	1	2	1	1	1	3	1	2	1	13
15	1	1	2	3	1	2	2	2	1	15
16	2	1	2	2	3	2	3	2	1	18
17	1	2	1	2	1	1	1	3	1	13

Fuente: Aplicación del Prest-test

**BASE DE DATOS PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE (Post-test)**

PARTICIPANTES	D. APRENDER A LIDERAR			FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES			LIDERAZGO EN PROCESO DE APRENDIZAJE			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	17
4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24
5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15
6	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23
7	2	2	3	2	3	2	2	1	2	19
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17
11	2	3	2	3	3	2	2	2	2	21
12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
13	2	2	1	2	1	2	2	2	2	16
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
15	2	2	2	3	2	3	2	1	2	19
16	2	3	2	3	3	2	2	1	2	20
17	2	3	1	3	3	3	2	1	2	20

Fuente: Aplicación del Post-tes



## **Anexo 04**

### **ARTICULO CIENTIFICO**

#### **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo principal, determinar la aplicación de un taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018. El trabajo de investigación es de tipo experimental, la muestra de 17 docentes, de la institución educativa. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilístico, la técnica que se utiliza en este trabajo es la observación en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018. Los resultados de la investigación indican que la aplicación de un taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018, obteniendo una “t” calculado superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05(2,668>8,273).

#### **PALABRAS CLAVES**

Liderazgo docente, taller de gestión de talento humano, aprender a liderar, fortalecimiento de capacidades, liderazgo en proceso de enseñanza.

## **ABSTRACT**

The main objective of the present research is to determine the application of a human talent management workshop in the teaching leadership in an educational unit of Guayas 2018. The present work of investigation is of experimental type, it was worked with a sample of 17 teachers, of the educational institution. The choice of sample units has been made through non-probabilistic sampling, the technique used in the present investigation is observation and as a tool a questionnaire to assess labor competencies. The results of the research indicate that the application of a human talent management workshop in the teaching leadership in an educational unit Guayas 2018, obtaining a calculated “t” higher than the value of the table at a level of 0.05(2,668>8,273).

## **KEYWORDS**

Teaching leadership, human talent management workshop, learn to lead, capacity building, leadership in the teaching process.

## **INTRODUCCION**

### **Realidad problemática**

A medida que avanza la tecnología a nivel mundial es menester que directivos, instituciones o encargados / administradores sean al mismo momento dirigente que practique un rendimiento institucional y mando personal. La globalización exige que el liderazgo docente y una buena gestión de talento humano desempeñen un rol muy importante en todas las necesidades y aspectos de las organizaciones a nivel mundial.

Brown en Sánchez, Vásquez, J.F en “Liderazgo: Teorías y diligencias ” (2010) lo puntualiza “como la autoridad que es tangible para todo el conjunto, es decir, que apoya a llevar a término su intención a ganar objetivos, a conservar un buen trabajo y a adaptarse a su ambiente ”

Ecuador tiene múltiples problemas y necesidades que aquejan a la región costa con relación a la educación, padecen de inconveniencias en la jerarquía de los evacuorios públicos pésimas vías de acceso, dispersión de la población que dificulta la asistencia de los estudiantes a las aulas, además de los problemas socioeconómicos el gobierno de Rafael Correa y el actual de Lenin Moreno ha dado prioridad a la educación , pero no ha cubierto la totalidad de necesidades existentes en todas las instituciones educativas.

En la Institución Educativa Fiscal “José Martí”, del distrito 8 Sector Monte Sinaí, de la ciudad de Guayaquil, no es la excepción con relación a las carencias educativas que existen se ha observado que la mayoría de docentes no trabajan bajo los parámetros educativos, porque existen profesionales de otras especialidades ejerciendo la docencia y son ganadores de concurso, que carecen de conocimientos pedagógicos y también se puede observar el poco liderazgo de las autoridades sobre el personal docente, se utilizó un análisis reflexivo y descriptivo, el presente estudio persigue fortalecer el liderazgo a fin de que exista un clima laboral armónico, logrando una sana relación entre los pedagógicos de la institución en bienestar de la enseñanza de la niñez-adolescencia-juventud del país.

## **Trabajos Previos**

Se ha realizado diversos trabajos de indagación desde las perspectivas internacional y nacional, en donde se hace un enfoque al liderazgo docente y la dirección de competitividad sensible presente elementos representativos.

### **A nivel internacional**

Rojo (2012) Liderazgo de los maestros en la sede de formación técnico en Chile. Utilizo como muestra 1 Rector/Director Académico, 1 Jefa de Carrera Docente, 1 Encargada de Administración y Finanzas 10 docentes, como instrumentos se valió de entrevistas y encuestas para recoger información. Llego a las siguientes conclusiones:

Definir una categorización o construcción de una matriz del docente talentoso. En la investigación realizada se obtuvieron opiniones convergentes sobre ciertos atributos, se considera esto insuficiente por ende es necesario una investigación específica de este tema, tomando un porcentaje importante de docentes de otra institución siendo las clases algo complementario.

### **A nivel nacional**

Guaraca (2012) Gestión, liderazgo y valores en la escuela “Brasil” de la provincia del Azuay Cantón Guacaleo. Utilizo como muestra (1) Director (26) docentes, a 653 estudiantes y a 548 padre de familia, como instrumentos se valió de encuestas, al directivo, y la comunidad educativa en general y de entrevista al directivo para recopilar información.

Este trabajo de investigación destaca las referencias teóricas sobre gestión educativa, calidad y liderazgo y se toma apoyo en las diversas fuentes o referencias bibliográficas, de donde se obtuvieron opiniones definidas sobre ciertos atributos encontrados en la muestra y por considerarlo insuficiente es necesario una investigación más amplia, donde se recomienda la participación de docentes de otra institución, dejando las clases como algo complementario.

## **Teorías relacionadas al tema**

### **Liderazgo docente**

Blanchard (2012) indica que el liderazgo plantea preparación de intervenir sobre otros, por medio de la apertura del mando y la entrega diaria de las personas o entes reguladores

de la calidad educativa y las disposiciones benéficas de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los involucrados en la docencia. El liderazgo se lo aplica en forma organizada y en un ambiente agradable para los docentes, para de esta manera obtener resultados positivos al término del año con alumnos respetuosos, cuidadosos y sin ninguna clase de problemática, haciendo énfasis de la justicia.

