



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas -
Santa Elena - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Brenda Elena Borbor Villamar (ORCID: 0000-0002-5095-8685)

ASESORA:

Mg. Carmen Mariela Pulache Herrera (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Piura-Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por permitirme subir un peldaño más en mi vida profesional y por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinito amor y bondad.

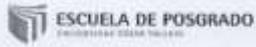
A mis hijos Daniel y Kelly, a mi esposo, por ser ellos el pilar fundamental de todo lo que soy, por su tolerancia, por su comprensión y apoyo incondicional al permitirme consolidar exitosamente y hacer realidad el presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad César Vallejo, personas de gran sabiduría que se han esforzado en ayudarme a llegar a la consecución de este título académico, sencilllo no ha sido el proceso, pero gracias a su orientación y apoyo en el presente trabajo de investigación, lo he logrado.

Un agradecimiento especial a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Salinas, quienes supieron dar las facilidades y la apertura necesaria para poder cumplir con este objetivo.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:30PM del día 07 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada:

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena - 2018, presentada/o por el /la bachiller Borbor Villamar, Brenda Elena

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 NOTA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 07 de agosto de 2019



Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner
PRESIDENTE





Mg. Agurto Marchán Winner
SECRETARIO



Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús
VOCAL

Declaración de autenticidad

Yo, **Brenda Elena Borbor Villamar**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI No. 0915415475, con la tesis titulada "Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas – Santa Elena – 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 no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se continuarán en aportes a la realidad investigada.

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

Tumbes, 4 de Agosto del 2018



Brenda Elena Borbor Villamar
DNI No. 0915415475

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MÉTODO.....	23
2.1 Tipo y Diseño de investigación	23
2.2 Operacionalización de variables	24
2.3 Población, muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5 Procedimiento	30
2.6 Métodos de análisis de datos	31
2.7 Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de contenido del instrumento de evaluación al directivo	29
Tabla 2: Resultados de confiabilidad alfa de Cronbach	30
Tabla 3: Rango de confiabilidad	30
Tabla 4: Fichas evaluativas para determinación del desempeño docente	32
Tabla 5: Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente	32
Tabla 6: Escala del coeficiente de correlación de Pearson	33
Tabla 7: Relación entre variables gestión del talento humano y el desempeño docente	34
Tabla 8: Relación entre la dimensión 1 y el desempeño docente	36
Tabla 9: Relación entre la dimensión 2 y el desempeño docente	37
Tabla 10: Relación entre la dimensión 3 y el desempeño docente	39
Tabla 11: Relación entre la dimensión 4 y el desempeño docente	40
Tabla 12: Grado de correlación entre variables	41
Tabla 13: Grado de correlación y nivel de significación de la dimensión 1	42
Tabla 14: Grado de correlación y nivel de significación de la dimensión 2	43
Tabla 15: Grado de correlación y nivel de significación de la dimensión 3	44
Tabla 16: Grado de correlación y nivel de significación de la dimensión 4	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente	34
Figura 2: Regresión simple de las variables	35
Figura 3: Relación entre la dimensión 1 y el desempeño docente	36
Figura 4: Relación entre la dimensión 2 y el desempeño docente	38
Figura 5: Relación entre la dimensión 3 y el desempeño docente	39
Figura 6: Relación entre la dimensión 4 y el desempeño docente	40

RESUMEN

La investigación “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena – 2018”, cuyo objetivo consistió en determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano realizado por el profesional directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas. Para su realización se empleó el método deductivo de enfoque cuantitativo, encaminado a la comprobación de hipótesis, el tipo de estudio fue descriptivo, correlacional, no experimental, de corte transversal. La muestra universal fue de cuarenta y tres (43) docentes de la Unidad Educativa Salinas. Se utilizó la técnica de correlación SPSS y el estadístico de Pearson para el análisis de datos a fin de colegir la existencia de correlación entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente. Los datos para evaluar al directivo fueron obtenidos a través de instrumento validado por juicio de expertos y para la evaluación docente se empleó como instrumentos cuatro (4) fichas utilizadas por la propia institución educativa avalados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL por contener estándares de calidad educativa. La confiabilidad de los instrumentos fue realizado a través del coeficiente alfa de Cronbach obteniendo alta y muy alta fiabilidad. Como conclusión se determinó que existe una relación directa con incidencia positiva y de intensidad de nivel alto entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas, Santa Elena 2018, comprobado a través del estadístico de correlación de Pearson cuya r fue de $+0.746$ y un nivel de significación menor a $0,01$. Esta investigación contribuye al sostenimiento y mejoramiento de las actividades del directivo respecto a las gestiones que debe realizar para alcanzar los estándares de calidad en la Unidad Educativa Salinas y con ello propender al desempeño eficiente y eficaz de la plana docente.

Palabras clave: gestión, talento humano, desempeño, directivo, docente

ABSTRACT

The research “Human talent management and teaching performance in the Salinas Educational Unit - Santa Elena - 2018”, whose objective was to determine the relationship between the management of human talent carried out by the management professional and the teaching performance in the Unit Educational Salinas. For its realization the deductive method of quantitative approach was used, aimed at hypothesis testing, the type of study was descriptive, correlational, not experimental, cross-sectional. The universal sample was forty-three (43) teachers from the Salinas Educational Unit. The SPSS correlation technique and the Pearson statistic were used for data analysis in order to share the existence of a correlation between the variables of human talent management and teacher performance. The data to evaluate the manager were obtained through an instrument validated by expert judgment and for the teacher evaluation, four (4) cards used by the educational institution endorsed by the National Institute of Educational Evaluation INEVAL were used as instruments for containing standards of educational quality. The reliability of the instruments was carried out through the Cronbach alpha coefficient, obtaining high and very high reliability. In conclusion, it was determined that there is a direct relationship with a positive impact and high level intensity between human talent management and teaching performance in the Salinas Educational Unit, Santa Elena 2018, verified through the Pearson correlation statistic whose r was of $+0.746$ and a significance level of less than 0.01 . This research contributes to the maintenance and improvement of the activities of the manager regarding the steps that must be taken to reach the quality standards in the Salinas Educational Unit and thereby tend to the efficient and effective performance of the teaching staff.

Keywords: management, human talent, performance, manager, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Las Instituciones Educativas como organización social han despertado gran interés en los gobiernos de diversos países y en especial los latinoamericanos, al considerar la calidad educativa como un problema latente, consecuencia del mal manejo de los recursos humanos y económicos así como un deplorable desempeño del docente en las instituciones educativas.

Hasta hace pocos años, en el Ecuador, era imposible hablar de calidad educativa, no se contaba con los conocimientos referentes a una educación eficiente, ni tampoco existía una socialización al respecto por parte de las autoridades educativas, para el efecto y a fin de continuar mejorando la calidad educativa ecuatoriana, el Organismo Ministerial de Educación MinEduc., diseñó para el año 2017 nuevos estándares de desempeño profesional para docentes y directivos del magisterio ecuatoriano, cuyo primordial objetivo consistió en garantizar que los estudiantes alcancen un aprendizaje exitoso a través de un desempeño eficiente de los profesores y un involucramiento de los directivos; estos nuevos estándares permitieron a las autoridades educativas rediseñar nuevas estrategias tendientes al mejoramiento de las evaluaciones estudiantiles, facilitando a las autoridades la realización de las correspondientes certificaciones y evaluaciones a los docentes y directivos.

A nivel educativo ecuatoriano, la Provincia de Santa Elena pertenece a la zona distrital No. 5, siendo la Unidad Educativa Salinas, lugar donde se desarrolló la investigación, parte del Distrito Educativo Intercultural 24D02 correspondiente al Cantón La Libertad-Salinas.

Desde hace 39 años la Unidad Educativa Salinas ha prestado el servicio de instrucción básica y enseñanza media, bajo las modalidades matutina, vespertina y nocturna, actualmente se ha implementado el bachillerato intensivo para personas adultas que no han culminado sus estudios secundarios, está constituida jerárquicamente por la Rectora como máxima autoridad de la Unidad Educativa, un Vicerrector, un Inspector, un cuerpo docente para este periodo lectivo 2018 conformado por 43 profesores.

Uno de los factores problemáticos en las instituciones educativas fiscales, como el caso de la Unidad Educativa Salinas, se da desde los diferentes Distritos que dentro de sus facultades

está la designación de docentes, quienes muchas veces sin contar con conocimientos en la docencia son asignados al azar, a dedo o por padrinazgos a las diferentes instituciones y allí nace ya un problema que luego se verá reflejado en la calidad de enseñanza al estudiante, otro factor que incide en la problemática educativa en las instituciones, es la poca o casi nula capacidad de los administradores educativos para asignar las materias a impartir por los docentes, realizando asignaciones a dedo, sin considerar las capacidades del docente para impartir la materia asignada, lo que implica sobrecargas al docente y por ende una deficiencia académica en el alumnado.