## **Justificación**

### **Conveniencia**

Es necesario ejecutarla en función de la innovación y competencias acompañadas del liderazgo del docente con el objetivo de optimizar la eficacia formativa y un buen desempeño a nivel de docencia.

### **Valor teórico**

El beneficio es directamente a la a la comunidad educativa, docentes, padres de familia de la Unidad Educativa “José Martí”, buscando posicionarla como una de las mejores dentro del sector educativo, en fusión con los recursos materiales y humano que posee, donde se proyecta un futuro alentador de sus estudiantes.

### **Relevancia Social**

La diversidad de estudios y enfoques vuelven al trabajo de investigación una herramienta y orientación como trabajo de equipo para mejorar la gestión del establecimiento educativo, convirtiéndola en referente en el sector de la educación, en base a un buen liderazgo docente.

### **Valor Práctico**

Los talleres por realizar se traducirán en un mejor desempeño docente, en donde se obtendrán insumos que permitan elaborar nuevos proyectos educativos con el afán de alcanzar la excelencia académica y por ende una educación de calidad, haciendo de la institución educativa un lugar de armonía y trabajo de equipo.

### **Aspectos Metodológicos**

Las herramientas, procedimientos tácticas y metodologías para plasmar la labor educativa y del proyecto logrando una buena gestión del talento humano servirán como referencia para futuras investigaciones y problemáticas que ayuden al desempeño docente; cabe destacar el trabajo de campo y la colaboración de autoridades en conjunto con los docentes en la que es evidente el liderazgo necesario que debe existir en toda organización, creando un clima favorable a la incorporación de los actores del proceso educativo en acciones mancomunadas, equilibradas, con una visión amplia con respeto al contexto escolar.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis General**

H<sub>1</sub>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora significativamente en el liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” en el año 2018.

H<sub>0</sub>: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora significativamente en el liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” en el año 2018.

#### **Hipótesis Específicas:**

He<sup>1</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora en aprender a liderar en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

Ho1: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora en aprender a liderar en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

He<sup>2</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora en el fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

Ho2: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora en el fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

He<sup>3</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

Ho3: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora en el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

O<sub>G</sub>: El taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo docente en la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.

#### **Objetivo Específicos:**

1. Identificar el nivel de liderazgo docente de los educadores de la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018, antes de aplicar el taller de talento humano.
2. Determinar en qué medida en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora en aprender a liderar de los docentes en una unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.
3. Determinar en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora en el fortalecimiento de capacidades de los docentes en una unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.
4. Determinar en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo en proceso de enseñanza de los docentes en una unidad educativa “José Martí” de guayas 2018.

5. Identificar el nivel de liderazgo docente de los educadores de la unidad educativa “José Martí” de guayas 2018, después de aplicar el taller de talento humano.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

López, (2015) señala “El bosquejo de investigación establece el plan normal del investigador para alcanzar objeciones a sus incógnitas o evidenciar la hipótesis de investigación, además desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable”.

La investigación es de tipo cuantitativo y experimental con un diseño pre experimental. El esquema es el siguiente:

**M: O1----- X ----- O2**

Dónde:

M = Docentes de la Unidad Educativa Fiscal “José Martí”

O1 = Aplicación del Pre test.

O2: = Aplicación del Pos test

X = Taller de Gestión de Talento Humano en el Liderazgo Docente en una Unidad Educativa de Guayas 2018

La definición de diseño de investigación del autor implica la planificación y estructura de un proyecto o estudio que permite medir de forma adecuada la relación entre las variables y lograr desarrollar los objetivos planteados a beneficio de los docentes, fortaleciendo valores y conociendo la incidencia del liderazgo docente y el talento humano en el contexto del mejoramiento del proceso enseñanza a los estudiantes de la unidad educativa fiscal “José Martí”.

Se establece el enfoque cuantitativo por cuanto se delimita la problemática y se recaba información mediante los instrumentos de investigación que permiten cuantificar las dimensiones de las variables a través de métodos estadísticos. Además, se indaga para encontrar una relación entre las variables para hallar una causa como posible solución dentro del contexto o situación conflicto de la investigación.

### **Variables, operacionalización**

#### **Variable**

#### **C) Variable Dependiente:**

##### **Liderazgo Docente**

El liderazgo “Es el asunto en el cual el líder ejecuta dominio, es señalar, motivar o ayudar a otros a trabajar con entusiasmo para lograr objetivos determinados.” Barahona (2008)

#### **Dimensiones**

##### **A) Aprender a liderar**

Richard El more 2014, “El liderazgo consiste básicamente en crear, nutrir y desenvolver la capacidad de los docentes y alumnos para que se involucren en un buen aprendizaje”.

## **B) Fortalecimiento de capacidades**

Acosta y Fischer, 2013 “Un conjunto de habilidades que despliega la organización para llevar a cabo una actividad o tarea”

## **C) Liderazgo en proceso de enseñanza**

Ribble y Miller (2013), actualmente la brecha incorpora el conocimiento de la ciencia aplicada y la falta de disposición en liderazgo en diversos climas educacionales puede modificar y acarrear líos en los guías educativos escolares, representados o comunidad educativa Los niños/jóvenes tienen que tener accesibilidad a excelentes establecimientos y a una gama de esquemas de beneficios internos y externos en las entidades que los induzcan a ser entes productivos de sus localidades, en donde las exacciones modernas influyen en el alineamiento de los dirigentes en proceso de enseñanza.

## **D) Variable Independiente:**

### **Gestión de talento Humano**

“La Gestión del recurso humano: «Es el acumulado de políticas y prácticas menester para direccionar los aspectos de las obligaciones administrativas influyente con el personal o recursos incluidos “CHIAVENATO IDALBERTO (2010)

## **Dimensiones**

### **d. Desarrollo Laboral**

“Una variedad de diligencias tecnológicas que preparan a los docentes para la labor incluyendo su educación inicial, los cursos de persuasión, el entrenamiento en servicio y el desarrollo profesional continuo dentro de las medidas escolares” PARRA, 2014.