Trabajos de investigación realizados a nivel mundial y más precisamente en Latinoamérica, hacen referencia a variables como la calidad educativa, la gestión del talento humano, el desempeño docente para instituciones educativas, sin embargo el enfoque en la mayoría de estos trabajos lo realizan para instituciones de educación superior y no ha instituciones de nivel medio.

Para (Castañeda Ramirez & Zuluaga Collazos, 2014) quienes sustentan en la Universidad Católica de Manizales-Colombia, Especialización Gerencia Educativa y presenta la investigación titulada “Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación”; Luego de efectuar las verificaciones a los resultados obtenido y de haberlos analizado, los investigadores llegan a la conclusión que para gerenciar las organizaciones o las instituciones, las personas deben tener presente cuáles son sus responsabilidades como funcionarios al frente de las mismas, ya sea como gerentes o administradores, también hacen referencia a la importancia de impulsar acciones semejantes.

Al referirse al gerente educativo como gestor del talento humano, hacen hincapié en que estos deben utilizar herramientas necesarias para acrecentar el índice de formación académica de los educadores y en general de quienes hacen labor educativa dentro de los planteles educativos y establecen que mediante acciones del gerente de talento humano se hace posible tales cometimientos, además sostienen que esta gestión permite un desempeño óptimo y con responsabilidad, considerando el papel que se tenga dentro de la institución.

Respecto al desarrollo del talento humano, lo consideran como un procedimiento donde las personas son capaces de demostrar sus aptitudes para el cumplimiento de alguna actividad

laboral, expresan además que este desarrollo de ser motivado y favorecido por el administrador educativo, contará con personas idóneas intelectual y profesionalmente, mismos que estarán prestos a favorecer a la institución a la que pertenecen, en cualquier actividad asignada.

De igual modo para (Rojo Vega, 2012) en su Investigación realizada en Santiago de Chile para la Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Economía y Negocios en su trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento en los docentes en un centro de formación técnica”; Dentro de su análisis situacional, afirma que en Chile es fácil encontrar estudios relacionados con la gestión, la calidad y los estándares curriculares educativos, pero no es fácil encontrar estudios referentes a la gestión del talento humano como tal y esto lo atribuye a que a nivel de su país así como internacionalmente, no se da una cobertura y una tendencia a desarrollar actividades relacionadas con el enfoque hacia la determinación de las acciones que debe realizar el gestor del talento humano.

Dentro de sus conclusiones, el investigador da su criterio respecto al tema de talento e indica que se trata de un aspecto dinámico en el tiempo, pues señala que las consideraciones futuras sobre el tema talento, no son necesariamente idénticas a las consideraciones que se tienen actualmente, enfatiza que este criterio no será una situación válida para todas las personas y afirma que la amplitud del concepto talento hará que se tengan diversos criterios al respecto; sugiere que al no existir un modelo estandarizado que permita medir la gestión del talento en los centros técnicos educativos, se hace imperativo que estos centros adopten un modelo referencial que se acomode a las necesidades urgentes y de gran impacto, obviamente socializando al grupo de personas que integran el centro educativo para que se obtengan y permitan definir para la comunidad educativa y para sí, lo que consideraran como talento docente.

Es importante recalcar que los resultados de su investigación señalan a la falta de recursos como una de las dificultades de gran impacto al estudiar y analizar el accionar de los catedráticos del instituto técnico, debido a que estos recursos provienen directamente de la institución y es allí donde existen los cuellos de botella debido a las burocracias internas.

También señala al tiempo como otra dificultad que impacta al estudio pues indica que el maestro no le dedica todo el tiempo a la actividad docente sino que contribuye con su contingente a otras actividades extracurriculares, lo que provoca una ajustada carga laboral.

Así también (Rodríguez Rojas, 2015) sustenta para la Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación, y lo hace a través de la investigación titulada “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo-CIDE”; La tesis, en el desarrollo de su trabajo puntualiza la propuesta de Alvarado 2006, quien al referirse a la gestión educativa de tipo operacional lo hace a través de un enfoque gerencial relacionando la planificación estratégica con la obtención de objetivos a través de las innumerables actividades y planes a ejecutar por la fuerza laboral considerado piedra angular de la estructura organizacional y así obtener la consecución de los objetivos.

Dentro de sus conclusiones hace referencia a la relación que existe entre la formación académica y profesional que deben tener los administradores educativos y el alcance de los objetivos institucionales a la cual pertenece el individuo; esta relación tiene su base al considerar el importante aporte que realiza el docente quien a través de su propia superación académica obtiene para sí mismo la consecución de sus objetivos personales propuestos para posteriormente aportar con sus conocimientos al engrandecimiento de la institución en materia académica.

También hace comentario concluyente de la influencia que logra tener la gestión del talento humano de base en las competencias laborales de los centros educativos de nivel superior sobre la gestión académica del mismo, al determinar con evidencias mediante el análisis de la actividad organizacional y la razón de ser de dicha institución, la existencia de un compromiso con la parte primordial del centro educativo, como lo son el talento humano, favoreciendo y considerando las cualidades del empleado académico como el impulsor para lograr la consecución de la gestión organizacional del centro educativo.

Mientras que (Espin Oleas, 2017; Kleverblog, 2015), en su tesis doctoral en la República de Cuba, cuyo tema “Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo”; Con resultados de

su investigación manifiesta que al menos el 61% de sus encuestados están de acuerdo en considerar que el comportamiento organizacional es la parte medular de un nuevo método de gestionar el talento humano, y reconocen que la conducta humana es el foco principal de toda acción que tiene que ver con la parte administrativa de la organización, esta categoría es propuesta por la escuela de las relaciones humanas.

Añade en su trabajo que el administrador de la organización jamás debe olvidar realizar un estudio en la que considere como principal herramienta del ser humano lo concerniente a la conducta, esa conducta que tiene y puede tener el individuo dentro de los grupos de trabajo y de las estructuras organizacionales, todo ello con la perspectiva de estar siempre alerta y propenso a mejorar la administración de ese comportamiento en su personal, tendiente a mejorar la eficiencia en la organización. Concluye que las personas encuestadas en su gran mayoría, establecen al comportamiento organizacional como el epicentro del modelo de gestión humana.

(Palomino Zamudio, 2012), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú, quien realizó el trabajo titulado “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres”; Luego de efectuado el análisis de resultado de su investigación, el autor afirma en señalar que entre las variables analizadas si se da una correlación, llega a esta conclusión al haber establecido a través del sistema estadístico empleado en su trabajo, que la correlación es positiva, pues mientras una de las variables aumenta su intensidad la otra hace lo mismo, lo que significa que si el docente mejora su desempeño, el estudiante obtiene un mejor aprendizaje.

Menciona en su análisis de variables que también se da una correlación positiva al comparar el desempeño docente en su estándar cumplimiento de funciones contra el aprendizaje por competencia, y señala que cuanto mayor sea el grado de involucramiento académico del docente, comprometido consigo mismo y con la institución, realizando y cumpliendo lo estratégicamente planificado para sus clases magistrales, de tal manera que, teniendo siempre presente que a través de esa responsabilidad de docente eficiente se estaría asegurando en los estudiantes de grado superior un camino hacia el aprendizaje eficaz.

A nivel nacional, en el Ecuador pocos son los proyectos de investigación que se han realizado y que se relacionan con variables como calidad educativa, gestión del talento humano, el desempeño docente, así tenemos a:

(Barros Astudillo, 2012), quien desarrolló el tema “Indicadores de calidad educativa en centros escolares del distrito metropolitano de Quito y propuesta de un modelo de calidad pertinente para el Ecuador”. Este trabajo está fundamentado mediante la determinación de los conceptos que enmarcan a los sistemas de educación en el Ecuador y que guardan relación con los indicadores de calidad educativa y su definición como tal y señala que para definirla empleó una variedad de argumentaciones de personas a quienes les realizó la indagación respectiva permitiendo que los mismos exterioricen su criterio personal sobre lo que entienden por calidad en la educación, refiere también al hecho de haber escogido a cierto grupo de personas para indagar sobre el considerando propio y colectivo que visualizan sobre la terminología “calidad educativa”.

Los resultados que obtuvo de su investigación señalan que el 35.8 % de las personas indagadas, la relacionan con ciertos aspectos inherentes a la preparación intelectual de los profesores así como a los diferentes medios físicos que deben existir en el centro escolar, lo que conlleva a una necesaria recopilación de esquemas de medición.

Enfatiza que el 21.6 % mencionan que una enseñanza es de calidad cuando al estudiante se los dota de valores morales importantes y positivos; Que, el 14.4% señalan que existe calidad cuando quienes trabajan en la docencia cuentan con un grado más alto de intelecto, cuando existe en el centro educativo un muy buen ámbito laboral, y dotados de toda una infraestructura física de última tecnología para poder impartir conocimientos. Que, el 9.9 % de sus entrevistados sostienen que la educación de calidad consiste en que los centros educativos tengan un equipamiento físico a plenitud; Que, el 6.3% manifiestan que se obtiene calidad cuando los estudiantes se encuentran bien dotados de conocimientos y se proyectan como profesionales exitosos.

Así mismo de su investigación se obtuvo que el 5.5 % refieren que hay calidad cuando los estudiantes continúan su proceso educativo en el siguiente nivel, el nivel superior gracias a que cuentan con una buena base de conocimientos; Que, el 4.7 % manifiesta que es de

calidad si y solo si el centro tiene un personal apto y capaz de impartir conocimientos. Y finalmente concluye que el 1.8% apuntaron a establecer como calidad de los centros educativos cuando estos cuenten con los programas de intercambio.

(Medina Montesdeoca, 2017), de la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, presentó el proyecto “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”; El objetivo de su trabajo de investigación consistió en el fortalecimiento de las dimensiones que hacen parte de la variable clima organizacional, a través de aspectos que motiven el intercambio de ideas entre los miembros de la institución y el mejoramiento de la práctica docente y lograr así los objetivos propuestos referentes a la calidad institucional.

En esta investigación la autora ha utilizado un esquema de estándares propuestos por el Organismo Ministerial de Educación ecuatoriano para la fecha y que guardan relación con la forma de medir técnicamente la calidad educativa; empleó como instrumentos de medición los diferentes cuestionarios de evaluación los mismos están aprobados por el Instituto de investigación INEVAL y adaptados a las necesidades propias de la Unidad Educativa, enfatizando el uso de los niveles crítico, bajo, medio y alto como semaforización para ponderar las calificaciones de las evaluaciones a los docentes; para calificar la incidencia del clima organizacional hizo uso del modelo HayMcBer.

Manifiesta que al efectuar el estudio de correlación de variables, se determina la existencia de influencia a nivel muy bajo de la variable clima organizacional sobre la variable desempeño y recomienda que para realzar la calidad educativa en la Unidad Educativa investigada, es necesario sostener como medidas institucionales todos y cada uno de los considerandos sugeridos y planteados en la planeación estratégica de la institución.

Teorías relacionadas al tema de este trabajo de investigación, dan cuenta que, el talento que toda persona tiene para el desempeño de una actividad, labor o función y como ese talento repercute en la vida de la organización, proporcionando vitalidad y prosperidad a la misma a través de su contingente, dejó de ser un recurso pasivo generador de gastos para convertirse en un ente activo de productividad para la organización, pues el ser humano ya no se siente un objeto más que, al cumplir su vida útil es desechado, ahora siente que la experiencia

adquirida con el tiempo, sus aprendizajes y el aporte que le da a la organización, son bien recompensados y reconocidos.

Refiere (Chiavenato, 2011) “Las personas son los elementos vivos, impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo repleto de cambios y desafíos. Las personas poseen un increíble don de crecimiento y desarrollo personal y por tanto deben verse como fuente de impulso propio y no como agentes inertes o estáticos”.

En el ámbito organizacional, el talento humano es considerado como uno de los factores claves y sus capacidades un factor multiplicador de los recursos financieros ya que a través de sus decisiones pueden engrandecer o liquidar una empresa, de allí que “el verdadero tesoro que puede generar sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano” (Carpio Solano, 2003)

Para (Cuevas, 2010) en el ámbito de la psicología organizacional, el término talento humano, se lo estigmatiza como una fusión de algunas particularidades propias de la persona, que involucra tres cualidades personales; El saber, que hace referencia a los conocimientos, es conocido como competencias cognitivas, en esta cualidad se hace énfasis al hecho de que la persona cuenta con inteligencia, tiene sabiduría y mucha creatividad, así como razonamiento al momento de efectuar un trabajo. El querer, referencia al compromiso, es conocido como competencias personales, es decir las actitudes, la personalidad, su temperamento, el esfuerzo que el individuo despliega en la ejecución de alguna actividad. Y el poder, hace referencia a la autoridad, es conocido como las competencias de liderazgo o ejecutivas, es decir a los valores, decisiones y capacidades personales para ejecutarlo.

Para (McShane & Ann, 2010) respecto a las motivaciones del talento humano infiere que: “la personalidad marca la diferencia en el trabajo. Los empleados conscientes, escrupulosos, se fijan unas metas más altas a sí mismos, se sienten más motivados y tienen unas expectativas de rendimiento más altas que los empleados con un nivel más bajo de conciencia”. Lo planteado se refiere a que, el talento humano que poseen un alto grado de pertenecía a la institución y cuentan con un mayor grado de responsabilidad hacia sus

actividades, son aquellas personas de quien se puede esperar mucho, ya que el rendimiento que estas personas llegan a tener en la organización está por encima del personal promedio.

Según (Vallejo Chavez, 2016) “El incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia”. La autora, hace referencia a esos factores externos que tienen que ver con los conocimientos y su preparación académica, en su gran mayoría las empresas exigen que el aspirante a algún puesto de trabajo tenga al menos un título de bachiller lo que indica que tiene preparación académica y por ende está dotado de conocimientos, no bastos pero conocimiento al fin, lo mismo ocurre cuando se quiere ostentar por algún cargo importante, hay que contar con los perfiles exigidos, entre ellos preparación académica de nivel superior y experiencias laborales que es lo más recurrente.

Muchos son los usos que se le da a la definición de gestión, dependiendo del ámbito en la que se aplique, como por ejemplo, gestión educativa, cuya finalidad se encuentra referenciada al logro de los diversos programas educativos que busca sostener una autonomía institucional, íntimamente relacionada con las propuestas de gobierno, con el propósito de responder a los requerimientos en busca de la calidad educativa. O gestión del talento humano, que guarda relación con las labores dentro de una organización, que busca amalgamar las relaciones entre directivos y trabajadores, a fin de cumplir con los objetivos a largo plazo.

En el ámbito del talento humano, (Azocar A, 2013) tomado de Chiavenato manifiesta que: “la gestión del talento humano se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa” y “El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional”. Esta apreciación es concordante para muchos quienes consideran a la dirección de personas como un arte, que no está al alcance de cualquiera, no se trata simplemente de ser un capataz de la era antigua o un manda más, se trata de armonizar las relaciones personales con todos quienes conforman la organización, pues, debido a un mal manejo del personal y a la aplicación equivocada de las políticas internas, se han originado fracasos organizacionales, muy a pesar de haber estado gozando de una

fuerte estructura y una sólida economía, lo que nos hace entender la importancia de atender al personal, de estimularlo, capacitarlo dentro y fuera de la organización, dotándoles de un buen ambiente laboral, sin olvidar las remuneraciones acorde a sus funciones, manteniendo unas relaciones mutuas agradables, todo ello sin menoscabo del buen rendimiento ni de la disciplina, lo que constituye la función básica de todo buen gestor de talentos.

(Vallejo Chavez, 2016) nos indica también que “La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa” y añade, “La gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización, involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente”. Lo que sugiere la autora, dependerá de la forma como el director actué frente a la selección del personal y su capacitación, de cómo establezca los lineamientos de una buena disciplina institucional y el respeto a las relaciones jerárquicas; dependerá también de como maneje los temas de promoción y retribución al personal, sin olvidar que es imprescindible motivar al personal a través de una correcta evaluación de su esfuerzo y un franco reconocimiento de sus capacidades.

(Caballero, 2009) Señala que “...la comunicación entre el director y sus empleados es fundamental para incrementar la productividad, mejorar la moral y la motivación, y facilitar la coordinación entre el trabajo de cada empleado y los objetivos del departamento y de la empresa en general.” También infiere, “el propósito de la comunicación debería ser el identificar y resolver problemas, nunca el de buscar culpables”. Es indudable que el director debe practicar una comunicación recíproca, evitando que esta sea unidireccional, debiendo permitir en primer lugar el intercambio de información y de opiniones entre los integrantes de la organización, debe darles la sensación de ser partícipes en los asuntos de la institución, sólo esta práctica puede llevar a que el talento humano sienta lealtad hacia la organización donde desarrolla sus actividades diarias.