### **e. Innovación Tecnológica**

Santos Corral 2013 “Las destrezas de invención de las empresas, la generación de nuevos géneros y procesos, los cambios institucionales y las metodologías del mercado, que se han transformado en una ventaja profesional clave para su subsistencia y evolución”

### **f. Habilidades Intelectual**

Alfen 2011 delibera que en este nuevo contenido son recompensadas la apertura mental, la idoneidad de laborar en conjunto la vertiginosa contestación a las alteraciones, a la conducción del trabajo con influencia por las responsabilidades, el talento práctico la capacidad para solucionar inconvenientes, la aptitud para comunicarse, la destreza para relacionarse, la responsabilidad, la eficacia, la prontitud, la cabida para relacionar la búsqueda, el saber, tramitar la organización, el brío para instruirse, la habilidad para atender y consensuar, la adaptación a las nuevas metodologías, el adiestramiento a las nuevas metodologías.

## RESULTADOS

### Análisis descriptivo

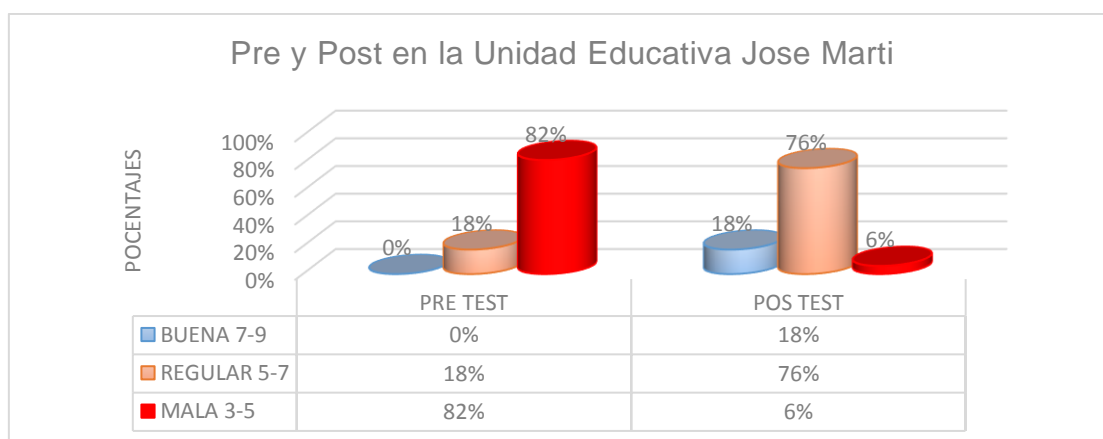
**Tabla N° 1: Variable dependiente Liderazgo Docente**

Pre y Post Test sobre el Liderazgo Docente en los docentes en una unidad educativa “José Martí “” de Guayas 2018.

Liderazgo Docente		PRE TEST			POS TEST		
ESCALA	INTERVALO	FI	HI	X	FI	HI	X
BUENO	21-27	0	0%	13,47	3	18%	18,82
REGULAR	15-21	3	18%		13	76%	
MALO	9-15	14	82%		1	6%	
		17	100%		17	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar el Liderazgo Docente

**Figura N° 1**



### Descripción

En la presente tabla y grafico No.1, es sobre el Liderazgo Docente en una unidad educativa “José Martí “” de guayas 2018 se observa que en el prest test, el 82% alcanza la calificación mala del liderazgo docente, y el 18% de los docentes quedan con un nivel de regular en el liderazgo docente, el 0% de los docentes presentan un nivel bueno. En esta prueba de ingreso se ha obtenido un promedio 13,47 puntos que indica que los docentes alcanzan un nivel malo en el liderazgo docente. En el post test el 6% de los docentes presentan un nivel malo, el 76% de los docentes presentan un nivel regular, el 18% tienen un nivel bueno en el liderazgo docente. En esta prueba de salida se ha obtenido un promedio de 18,82 puntos que indica los docentes presentan un nivel regular en el liderazgo docente.



## CONCLUSIONES

- La aplicación de un taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo docente de la unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018, obteniendo una “ $t_c$ ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $2.668 > 8.273$ ).
- La aplicación de un taller de gestión de talento humano mejora el aprender a liderar en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018, obteniendo una “ $t_c$ ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $2.874 > 6.934$ ).
- La aplicación de un taller de gestión de talento humano mejora en el fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa “José Martí” de Guayas 2018, obteniendo una “ $t_c$ ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $1.576 > 5.538$ ).
- La aplicación de un taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa “José Martí ” de Guayas 2018 , obteniendo una “ $t_c$ ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ( $1.317 > 5.892$ ).

### Prueba de Hipótesis

**Tabla N°. 5 Comprobando la hipótesis general**

**Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayas 2018.**

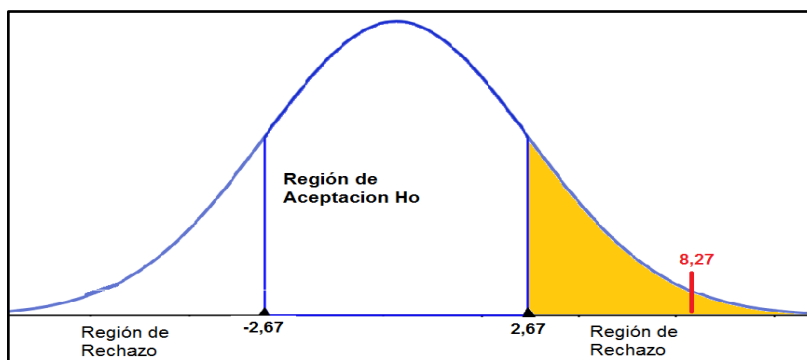
**Hipótesis general  
Prueba de muestra emparejadas**

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
POST PRE -	5,353	2,668	,647	3,981	6,725	8,273	16	,000

**Fuente: Prest Test y Post test aplicado a los docentes en la unidad educativa José Martí**

### Hipótesis específico

**Figura N°. 5**  
**Regiones de aceptación y rechazo de la H<sup>0</sup>**



### **Descripción**

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas (prest test y post test) utilizando la prueba del T Student se demuestra en la tabla 5 que un nivel de confianza del 95% de las medidas de liderazgo docente son diferentes esto se valida con un  $t=2,668 > 8,273$  y  $\text{sig}=P=0,00 < 0,000$  en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto significa que la ejecución del taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo docente en una unidad educativa de Guayas 2018.

## Anexo # 5

### Taller de gestión de talento humano

#### I DATOS GENERALES

- 1.8 Unidad Académica:** José Martí
- 1.9 Clases Académica:** 2018/06
- 1.10 Requisitos:** Ninguno
- 1.11 Carácter:** No obligatorio
- 1.12 Numero de Sesión:** 8 sesiones
- 1.13 Duración :** 4 días
- 1.14 Expositora:** Lic. Patricia Villamar Macías

#### II SUMILLA

El taller de gestión de talento humano pertenece a la variable independiente del proyecto investigativo que tiene por finalidad mejorar la forma de liderazgo y gestión que tiene una unidad educativa en Ecuador en la provincia de Guayas del cantón Guayaquil en el sector de Monte Sinaí, logrando consolidar la tesis sistematizando la información con rigor científico y ético. La experiencia curricular para obtener los datos requeridos son mediante la modalidad presencial en forma diaria de lunes a viernes que la maestría tiene que brindar a los colegas docentes en su unidad educativa para mejorar de una u otra manera la forma de gestión de talento humano que se lleva a cabo en dicha institución educativa teniendo como contenido ocho sesiones de trabajo con los temas : retos presentes y futuros en la administración de talento humano, reflexiones sobre el capital intelectual, como ganarse en respeto de los demás , como mejorar el desempeño docente, mejorando la enseñanza y el aprendizaje en las IE, gestión de talento para los servidores públicos , estilos de liderazgo, video de cómo ser un buen líder, para finalizar el producto será el proyecto presentando para su aprobación y luego la elaboración de la tesis para culminar con la sustentación.

### III COMPETENCIA

Elabora y fundamenta el proyecto, y la futura sustentación de la tesis mostrando dominio teórico y metodológico con actitud crítica, ética y reflexiva.

#### 4.1 Primera sesión: Acciones para el hoy y el mañana de la administración de recursos

##### 4.1.1. Duración: 8 Sesiones

##### 4.1.2. Programación:

SESION	DENOMINACION	CONTENIDO
1	Acciones para el hoy y el mañana de la administración de recursos	Conceptualización
2	Reflexión sobre el capital intelectual y los recursos humanos	Conceptualización
3	Como ganarse el respeto de los demás.	Video
4	Como mejorar el desempeño docente	Diapositivas
5	Mejorando la enseñanza y el aprendizaje en las IE.	Conceptualización
6	Gestión de talento para los servidores públicos.	Diapositivas
7	Estilos de liderazgo	Video
8	Como ser un buen líder	Video



## SESION DE TRABAJO No. 1

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución educativa** José Martí
- 1.2. Duración** 2 horas
- 1.3. Tema de la clase** Acciones para el hoy y el mañana de la administración de recursos.
- 1.4. Fecha** 04/Junio/2018
- 1.5. Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>		
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>INDICADORES</b>
Sugerencias sobre cómo administrar el recurso humano en la actualidad y en el futuro.	Análisis y aplicación de los conocimientos adquiridos durante la sesión.	Mejorar las habilidades y la comunicación organizacional en el presente y futuro.

### **SECUENCIA DIDACTICA**

#### **INICIO** (30 minutos)

Al iniciar la sesión de trabajo se dieron indicaciones básicas ya que la sesión es para reflexionar sobre la labor docente y hacer que las autoridades logren mantener el liderazgo dentro de la misma para de esta manera lograr una labor fructífera en el presente y futuro de la enseñanza.

#### **DESARROLLO** (30 minutos)

**CIERRE** (30 minutos)

Se procedió a dar un pequeño enfoque reflexivo con frases.

**MATERIALES Y/o RECURSOS A UTILIZAR**

**Recurso:**

Frases para reflexionar sobre recursos humanos

**Materiales:**

- Marcadores
- Pizarra
- Computador
- Proyector

**Evaluación**

Opiniones personales sobre qué le pareció la sesión de trabajo


## ANEXOS

### ¿Qué es administración de recursos humanos?

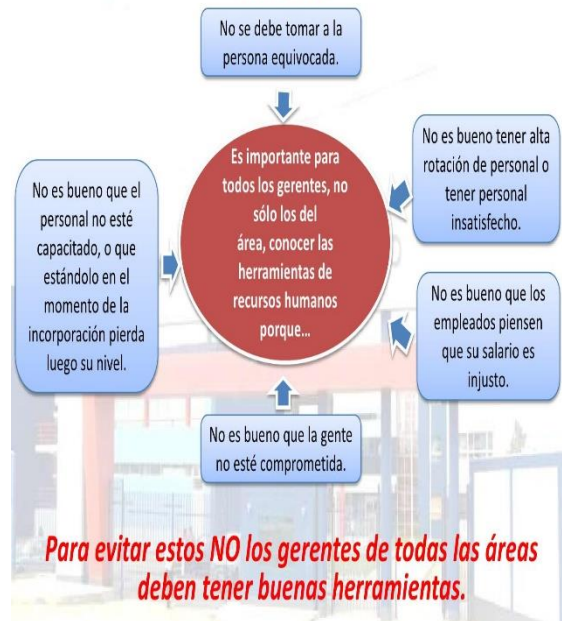
Implica diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral

**Funciones:**

- ✓ Reclutar y seleccionar empleados.
- ✓ Mantener la relación legal / contractual: llevar un legajo, pagar salario, etc.
- ✓ Capacitar y entrenar.
- ✓ Desarrollar carreras / Evaluar desempeños.
- ✓ Compensaciones: vigilar la correcta paga.
- ✓ Higiene y seguridad del empleado.
- ✓ Despedir empleados



### ¿Por qué es importante la administración de recursos humanos?



**NADIE ES MÁS INTELIGENTE**  
**que todos nosotros juntos.**

- Precepto NAVY SEAL.



the Manager's Podcast | Emisión 264 | 20 Frases Constructivas para Motivar Equipos de Trabajo



## SESION DE TRABAJO No. 2

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución educativa** José Martí
- 1.2. Duración** 1 horas
- 1.3. Tema de la clase** Reflexiones sobre el capital intelectual y los recursos humanos.
- 1.4. Fecha** 06/Junio/2018
- 1.5. Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

<b>APRENDIZAJES ESPERADOS</b>		
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>INDICADORES</b>
Reflexionar sobre el capital intelectual y el aporte de cada uno de los miembros de la IE.	Buscar estrategias para mejorar el aporte intelectual con los miembros de la unidad educativa.	Los docentes aportar cotidianamente con su intelecto a los alumnos y autoridades.