Se establece en el Ecuador a través del reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, artículo 42 y 43 varios tipos de autoridades para las instituciones educativas

fiscales según la oferta académica, así, para los Centros de Educación Inicial y Escuelas de Educación Básica, la máxima autoridad es el Director, para los Colegios de Bachillerato y para las Unidades Educativas, la máxima autoridad es el Rector. (Ministerio de Educacion-LOEI, 2017)

Se señala además que la máxima autoridad designada para dirigir las instituciones educativas fiscales, particulares y/o fiscomisionales, son responsables de llevar a cabo el cumplimiento de los mandatos constitucionales, las leyes determinadas en la LOEI y en su reglamento y alguna otra norma expedida por la Autoridad Educativa Nacional a todo nivel, además son responsables de hacer cumplir estos preceptos. (Ministerio de Educacion-LOEI, 2017)

En el Magisterio ecuatoriano, para optar por un cargo de responsabilidad directiva, sea esta para Rector o Director de centros educativos fiscales, el docente aspirantes debe contar con una serie de requisitos a fin de acceder a participar en el concurso de mérito y oposición, tal como lo establece los artículos del 281 al 284 de la LOEI.

Para él (MinEduc; Ministerio de Educacion, 2012), un directivo es de calidad cuando contribuye significativamente al mejoramiento de las actividades para liderar y gestionar aspectos importantes y necesarios en las instituciones educativas a su cargo.

Al hablar de gestión del talento humano para la educación, debemos hacer hincapié a la gestión que realiza el profesional directivo dentro de las instituciones educativas, las dimensiones vigentes hacen referencia al establecimiento de condiciones institucionales, la obtención y repartición de recursos, el acatamiento de las normas legales, y la formación profesional , dimensiones que forman parte de los estándares de calidad que el MinEduc ecuatoriano ha establecido para dar cuenta de la evaluación a la gestión que realiza el director o rector de las diferentes entidades educativas del país.

El establecer condiciones institucionales propicias para el desenvolvimiento íntegro de los colaboradores, como indicador de gestión del talento humano, conlleva al cumplimiento del currículo nacional, siendo el directivo el llamado a gestionar el mejoramiento del ambiente laboral, identificando las necesidades propias de la institución, del profesorado y del estudiantado, para lo cual tiene la facultad de distribución en más o en menos de las cargas

horarias en las diversas áreas de conocimiento, pero siempre en función de las necesidades estudiantiles en pro de conseguir los objetivos curriculares, también es de carácter obligatorio para el director y/o rector en cumplimiento al artículo 8 del Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2016-00122-A, desarrollar la planificación mesocurricular el cual consta de dos diseños muy específicos, el Plan Curricular Institucional PCI y la Planificación Curricular Anual PCA, diseños que constituyen un complemento del Proyecto Educativo Institucional PEI

Como bien lo indica (Gamarnik, Torchio, Piarristeguy, & Ibaló, 2010), “Pensar lo curricular desde una dimensión institucional implica atender a los modos de habitar la escuela y a los sujetos que la habitan. Es en este entramado de historia y de territorio donde el curriculum se construye y es allí donde hay que intervenir, ese es el centro de la gestión curricular”.

Otro indicador de la gestión del directivo como es, la obtención y distribución de recursos, tiene que ver con las capacidades del director y/o rector para la tramitación de la provisión de los diferentes recursos provenientes del Gobierno central, propendiendo a que el abastecimiento de estos recursos sean entregados oportunamente, sin embargo hay que considerar que los recursos no necesariamente son económicos, pues la Autoridad Gubernamental a través del Organismo Ministerial de Educación MinEduc, realiza la dotación de instrumentos escolares para los alumnos, guías de trabajo para el docente, etc., los mismos que deben ser utilizados única y exclusivamente por la institución beneficiaria, para lo cual la máxima autoridad de la institución está llamado a comunicar a toda la comunidad educativa las instrucciones del buen uso que se le debe dar a los recursos recibidos.

Debido a que existen instituciones educativas que ofertan bachillerato técnico y según refiere el artículo 37 de la LOEI, por su actividad es posible considerarlos como centros educativos destinados a la elaboración y comercialización de bienes y servicios, para lo cual el Rector tiene la responsabilidad y la obligación de reinvertir en la propia institución educativa los valores económicos que se obtienen con la venta de lo que se produzcan, registrándolos en la contabilidad como recursos de autogestión los mismos que serán objeto de auditorías gubernamentales.

Señala el mismo artículo 37 del (Ministerio de Educacion-LOEI, 2017) “Las unidades educativas de producción se considerarán Entidades Operativas Descentralizadas y podrán administrar recursos de acuerdo a la normativa emitida por la entidad rectora de las finanzas públicas”.

Siendo el cumplimiento de la normativa legal un indicador más de la gestión del directivo, este tiene que ver con el cumplimiento a las principales disposiciones gubernamentales en el Ecuador cuyas leyes que se encuentran estipuladas en la Carta Magna; respeto a la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su reglamento que rige para todo el Sistema Educación Nacional en el territorio ecuatoriano, donde se enfatiza la garantía del derecho a la educación y establece las normas generales que señalan el camino a la educación ecuatoriana en un marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como normalizaciones estructurales, de niveles, formas, diseñando un nuevo enfoque de gestión del Sistema de Educación Nacional, y el involucramiento de todos.

Como se indicó, el (Ministerio de Educacion-LOEI, 2017) señala que la máxima autoridad designada para dirigir las instituciones educativas fiscales, particulares y/o fiscomisionales, son responsables de llevar a cabo el cumplimiento de los mandatos constitucionales, las leyes determinadas en la LOEI y en su reglamento y alguna otra norma expedida por la Autoridad Educativa Nacional a todo nivel, además son responsables de hacer cumplir estos preceptos. Bajo este contexto, se busca que el administrador del talento humano educativo, Rector o Director, dé cumplimiento a los requisitos y normativas legales necesarias, asegurando de esta manera que el marco normativo vigente sea cumplido fielmente en la institución educativa a su cargo

La (Superintendencia de Educacion, Chile, 2018) estima que “...la experiencia internacional y nacional destacan la relevancia que tiene la existencia de una base normativa que dé cuentas de los esenciales que se resguardan en la gestión de los establecimientos de educación parvularia, así como en los procesos pedagógicos que se intencionan en sus distintos ciclos y contextos”

Para el cargo de directivo de una institución educativa en el Ecuador, es necesario que el aspirante tenga una sólida formación profesional y cumpla con los requisitos establecidos,

esta dimensión refiere a la forma de acceder al concurso de mérito y oposición, como único medio por el cual se llenará la vacante al cargo directivo, este requisito consiste en que el aspirante disponga de un título profesional docente o sea un profesional del área referida y cuente con un postgrado relacionado a la educación, con lo que se garantiza al sistema nacional de educación tener directivos capacitados y preparados académicamente a nivel superior; otro requisito es haber asistido al programa de formación propedéutica para directivos de la UNAE y presentar el certificado de aprobación del curso o su equivalente.

Como bien lo señala (Galeano Ramirez, 1999) “...para lograr una mayor eficacia y eficiencia cuando de impulsar acciones educativas pertinentes, de calidad y con equidad social se trata, ha de otorgársele mayor autonomía a los Centros de Formación”, añade, “La mayor autonomía otorgada a los Centros de Formación exige de las autoridades educativas y de los demás actores escolares, entre otras, las siguientes actitudes, medidas y herramientas:... Seleccionar y formar los Directores Escolares que ejercen un liderazgo pedagógico...”

En lo concerniente al desempeño, teorías señalan que es posible que las actividades cualquiera que estas sean se desarrollen de múltiples maneras, esto no implica entonces que para referirse a la acción de ejecución de la misma, esta haya sido buena, mala o regular, es decir el término desempeño, en primera instancia no hace una referencia a la acción que se ha ejecutado.

Según García, 2001 citado por (Castellanos Castillo, 2011) define el desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”.

También refiere (Castellanos Castillo, 2011) que el “desempeño de los miembros de las organizaciones constituye una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las entidades por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo”.

Para referir si un trabajador ha tenido un desempeño positivo en la ejecución de sus actividades, se hace inevitable evaluarlo, además, esto constituye uno de los aspectos que

todo administrador debe ejecutar con cierta periodicidad a fin de que tanto la organización como el empleado conozcan de la evaluación de su desempeño, de sus falencias y de los aspectos que son necesarios cambiar y mejorar.

(Almuiñas Rivero & Galarza Lopez, 2013) Señala “La evaluación del desempeño docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño”

Para analizar el accionar de los docentes en el Ecuador, el Ministerio de Educación MinEduc, a través del Sistema Nacional de Evaluación, sostiene que la evaluación al docente constituye un cúmulo de actividades muy bien planificadas en atención a las intervenciones e interrelación pedagógica que se suscita entre el discernimiento científico y el discernimiento escolar en conjunto con un arbitraje sociocultural y lingüístico.

Refiere además que mediante esta auditoría a las actividades del docente se admitirá impulsar las correspondientes acciones de tipo pedagógico y didáctico tendientes a favorecer los diversos procedimientos que conlleven al aprendizaje eficiente de los educandos así como también mejorar la formación primitiva del docente sin descuidar su constante crecimiento profesional, por tanto la evaluación que se realiza al docente no debe ser visto como un hecho netamente de fiscalización a sus actividades y funciones sino más bien como una manera de incentivar y propiciar su perfeccionamiento.

Cada una de las dimensiones a evaluar forma parte del estándar macro de Calidad Educativa y guardan relación con el proyecto “Ser Maestro”, que consiste en una evaluación integral creada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa – INEVAL, basada en un modelo de evaluación al educador en el Ecuador.

“El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para

desarrollar un proceso de enseñanza - aprendizaje de calidad” (MinEduc; Ministerio de Educacion, 2012)

Indica el (INEVAL, 2017) “Uno de los principales referentes para establecer lo que se espera y en lo que se debe constituir un docente ecuatoriano son los estándares de calidad educativa emitidos por la autoridad educativa nacional. Estos se encuentran agrupado en cuatro (4) dimensiones” Cada una de estas cuatro dimensiones; Dominio disciplinar y curricular (saber), gestión del aprendizaje (saber hacer), desarrollo profesional (saber ser), compromiso ético (saber estar), configuran el “SER” del docente que no es otra cosa que el compendio de los factores asociados al desempeño de los docentes y se encuentra estructurado considerando los ideales que el país necesita para lograr obtener una educación integral de calidad, hace refiere también a diversos modelos de evaluación que incorporan análisis de factores contextuales y asociados al desempeño docentes, señalando además que se trata de un proceso educativo donde se consideran las situaciones de orden social, cultural, jurídica, económica y política que exceden el campo educativo.

La primera dimensión del desempeño docente se refiere al dominio disciplinar y curricular, esta dimensión corresponde a los saberes disciplinares y guarda relación con el “saber”, es decir examina el influjo de la erudición que el educador tiene en concordancia con su especialidad y la enseñanza áulica, a fin de garantizar un aprendizaje eficaz en los estudiantes, esta dimensión tiene que ver también con la forma de dominar las diversas temáticas de la materia impartida y su didáctica.

Él (INEVAL, 2017) nos dice que “Los saberes disciplinares son aquellos conocimientos que pertenecen a una sociedad en diversos campos y se organizan en forma de especialidades o disciplinas. Estos saberes son impartidos en instituciones educativas, como espacios productores de conocimientos, en los que los docentes son los principales responsables de producirlos”

La dimensión gestión del aprendizaje, guarda relación con el “saber hacer” y hace referencia a la destreza de delinear directrices que contribuyen a alcanzar niveles de aprendizaje eficientes en el salón de clases e inquiera tres áreas que actúan como un ciclo: planificar el

esquema de aprendizaje, gestionar o ejecutar el esquema de aprendizaje y evaluar los logros de aprendizaje en un ambiente que fomente la intervención recíproca y la sana discusión

“La gestión del aprendizaje es el conjunto de actos realizados por el docente con el fin de producir aprendizajes dentro del aula. Estos son previstos, organizados, sistematizados y secuenciados en tres momentos. En el primero, se definen objetivos, se prevén recursos necesarios, se especifican actividades requeridas e indispensables y se precisan agentes o actores de las actividades. Después, se realiza la ejecución de las actividades planificadas. Por último, se efectúa la evaluación de sus resultados” (INEVAL, 2017)

Una tercera dimensión corresponde al desarrollo profesional y se encuentra relacionada con el “saber ser” es decir, escudriña de manera continua en el docente todas sus aptitudes con la finalidad de entender, inquirir y optimizar la práctica de la docencia, con el propósito de formarse en contenidos y estrategias, desarrollando mejoras a su actividad profesional, para lo cual el educador requiere actualización permanente sobre el área del saber que imparte y realiza una reflexión sobre el efecto de su gestión en los estudiantes, considerando cuanto captaron de lo impartido en clases, a fin de que estos educandos al igual que otros colegas de la profesión gestionen procesos similares de introspección, de mejora e indagación. De allí que esta dimensión tiene su enfoque en las acciones de colaboración del educador con los otros miembros de la institución educativa con el propósito de afianzar el aprendizaje.

“Esta arista explora el rol de guía que tiene un docente dentro de su comunidad y enfatiza la importancia que implica la interacción del docente con la comunidad educativa en el proceso de tomar decisiones informadas que generen acuerdos. Así la finalidad primordial de esta dimensión es mejorar el proceso de aprendizaje dentro de la institución educativa” (INEVAL, 2017)

El compromiso ético como dimensión para evaluar al docente, corresponde a las habilidades socioemocionales y ciudadanas y está relacionado con el “saber estar”, consiste en la exploración de las aptitudes del educador para captar de sí mismo sus impresiones y la de otros, para poder intuir y distinguirlas entre sí, para proferir lo que piensa y su predisposición para relacionarse con los demás, y en caso de ser necesarios llegar a acuerdos armoniosos de convivencia institucional.

“Las habilidades socioemocionales y ciudadanas facultan al docente en su actuar y en la elección de estrategias que le permiten interactuar efectivamente con los demás, afrontar adversidades y adaptarse al entorno escolar. Estas habilidades determinan la eficacia del docente para comprender y relacionarse con los estudiantes y con la comunidad educativa. También son cruciales para resolver los problemas cotidianos y crear ambientes escolares socioafectivos estimulantes que posibiliten el aprendizaje y su transcendencia a través de un esquema de corresponsabilidad social y desarrollo ciudadano” (INEVAL, 2017)

A fin de satisfacer una necesidad social, que consiste en conocer de manera científica el estado actual de las variables: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Salinas, que implica a toda la comunidad educativa y en especial el aprendizaje de los estudiantes.

Se formuló el siguiente cuestionamiento: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena, 2018?

En igual forma se establecieron cuestionamientos específicos, a saber:

- ¿Cómo es la gestión del talento humano del profesional directivo de la Unidad Educativa Salinas?
- ¿Cómo es el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas?
- ¿Cuál es el grado de correlación existente entre la gestión del talento humano con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas?

Este trabajo de investigación, se justifica porque contiene un gran valor teórico, ya que a través de esta investigación se pudo establecer actividades que deben ser mejoradas por el directivo, así como maximizar los cuatro componentes del “Ser” del docente; Saber, Saber hacer, Saber ser y Saber estar, además aportó conocimientos tendientes al logro de objetivos comunes de la comunidad educativa; dispone de implicancia práctica, porque la investigación sirvió como fuente de información para el directivo y los docentes, al describir de manera técnica las falencias y los aciertos de la gestión directiva, haciendo posible se

entablen mesas de diálogo en la que podrán intervenir toda la comunidad educativa; directivos y rectores, educadores, educandos, padres de familia de la Unidad Educativa Salinas; también tiene utilidad metodológica, por que permitió el uso de instrumentos válidas y confiables, que pueden ser aplicados por otros investigadores que tengan interés en realizar estudios a futuro y que guarden relación con las variables empleadas en este trabajo investigativo, además las variables analizadas gestión del talento humano y desempeño docente, contienen parámetros medibles que permite un análisis más confiable, por ende resultados más precisos; cuenta con aspecto legal ceñido a mantener el respeto a las leyes contempladas en la Carta Magna ecuatoriana, a las leyes y normativas educativas vigentes, al respeto a la integridad y derecho de las personas que colaboraron con la investigación, así como la confiabilidad de la documentación suministrada por la propia entidad educativa para efectos de este estudio.

Como objetivo general se estableció: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano realizado por el Directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas

Así como objetivos específicos para:

- Determinar la relación que existe entre el establecimiento de condiciones institucionales por parte del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas
- Determinar la relación que existe entre la obtención y distribución de los recursos que realiza el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas
- Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de las normativas legales por el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas
- Determinar la relación que existe entre la sólida formación profesional del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas

El producto académico de esta investigación está dado en confirmar a través de la contrastación de la hipótesis general establecida para el efecto como es:

H₁: La Gestión del talento humano que realiza el profesional Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

H₀: No existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Así como la contrastación de las hipótesis específicas

- H₁: El establecimiento de condiciones institucionales por parte del Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018
- H₂: La obtención y distribución de recursos que realiza el Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018
- H₃: El cumplimiento de la normativa legal por parte del Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018
- H₄: La sólida formación profesional que demuestra el Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de estudio

La presente investigación, se la realiza en el marco de una investigación descriptiva con diseño de encuesta estructurada, estandarizada y con observación directa.