### **SECUENCIA DIDACTICA**

#### **INICIO** (30 minutos)

Al inicial la sesión se realizó una explicación exhaustiva con el acompañamiento de los miembros del departamento del DECE de la institución para abordar el tema sobre el capital intelectual de los docentes en la enseñanza/ aprendizaje que todo individuo aporta en su lugar de trabajo.

#### **DESARROLLO** (30 minutos)

Se proceso a presentar diapositivas sobre el capital intelectual





### **CIERRE (30 minutos)**

Los docentes leyeron un cuento: Random y su aventura con el rey Calim ”  
Luego de escuchar el relato del cuento se reflexionó sobre el mismo,

### **MATERIALES Y/o RECURSOS A UTILIZAR**

#### **Recurso:**

Cuento “La hija inteligente”

[https://www.youtube.com/la\\_hija\\_inteligente](https://www.youtube.com/la_hija_inteligente)

#### **Materiales:**

- Marcadores
- Pizarra.
- Cuento
- Computador
- Proyector

#### **Evaluación**

Se procedió a preguntas sobre lo observado.

## ANEXOS



*Fundación Universitaria Luis Amigó*

*La realización del ser humano, el compromiso que sabemos cumplir.*

# El Capital Intelectual

Es el capital que reside en la cabeza de las personas

El conocimiento de la organización



Fundación Universitaria Luis Amigó - Transversal 51A #67B 90 Medellín - Colombia, Teléfono +57 (4)487666 Fax +57 (4)3849797



## SESION DE TRABAJO No. 3

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. **Institución Educativa** José Martí
- 1.2. **Duración** 1 horas
- 1.3. **Tema de la clase** Cómo ganarse el respeto de los demás
- 1.4. **Fecha** 07/Junio/2018
- 1.5. **Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Fundamenta o establece como debe de ser la convivencia entre los miembros de la institución educativa	Logrará integrarse mejor con los miembros de su comunidad educativa	Comprende el valor del respeto a la familia.

### SECUENCIA DIDACTICA

#### INICIO (30mminutos)

Al iniciar la sesión realizamos una dinámica; las expectativas de este trabajo son por medio de preguntas lograr saber si manejan bien el termino de respeto.

#### DESARROLLO (45 minutos)

Reparto de ficha a cada miembro  
 10-15 minutos para completarla de manera personal  
 Llegar a un acuerdo en cuanto a la priorización del tema a trabajar.

Se proyecta un video sobre el respeto.  
<https://www.youtube.com/watch?v=IIsrPONjNUs>

<b>MATERIALES Y/o RECURSOS A UTILIZAR</b>
---

<b>Recurso:</b>
-----------------

<b>Video:</b> Respeto
-----------------------

<a href="https://www.youtube.com/watch?v=IIsrPONjNUs">https://www.youtube.com/watch?v=IIsrPONjNUs</a>
---

<b>Materiales:</b>
--------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Pizarra.</li><li>• Computador</li><li>• Proyector</li></ul> |
|---|

<b>EVALUACION</b>
-------------------

La expositora formulo preguntar sobre el tema, y el video observado.
--

## ANEXO

# QUÉ ES EL RESPETO

- **R**íe, pero no de los demás
- **E**xprésate sin hacer daño con tus opiniones
- **S**e fuerte, pero no humilles a otros
- **P**uedes pensar distinto, los demás también
- **E**spera de los demás lo que eres capaz de dar
- **T**en en cuenta las ideas de los compañeros
- **O**bserva a tus semejantes pero no critiques

[milimagenesconfrases.com](http://milimagenesconfrases.com)



## SESION DE TRABAJO No. 4

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. **Institución educativa** José Martí
- 1.2. **Duración** 1 horas
- 1.3. **Tema de la clase** Como mejorar el desempeño docente
- 1.4. **Fecha** 08/Junio/2018
- 1.5. **Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Promover los docentes reflexionen sobre se apropien de su desempeño y construyan con una visión compartida la enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio</li> <li>• Competencia</li> <li>• Acción</li> </ul>	Preparación y enseñanza de parte de los estudiantes, la comunidad educativa participa, y los docentes desarrollan el dominio del marco del buen docente.

### SECUENCIA DIDACTICA

#### INICIO (30mminutos)

Se proyectó dispositivas sobre el desempeño docente a los compañeros para realizar análisis y poder trabajar en forma mancomunada en cada una de las tareas que se le ha asignado.

**DESARROLLO (60 minutos)**

- Se formará equipos de trabajo.
- Se hará una dinámica en forma rápida.
- Se darás las directrices de la sesión.

**CIERRE (30 minutos)**

Identificar en forma clara la necesidad de formación de los docentes, para generar sistemáticamente continua su desarrollo personal.

**MATERIALES Y/o RECURSOS A UTILIZAR****Recurso:**

Imágenes sobre el tema desempeño docentes con frases reflexivas

**Materiales:**

- Marcadores
- Pizarra.
- Computadora
- Proyector

**EVALUACION**

Escribe en una hoja cuál cree que son fortalezas y debilidades en el desempeño docente.

## ANEXOS

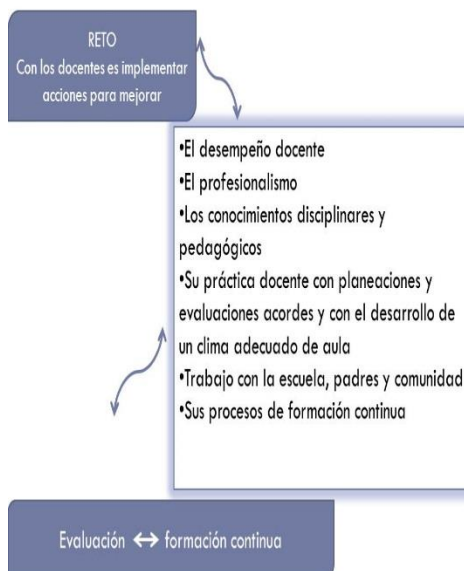
### 10 tips para mejorar tu desempeño como docente

#MartesDeMejora

Un maestro, además de enseñar, puede llegar a convertirse en un modelo a seguir para sus alumnos, por ello, es importante dotarlos de conocimientos y valores que los beneficien para toda su vida. Aquí te presentamos algunos tips para mejorar tu desempeño como profesor dentro y fuera del aula:

- Enseñanza y preparación:** saber de qué estás hablando y conocer ampliamente lo que enseñas en clase sobre la asignatura incentiva a los alumnos a querer saber más. Prepara tu clase y mantente al tanto de las dudas que surjan durante ella.
- Explicación clara:** el proceso de enseñanza implica una acertada comunicación con los alumnos, por eso, es necesario expresarse adecuadamente para que los estudiantes logren comprender de lo que se habla.
- Puntualidad:** llegar temprano al salón es una cualidad que te permitirá atender detalles que hagan falta antes de iniciar la clase y tus alumnos lo valorarán.
- Uso de los TIC:** el uso de las tecnologías siempre implica un reto para los profesores, sin embargo, utilizar elementos audiovisuales te permitirá sacarte más provecho a la materia y motivar la atención de tus alumnos.
- Empatía:** mantener la sensibilidad durante el proceso de desarrollo del estudiante (tanto social como psicológico) los ayudará a mejorar su confianza.
- Incentiva la participación:** busca que los alumnos interactúen, fortifica su autoestima y genera un ambiente de participación sin miedo a decir algo errado.
- Actualización:** mantente actualizado. Asiste a cursos o diplomados que te ayuden a mejorar tus estrategias pedagógicas y de conocimientos.
- Aula emocionalmente segura:** evita los gritos, burlas o faltas de respeto entre los alumnos. Un ambiente seguro permite a los estudiantes expresar libremente lo que sienten y piensan.
- Libro de texto:** adapta un libro de texto como una herramienta más para trabajar en el aula.
- Seguimiento y evaluación constante:** una pequeña evaluación de forma frecuente te ayudará a conocer como están siendo captados los conocimientos y cuales debes reforzar.

[mejoratuescuela.org](http://mejoratuescuela.org)  
 @MejoraTuEscuela /MejoraTuEscuela







## SESION DE TRABAJO No. 5

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Institución Educativa** José Martí
- 1.2. Duración** 1 horas
- 1.3. Tema de la clase** Mejorando la enseñanza y el aprendizaje en la IE.
- 1.4. Fecha** 11/Junio/2018
- 1.5. Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber como</li> <li>• Saber que</li> <li>• Ser capaz</li> </ul>	Ser capaz de conocer cuáles son las debilidades y fortalezas que tiene el alumno.	Ser capaz de contestar con precisión, el tema tratado.

### SECUENCIA DIDACTICA

#### INICIO (30mminutos)

Presentación del tema con imágenes llamativas para luego pedir opiniones sobre lo antes expuesto.

#### DESARROLLO (30 minutos)

La sesión fue desarrolla en un habito de compañerismo tratando de dar lo mejor de cada uno de los integrantes, aportando con experiencias vividas en labor cotidiana.

**CIERRE ( 30 minutos )**

Para la finalización del proyecto se presentó dispositivas para plasmar el tema y dejar frases de reflexión

**MATERIALES Y/o RECURSOS A UTULIZAR****Recurso:**

Dispositivas sobre enseñanza/aprendizaje

**Materiales:**

- Papelotes
- Marcadores
- Pizarra.

**EVALUACION**

Se formula pregunta sobre el tema y en la próxima sesión se cuestionara si aplicaron algo de lo analizado.

## Anexos

### Ejemplo de Resultados desde la Perspectiva del Aprendizaje

Resultados	Medición	Meta	Iniciativas
Objetivos	Indicadores		Acciones
Satisfacción del personal	Survey sobre clima laboral	5/6	•Incentivos monetarios y no monetarios.
Retención del personal	Tasa de rotación del personal clave	20%	Remuneración relacionada al desempeño.
Productividad del Personal	Ventas por persona en la planilla	US\$ 100	Programas de automatización de operaciones simples

COMPETENCIAS CLAVE	ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE	INDICADORES DE LOGRO
<p>Capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos.</p>	<p>Especificaciones de los criterios de evaluación que permiten definir los resultados de aprendizaje, y que concretan lo que el alumno debe saber, comprender y saber hacer en cada asignatura; deben ser observables, medibles y evaluables y permitir graduar el rendimiento o logro alcanzado.</p>	<p>Es una medida que nos permite ir observando el avance en el cumplimiento del desarrollo de capacidades que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados</p>



<http://www.imageneseducativas.com/>



## SESION DE TRABAJO No. 6

### DATOS INFORMATIVOS.

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. **Institución Educativa** José Martí
- 1.2. **Duración** 1 horas
- 1.3. **Tema de la clase** Gestión de talento humano para los  
Servidores públicos
- 1.4. **Fecha** 12 /Junio/2018
- 1.5. **Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Genera un ambiente laboral agradable que promueva al espíritu de colaboración y servicio.	Garantiza que los programas de capacitación estén orientados al desarrollo habilidades y destrezas	Promueve a las actividades lúdicas, clima laboral favorable.

SECUENCIA DIDACTICA
<b>INICIO</b> (30mminutos)
Presentación de diapositivas sobre el tema con lluvia de ideas de los docentes, y el aporten de vivencias en su labor educativa.
<b>DESARROLLO</b> (30 minutos)
Se conformo equipo de trabajo para leer y analizar una frase que se entregó por cada grupo.

**CIERRE** (30 minutos)

Dinámica de dramatización con los docentes



**MATERIALES Y/o RECURSOS A UTILIZAR**

**Recurso:**

Diapositiva

**Materiales:**

- Papelotes
- Marcadores
- Pizarra.
- Computadora
- Proyector

**EVALUACION**

Opinión y comentarios sobre la dramatización

## ANEXOS

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### INTRODUCCIÓN

Es un proceso que inicia antes de emprender la búsqueda de personas que harán parte de la Institución.

Tiene que ver con el ejercicio de la Responsabilidad Social, que reafirma los principios y valores por los que nos regimos y que están representados en:

- Confianza y transparencia con los proveedores.
- Compromiso y adhesión de los servidores y colaboradores.
- Respaldo de las instancias gubernamentales.
- Imagen corporativa positiva y estima de la sociedad.
- Mejoramiento de la comunicación interna y externa.