Es descriptivo, ya que la pretensión de la investigación consiste en dar una explicación suficiente y detallada de cada variable de estudio en cuanto a su estructura y funcionamiento interno, se emplea para el efecto, estadígrafos descriptivos básicos como los porcentajes, promedios y desviación estándar, así como pruebas de significación y coeficiente de correlación r de Pearson.

Es correlacional, debido a que a más de establecer la relación entre ambas variables, existe la pretensión en determinar cuánto puede afectar las variaciones de la gestión del talento humano sobre las variaciones del desempeño docente.

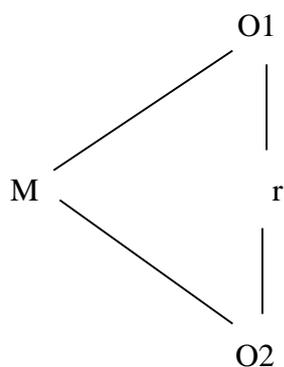
Es no experimental, ya que las variables a analizar no son manipulables, es decir no es factible la creación de nuevas variables a partir de las existentes, solo serán observables.

Según su alcance es Transversal pues la información recolectada y que sirve como datos para nuestro análisis, se lo desarrolló de manera instantánea en un instante específico, con lo que se consiguió obtener conclusiones importantes para nuestra población de estudio.

Diseño de la investigación

El diseño de investigación que compete a este estudio, es el descriptivo - correlacional, ya que las observaciones serán descritos tal cual sucedan, además los estudios correlacionales tienen el propósito de saber cuál es el comportamiento de una variable conociendo la manera de comportarse de las otras variables, lo que significa, que es posible presagiar la equivalencia que tendrá el conjunto de individuos en la variable desempeño docente, en función de la data que tiene la variable relacionada , gestión del talento humano.

El esquema pertenece al diseñado por (Abanto, 2014) en la guía metodológica sobre investigación dirigida a estudiantes del posgrado de la Universidad César Vallejo



M: Es la Muestra de estudio; 43 docentes de la Unidad Educativa Salinas

O1: Es la Variable independiente; Gestión del talento Humano

O2: Es la Variable dependiente; Desempeño docente

r: Es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas – Santa Elena 2018

2.2 Operacionalización de variables

Definición Conceptual

Variable 1.- Gestión del talento humano

“La gestión del talento humano consiste en buscar el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa” (Vallejo Chavez, 2016)

Variable 2.- Desempeño docente

“El desempeño docente se entiende como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos” (Almuiñas Rivero & Galarza Lopez, 2013)

Definición Operacional

Variable 1.- Gestión del talento humano

La gestión del talento humano directivo denota acciones importantes para optimar su labor y hace referencia a establecer las condiciones institucionales apropiadas para la labor educativa, procurando obtener y distribuir recursos académicos propicios, propendiendo cumplir con las normas distritales y legales, buscando su formación continua como profesional; para asegurar la implementación de nuevos planes funcionales y proyectos educativos como el POF y el PEI, verificando, tramitando, aplicando, dirigiendo y promoviendo aspectos inherentes a la consecución de una enseñanza-aprendizaje de calidad a través de los docentes en beneficio de los estudiantes de las instituciones educativas a cargo

Variable 2.- Desempeño docente

El desempeño del docente conlleva a entablar características de las habilidades y destrezas peculiares del docente de calidad y contienen aspectos del dominio disciplinar y curricular, gestión de aprendizaje aplicados en las aulas de clases, desarrollo profesional para mantenerse actualizado con los avances y cambios educativos y de compromiso ético para con la comunidad educativa; aspectos que debe exhibir el docente a fin de progresar sustancialmente en la enseñanza-aprendizaje de calidad de los estudiantes.

Dimensiones de las variables

Variable 1.- Gestión del talento humano

Las dimensiones para la variable Independiente; **Gestión del Talento Humano Directivo** lo constituyen:

- Establecimiento de condiciones institucionales
- Obtención y distribución de recursos
- Cumplimiento de la normativa legal
- Sólida formación profesional

Para establecer el cumplimiento de la gestión del talento humano se empleó la escala

- 1Nunca
- 2Rara vez
- 3Algunas veces
- 4Frecuentemente
- 5Siempre

Variable 2.- Desempeño docente

Las dimensiones para la variable Dependiente; **Desempeño del docente** son los siguientes:

- Dominio disciplinar y curricular
- Gestión del aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Compromiso ético

A fin de establecer el desempeño del docente se empleó el siguiente nivel de calificación

- 1Insatisfactorio
- 2Bueno
- 3Muy bueno
- 4Excelente

2.3 Población, muestra y muestreo

Población Censal

La Unidad Educativa Salinas para el periodo lectivo 2018 cuenta con 43 docente de ambos sexos distribuidos en sus diferentes jornadas, matutina, vespertina, nocturna y bachillerato intensivo, los mismos que para esta investigación fueron considerados en su totalidad como población de estudio.

Muestra Universal

Debido a que la población de estudio es prácticamente reducida en cuanto a la cantidad de personas que realizan la actividad de docentes en la Unidad Educativa Salinas, se opta por considerar a la totalidad poblacional de 43 docentes como muestra universal para este estudio y se descarta la necesidad del muestreo.

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

2.4.1 Técnicas

En la realización del estudio, se aplicó como técnica de investigación, la observación, para lo cual la investigadora intervino en los aspectos internos a analizar y a través de una encuesta estructurada mediante ítems se pudo conocer el grado de percepción que tienen los 43 docentes a la gestión del talento humano que lleva a cabo el profesional directivo en la Unidad Educativa Salinas.

La observación

“Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías”. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

La encuesta

“En esta técnica se trata de obtener datos o información de varias personas en la cual sus opiniones tienen mucha importancia para el investigador”. (Villalva Aviles, 2012)

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El Cuestionario

Según (Villalva Aviles, 2012) refiere “el cuestionario es la técnica de apoyo en las entrevistas, las encuestas y los test”; para (Pazmiño C, 2008) consiste en “lista de preguntas

cuya finalidad es registrar opiniones que servirán para medir variables y por tanto para comprobar hipótesis”.

Fichas evaluativas de campo

Para (Villalva Aviles, 2012) es el “Recurso que puede tomar datos de cualquier área del saber y son de campo cuando se describen contenidos que se obtuvieron de las observaciones directas de los hechos”

En la variable de gestión del talento humano se utilizó como Instrumento de evaluación al directivo un cuestionario previamente elaborado, que consta de veintidós (22) reactivos estandarizados por el MinEduc., y que agrupan 4 dimensiones del Estándar General, Gestión del Talento Humano.

En tanto que en la variable del desempeño docente se empleó como instrumentos, las fichas de registros de evaluación docente, propios y facilitados por la Unidad Educativa Salinas (UES) y que constan con reactivos estandarizados por el MinEduc., los mismos que permitieron determinar el grado de cumplimiento de los estándares a través de las diferentes escalas de evaluación aplicados en cada instrumento evaluativo

2.4.3 Validez y Confiabilidad de los instrumentos

En toda investigación para cumplir con la normativa de recolección de datos a través de los diferentes instrumentos, estos deben ser válidos y confiables.

Validez

El proceso de valides de los instrumentos empleados en este trabajo de investigación fue valides de contenido que se evidencia a través de juicio expertos, cuyo análisis al instrumento de evaluación al director denota que los indicadores evaluados contienen excelente aspecto de validación, dictaminando que el instrumento es aplicable.

Para (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) (p. 201), la validez de contenido, “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”

Tabla 1

Validez de contenido del instrumento de Evaluación al Directivo

Grado académico	Nombres y Apellido del experto	Apreciación al instrumento
Doctora	Lilia Esther Valencia Cruzaty	Aplicable
Magister	Harol Marcial Castillo del Valle	Aplicable
Magister	Fanny Janet Ordoñez Villao	Aplicable

Respecto a los instrumentos para el análisis del desempeño docente, estos corresponden a 4 fichas de evaluación interna, propias de la Unidad Educativa Salinas, facilitadas para este estudio; los instrumentos cuentan con el aval del Instituto Nacional de Evaluación Educativa-INEVAL por contener estándares de calidad sugeridos por el MinEduc. Ecuador.

Confiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos empleados en esta investigación, está determinada por los cálculos resultantes al haber aplicado el coeficiente Alfa Cronbach

Para (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) (p. 302), el coeficiente Alfa de Cronbach se refiere a una forma de medir la consistencia interna de los ítems para estimar la confiabilidad del instrumento aplicado a la muestra; requiriendo de un solo manejo del instrumento de evaluación, tiene la ventaja de no ser necesario separar en dos partes a los reactivos del instrumento evaluador.

Para la determinación de confiabilidad de los instrumentos evaluadores, tanto para evaluar las acciones del talento humano directivo como la evaluación al desempeño de los educadores, se llevó a cabo un estudio preliminar a quince (15) docentes de la jornada matutina de la UES-Salinas, así certificada.

De conformidad con los resultados preliminares, se vislumbra que, los instrumentos utilizados para evaluar ambas variables, gestión del talento humano y desempeño docente, son confiables, pues los valores obtenidos se encuentran en el rango de alta y muy alta fiabilidad.

Tabla 2

Resultados de confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento evaluador	Coefficiente Alfa de Cronbach	No. de ítems
Instrumento de evaluación al Director	0,977	22
Ficha docente: dominio disciplinar y curricular	0,812	20
Ficha docente: gestión del aprendizaje	0,837	30
Ficha docente: desarrollo profesional docente	0,661	5
Ficha docente: compromiso ético	0,623	11

Tabla 3

Rango de confiabilidad

Rango	Alcance
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

2.5 Procedimiento

Determinación de la muestra: Se consideró a la totalidad de los servidores públicos que constituyen la plantilla de docentes de la Unidad Educativa Salinas, y que hacen un total de 43, a quienes en un día determinado se les solicitó contestar un cuestionario conformado por 22 ítems los mismos que hacían referencia a la percepción que tenían de la gestión de la máxima autoridad de la Unidad educativa

Elaboración de los instrumentos: Para la evaluación al directivo, se elaboró un cuestionario de 22 ítems, los mismos que hacen referencia a cada dimensión del estándar general de la

Gestión del Talento Humano aprobado por el INEVAL, considerando la tabla de valoración de nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente, siempre; Para evaluar el desempeño docente, se emplearon registros evaluativos propios de la institución educativa Salinas, que consisten en 4 fichas de evaluación interna al docente, determinado en porcentajes, que de acuerdo al rango se establece el nivel de desempeño, en: excelente, muy bueno, bueno, insatisfactorio

Sistematización de datos: La información de la encuesta y de las fichas evaluativas se fueron registrando en una hoja electrónica de Excel, los datos de los cuadros resumen de cada variable se procesaron en una tabla de contingencia y con la ayuda del sistema SPSS (Statistical Product and Service Solutions), se ingresaron los datos resultantes de cada variable, seleccionando el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de significancia bilateral para contrastar la hipótesis, y finalmente visualizar la ventana de resultados.

2.6 Métodos de análisis de datos

Tabulación de datos

En cuanto a la variable gestión del talento humano, las respuestas obtenidas de la encuesta se fueron registrando en una hoja electrónica de Excel por cada docente y por cada dimensión a analizar, al final se hizo una compilación para la determinación del grado de cumplimiento tanto de la gestión del talento humano como de las dimensiones que conforman la gestión del directivo, para lo cual se consideró la escala de: (1) nunca, (2) casi siempre, (3) algunas veces, (4) frecuentemente, (5) siempre.

Para la variable desempeño docente, los datos que se obtuvieron de los cuatro (4) registros evaluativos del desempeño docentes, de acuerdo a cada dimensión, fueron puntuados, dándoles un peso porcentual, así: Dimensión 1 veinte (20) ítems sobre 60 pts equivalente al 30%; Dimensión 2 treinta (30) ítems sobre 150 pts constituye el 50%; Dimensión 3 cinco (5) ítems sobre 15 pts corresponde al 10%; Dimensión 4 once (11) ítems sobre 30 pts representa el 30% ; Con el Rango alcanzado se pudo establecer la calidad de desempeño de cada educador, siendo: (1)insatisfactorio, (2)bueno, (3)muy bueno y (4)excelente

Tabla 4

Fichas evaluativas para determinación del desempeño docente

Ficha de evaluación portafolio docente	Ficha de evaluación gestión docente en el aula	Ficha de evaluación gestión docente	Ficha de evaluación gestión docente	Total
Dimensión A.	Dimensión B.	Dimensión C.	Dimensión D.	
Dominio Disciplinar Curricular	Gestión del Aprendizaje	Desarrollo Profesional	Compromiso ético	100%
30%	50%	10%	10%	

Tabla 5

Niveles de calificación de la evaluación del desempeño docente

ESCALA	NIVEL	RANGO (%)
4	EXCELENTE	Mayor e igual a 90
3	MUY BUENO	Entre 80 y 89
2	BUENO	Entre 60 y 79
1	INSATISFACTORIO	Menor a 60

Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis planteadas, se procedió a realizarlos con la ayuda del coeficiente de correlación de Pearson, por ser un estadístico de medición de correlación cuyo fundamento consiste en señalar que la posición relativa de la data que puede ser entre un rango de -1 y 1 ; denota si existe ausencia de covariación (posición igual a cero) o si la relación de las variables tiene alta o baja intensidad en sentido negativo o positivo, además este coeficiente sugiere que si la correlación se encuentra en las posiciones extremas es decir igual al valor absoluto de 1, se trataría de una perfecta correlación. La prueba de significación (p) fue indispensable para cotejar la hipótesis nula, de cuyo análisis al obtener valores

inferiores a 0.01 es causal para rechazar completamente la hipótesis nula y dar por aceptado la hipótesis alterna.

Tabla 6

Escala del coeficiente de correlación de Pearson

INCIDENCIA	VALOR EN ESCALA	INTENSIDAD DE CORRELACION
	1,00	Perfecta
	0,90-0,99	Muy alta
	0,70-0,89	Alta
(+; -)	0,40-0,69	Moderada
	0,20-0,39	Baja
	0,01-0,19	Muy baja
	0,00	Nula

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

2.7 Aspectos éticos

La confidencialidad de la documentación facilitada por las autoridades de la Unidad Educativa Salinas, como recursos de información necesarios para el avance de este estudio, es de absoluta responsabilidad de la investigadora a quien se le ha confiado el buen uso de estos instrumentos, los cuales por ser fidedignos no son objetos de manipulación ni deben ser facilitados para la ejecución de algún otro estudio que no sea el autorizado; además toda información que se obtenga de los cuestionarios y otros instrumentos de evaluación no deberá ser divulgada a organismo alguno ni serán objetos para establecer algún tipo de sanción a los participantes, solo se autoriza el uso exclusivo para fines académicos. Bajo este contexto, esta investigación guarda absuelto respeto a los educadores y personal directivo de la Unidad Educativa Salinas, garantizando la integridad moral, personal y académica en pro de la sana convivencia, la mejora continua y el desarrollo institucional.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano realizado por el Directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas.

Tabla 7

Relación entre variables Gestión del talento humano y el desempeño docente

NIVEL		GRADO DE CUMPLIMIENTO	GESTION DEL TALENTO HUMANO					total
			nunca	rara vez	algunas veces	frecuente mente	siempre	
DESEMPEÑO DOCENTE	insatisfactorio	recuento	0	0	0	0	0	0
		% dentro la g.t.h.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	bueno	recuento	0	2	0	0	0	2
		% dentro la g.t.h	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	muy bueno	recuento	0	4	12	14	0	30
	% dentro la g.t.h	0,0%	13,3%	40,0%	46,7%	0,0%	69,8%	
	excelente	recuento	0	0	0	3	8	11
		% dentro la g.t.h	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	72,7%	25,6%
	total	recuento	0	6	12	17	8	43
		% dentro la g.t.h	0,0%	14,0%	27,9%	39,5%	18,6%	100,0%