Presidencia  
República de Colombia



BIENESTAR  
FAMILIAR

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### Actividades Lúdicas, deportivas y Culturales

##### Área Deportiva

- Deportes: recreativos, competitivos y de representación.
- Olimpiadas recreativas y competitivas



##### Área Recreativa

- Festivales recreativos.
- Paseos y Caminatas
- Vacaciones recreativas

##### Actividades de Tiempo Libre

- Tarde de juegos para niños.
- Tarde de competencias para la familia.
- Festejos de días especiales
- Torneos deportivos para niños



Presidencia  
República de Colombia



BIENESTAR  
FAMILIAR



## SESION DE TRABAJO No. 7

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. **Institución Educativa** José Martí
- 1.2. **Duración** 1 horas
- 1.3. **Tema de la clase** Estilos de liderazgo
- 1.4. **Fecha** 13 /Junio/2018
- 1.5. **Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Lograr relacionarse con otros dentro y fuera de la IE	Capaz de orientar la labor en forma organizada para el bienestar de su comunidad educativa.	Uso adecuado de la relación, competencias laborales.

SECUENCIA DIDACTICA
<b>INICIO</b> (30mminutos)
Dinámica motivación en exterior recordando la niñez de cada uno de os participantes.

DESARROLLO (60 minutos)
Presentación de video sobre estilos de liderazgo <a href="https://www.youtube.com/watch?v=QCUN-tmpuJY">https://www.youtube.com/watch?v=QCUN-tmpuJY</a>

**CIERRE ( 15 minutos )**

Reflexión sobre todo lo observado que lo practiquen con sus alumnos o en cualquier ámbito de su vida.

**MATERIALES Y/o RECURSOS A UTILIZAR****Recurso:****Video:**

<https://www.youtube.com/watch?v=QCUN-tmpuJY>

**Materiales:**

- Computador
- Marcadores
- Pizarra.
- Proyector

**EVALUACION**

Se realizarán preguntas sobre el video observado y las frases



## ANEXOS

### ¿Qué es el estilo de liderazgo?

El estilo de liderazgo abarca cómo los líderes se relacionan con otros dentro y fuera de la organización, cómo se ven a sí mismos y a su puesto y-en gran medida-si tienen o no, éxito en su rol.



CAJA DE HERRAMIENTAS COMUNITARIAS

CUKU.EDU/ES communityhealth.ku.edu

Copyright © 2014 by The University of Kansas





## SESION DE TRABAJO No. 8

### DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. **Institución Educativa** José Martí
- 1.2. **Duración** 1 horas
- 1.3. **Tema de la clase** Como ser un buen líder
- 1.4. **Fecha** 14 /Junio/2018
- 1.5. **Docente** Lic. Villamar Macías Patricia Susana

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Ser modelo para alcanzar el éxito deseado, siendo humilde en cualquier ámbito de su vida.	Comunicación es la clave, y saber escuchar en el momento oportuno	Ser capaz de llevar a la práctica lo que es importante, haciendo participe a tu grupo de trabajo.

### SECUENCIA DIDACTICA

#### INICIO (15 minutos)

Dinámica con los docentes sobre como da su clase en su aula.



#### DESARROLLO (60 minutos)

## Claves para ser un buen líder

### Capacidad de dirección:

Es la capacidad de tomar la iniciativa, sabiendo desarrollar unos objetivos y sabiendo conducir tus estrategias hacia tu meta.



Los líderes actúan, se mueven hacia algo, incitan a la acción, transforman a las personas y a la forma en que estas piensan

---

**Foto # 1**

**Realización de encuesta del Pres test a los docentes**



**Foto # 2**

**Desarrollo de encuesta del Post test a los docentes**



**Foto # 3**

**Aplicación de las sesiones de trabajo con los docentes**



**Foto # 4**

**Dinámica en las sesiones de trabajo con los docentes**



**Anexo # 06**

**Constancia de Plan Piloto**



**ESCUELA FISCAL LCDA. CLARA LEON DE  
POSLIGUA**

**Dirección: Monte Sinaí – Coop. Las Marías**

**CONSTANCIA:**

Que, la maestra Villamar Macías, Patricia Susana, aplicó la prueba piloto del proyecto de investigación titulado: **Taller de Gestión de Talento Humano en el Liderazgo Docente en una Unidad Educativa de Guayas 2018**. Dicha prueba se realizó en la institución en la inspección general en el turno de la tarde el día 22 de mayo del año 2018.

Se expide la presente solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Guayaquil, 22 de mayo del 2018





## UNIDAD EDUCATIVA FISCAL JOSÉ MARTÍ

Dirección: Monte Sinaí – Coop. Parcelación Camila

[unidadeducativajosemarti2016@gmail.com](mailto:unidadeducativajosemarti2016@gmail.com)

AMIE 09H06118

LA RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL

“JOSE MARTÍ”

### CONSTANCIA:

Que, hace constancia a la maestra Villamar Macías, Patricia Susana, la ejecución del trabajo de investigación titulado: **Taller de Gestión de Talento Humano en el Liderazgo Docente en una Unidad Educativa de Guayas 2018**; por lo que debe brindarse facilidades en esta institución, para que aplique encuestas a los profesores.

Se expide la presente solicitud de la interesada, para los fines antes mencionados.

Guayaquil, 5 de junio del 2018



Unidad Educativa Fiscal

“JOSE MARTÍ”

AMIE

09H06118

Anexo # 07

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018

Autor(a): Villamar Macías, Patricia Susana

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO	POBLACION
<p><b>P. GENERAL:</b> ¿En qué medida la aplicación de taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo docente de la unidad educativa fiscal "José Martí" provincia del Guayas, sector Monte Sináí Guayaquil Ecuador 2018?</p> <p><b>P.ESPECIFICO :</b> ¿En qué medida el taller de gestión de talento humano mejora el aprender a liderar en una unidad educativa fiscal "José Martí" del Guayas-2018?</p> <p>¿En qué medida el taller de gestión de talento humano mejora fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa fiscal "José Martí" del Guayas-2018?</p> <p>¿En qué medida el Taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa fiscal "José Martí" del Guayas-2018?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determina si la aplicación de la gestión del talento humano permite mejorar el liderazgo docente.</p> <p><b>ESPECIFICOS:</b> -Identifica el nivel de liderazgo docente de los educadores de la unidad educativa "José Martí" de guayas 2018, antes de aplicar el taller de talento humano -Determina en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora en la dimensión.</p>	<p><b>GENERAL:</b> H<sub>a</sub>: La aplicación del taller mejora en la gestión de talento humano H<sub>0</sub>: Permite mejorar significativamente en el liderazgo docentes</p> <p><b>ESPECIFICOS:</b> He<sup>1</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora significativamente en el desarrollo laboral de una unidad educativa "José Martí". Ho1: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora significativamente en el desarrollo laboral de una unidad educativa "José Martí".</p>	<p>Liderazgo Docente</p> <p>Gestión de talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprender a liderar.</li> <li>- Fortalecimiento de Capacidades.</li> <li>- Liderazgo en proceso de enseñanza.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo Laboral.</li> <li>- Innovación Tecnológica</li> <li>- Habilidades Intelectuales</li> </ul>	<p>Diseño: Pre/ Experimental Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR     M[M] --&gt; O1[O1]     M --&gt; O2[O2]     O1 --- X[X]     O2 --- X     </pre> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O<sub>1</sub>: Observación de variable = Liderazgo Docente antes de aplicar Gestión de Talento Humano. O<sub>2</sub>: Observación de variable = Liderazgo Docente después de aplicar Gestión de Talento Humano. R= Relación entre dos variables</p>	<p><b>Población:</b> Los docentes encuestados son 17</p> <p><b>MUESTRA:</b> Constituido por una muestra censal.</p>



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018

Autor(a): Villamar Macías, Patricia Susana

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definición Operacionales	Diseño de Investigación
<p><b><u>P.GENERAL:</u></b> ¿En qué medida la aplicación de taller de gestión de talento humano mejora en el liderazgo docente en la unidad educativa fiscal "José Martí" provincia del Guayas, sector Monte Sinaí Guayaquil. Ecuador 2018.?</p> <p><b><u>P.ESPECIFICO :</u></b> ¿En qué medida el taller de gestión de talento humano mejora el aprender a liderar en una unidad educativa fiscal "José Martí" del Guayas-2018?</p> <p>¿En qué medida el taller de gestión de talento humano mejora fortalecimiento de capacidades en una unidad educativa fiscal "José Martí" del Guayas-2018?</p> <p>¿En qué medida el Taller de gestión de talento humano mejora el liderazgo en proceso de enseñanza en una unidad educativa fiscal "José Martí" del Guayas-2018?</p>	<p><b><u>GENERAL:</u></b> Determina si la aplicación de la <i>gestión</i> del talento humano permite mejorar el liderazgo docente.</p> <p><b><u>ESPECIFICOS:</u></b> -Identifica el nivel de gestión de talento humano de educación básica, bachillerato general unificado, antes de aplicar el taller.</p> <p>-Determina en qué medida el taller de gestión de talento humano mejora en aprender a liderar de los docentes en una unidad educativa "José Martí" de guayas 2018.</p>	<p><b><u>GENERAL:</u></b> H<sub>a</sub>: La aplicación del taller mejora en la gestión de talento humano H<sub>o</sub>: Permite mejorar en el liderazgo docentes</p> <p><b><u>ESPECIFICOS:</u></b> He<sup>1</sup>: La aplicación del taller de gestión de talento humano mejora en aprender a liderar en una unidad educativa "José Martí" Ho1: La aplicación del taller de gestión de talento humano no mejora en el desarrollo laboral de una unidad educativa "José Martí".</p>	<p><b>Variable 1</b>  Gestión de talento humano</p> <p><b>Variable 2</b>  Liderazgo docente</p>	<p><b>V1</b> La gestión de talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes al desarrollo laboral, y que requiere relacionarlas a la innovación tecnológica para mejorar las habilidades del docente y volverlos más competitivos</p> <p><b>V2</b> El liderazgo docentes es el proceso en el cual el líder quien motiva a sus estudiantes para fortalecer sus capacidades intelectuales y resolver problemas relacionados al proceso de enseñanza en los estudiantes</p>	<p><b>Por su finalidad:</b>  Investigación Aplica</p> <p>Por el tipo:  Pre / Experimental</p> <p>Por su carácter:  Investigación Experimental</p> <p>Por su alcance:  Transversal I</p>

### Matriz de operacionalización

Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad educativa de guayas 2018

Autor(a): Villamar Macías, Patricia Susana

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
“Liderazgo docente”	Aprender a Liderar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Capacidad Intelectual</li> <li>• Motivación</li> </ul>	9 Ítems	Intervalo	Docentes	Cuestionario
	Fortalecimiento de capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizacional</li> <li>• Individual</li> <li>• Situación favorable</li> </ul>	9 Ítems	Intervalo	Docentes	
	Liderazgo en proceso de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de Liderazgo</li> <li>• Liderazgo Escolar</li> <li>• Docente Líder</li> </ul>	9 Ítems	Intervalo	Docentes	

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-10-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Ronald Henry Medina Gonzales docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada

"Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una Unidad Educativa de Guayas - 2018" de la estudiante Patricia Susana Villamar Macías, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 20 de Octubre del 2019.




Firma

Dr. Ronald Henry Medina Gonzales

DNI: 44310568

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



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

Taller de gestión de talento humano en el liderazgo docente en una unidad  
educativa de guayas 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lic. Villamar Macías, Patricia Susana (ORCID: 0000-0002-1366-2316)

ASESOR:

Resumen de coincidencias

22 %

< Fuente de Internet >

3 repositorio.ucv.edu.pe 1 % >  
Fuente de Internet

4 scielo.sld.cu 1 % >  
Fuente de Internet

5 Entregado a Aliat Unive... 1 % >  
Trabajo del estudiante

6 es.scribd.com 1 % >  
Fuente de Internet

7 talentohumanoufps.bl... <1 % >  
Fuente de Internet

8 dspace.ucuenca.edu.ec <1 % >  
Fuente de Internet

9 Entregado a Universida... <1 % >  
Trabajo del estudiante



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, **VILLAMAR MACIAS PATRICIA SUSANA**, identificado con **DNI No 0914223516**, egresado del Programa de Maestría en Administración Educativa , de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " **TALLER DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS 2018** "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
VILLAMAR MACIAS PATRICIA SUSANA

DNI: N° 0914223516



FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL DEL 2019

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



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**VILLAMAR MACIAS PATRICIA SUSANA**

INFORME TITULADO:

**“TALLER DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL LIDERAZGO DOCENTE EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAS 2018”.**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

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