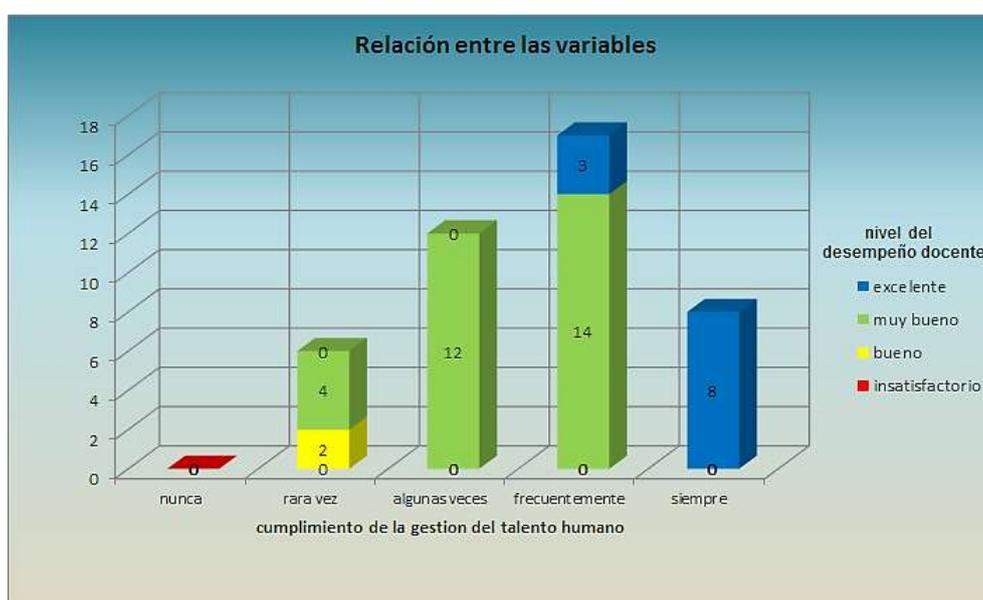


Figura 1: Relación entre las variables Gestión del Talento Humano y desempeño docente

Interpretación: Avizoramos mediante la Tabla 7 y Figura 1, que el 25.6% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel de desempeño excelente, de los cuales 3 docentes que representan el 27.3% indican que la gestión del talento humano es realizada frecuentemente, frente a 8 docentes el 72.7% que señalan que la gestión del talento humano es realizado siempre. Se encuentran en el nivel de desempeño muy bueno el 69.8% de los docentes; 4 docentes que representan el 13.3%, refieren a un cumplimiento de la gestión de la rectora como rara vez, mientras que 12 docentes es decir el 40.0% indican que alguna veces la rectora cumple con la gestión, y finalmente 14 docentes esto es el 46.7% señalan como frecuentemente el cumplimiento de la gestión del talento humano por parte de la rectora.

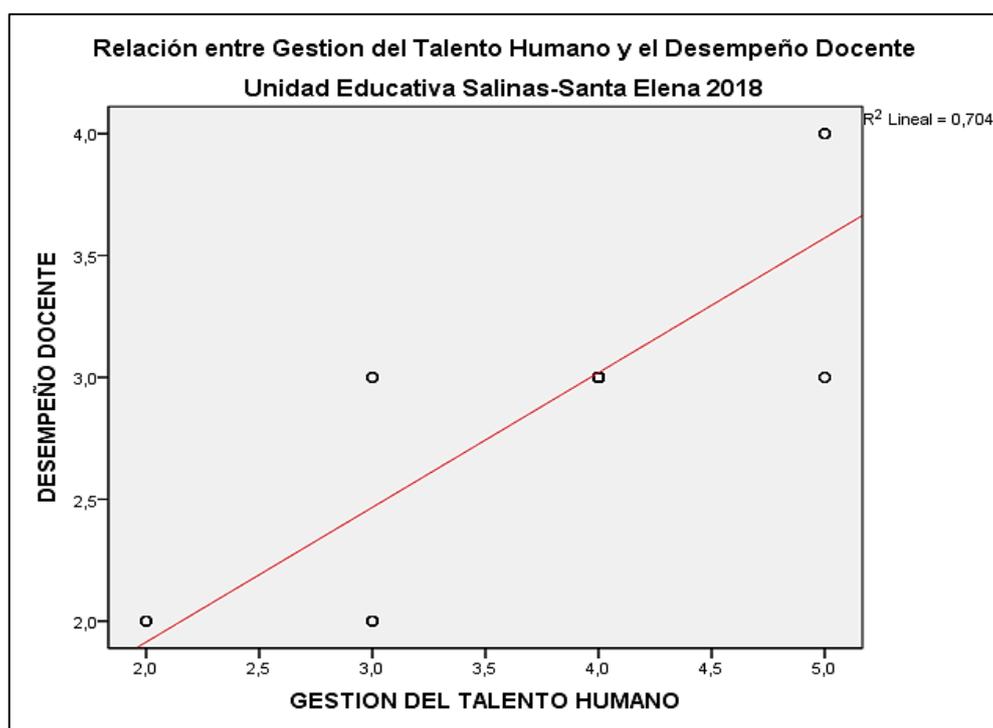


Figura 2: Regresión Simple de las variables; Se aprecia que el coeficiente de determinación R^2 cuyo valor es 0,704 y al hablar en términos porcentuales se evidencia que el 70,4% de la variabilidad desempeño docente depende de la variabilidad gestión del talento humano; Es decir que al incrementar la gestión del talento humano hacia la máxima escala, se incrementa también y de forma lineal el nivel del desempeño del docente; Por lo tanto es posible señalar que existe asociación entre las dos variables.

Objetivo Específico 1: Determinar la relación que existe entre el establecimiento de condiciones institucionales por parte del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas

Tabla 8
Relación entre la Dimensión 1 y el desempeño docente

TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE VARIABLES		D1.- ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES INSTITUCIONALES						
NIVEL	GRADO DE CUMPLIMIENTO	nunca	rara vez	algunas veces	frecuente mente	siempre	total	
DESEMPEÑO DOCENTE	insatisfactorio	recuento	0	0	0	0	0	0
		% dentro de las C.I.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	bueno	recuento	0	2	0	0	0	2
		% dentro de las C.I.	0,0%	100,0 %	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	muy bueno	recuento	0	5	12	13	0	30
		% dentro de las C.I.	0,0%	16,7%	40,0%	43,3%	0,0%	69,8%
	excelente	recuento	0	0	0	5	6	11
		% dentro de las C.I.	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%	25,6%
	total	recuento	0	7	12	18	6	43
		% dentro de las C.I.	0,0%	16,3%	27,9%	41,9%	14,0%	100,0%

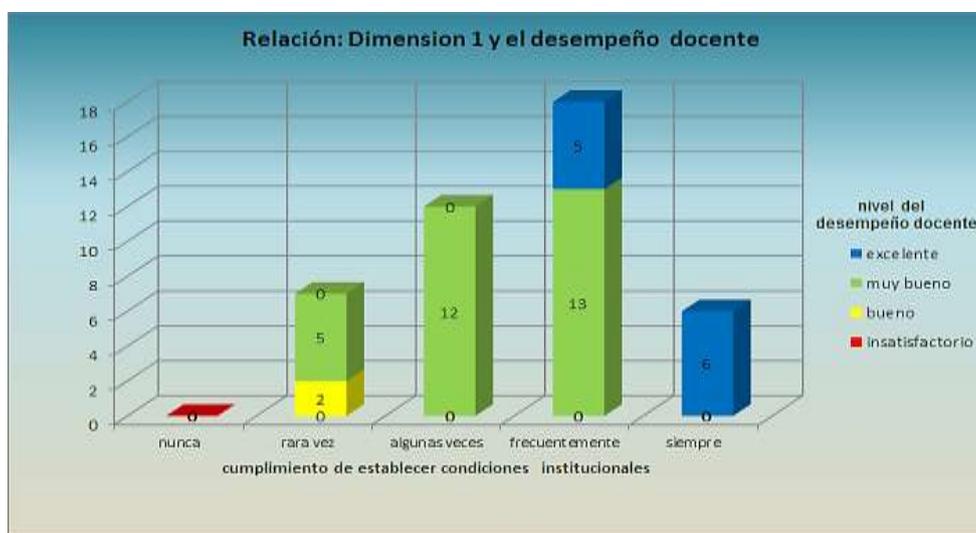


Figura 3: Relación entre la Dimensión 1; Establecimiento de Condiciones institucionales y el desempeño docente

Interpretación: Avizoramos mediante la Tabla 8 y Figura 3, que para esta dimensión 1 de la gestión del talento humano, el 25.6% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel de desempeño excelente, de los cuales 5 docentes que representan el 45.5% indican

que la gestión de establecer condiciones institucionales es realizado frecuentemente, frente a 6 docentes es decir el 54.5% señalan que es realizada siempre. Se encuentran en el nivel de desempeño muy bueno el 69.8% de los docentes; 5 docentes que representan el 16.7%, refieren a un cumplimiento de establecer condiciones institucionales por la rectora como rara vez, mientras que 12 docentes el 40.0% indican que alguna vez la rectora cumple con esta gestión, mientras que 13 docentes esto es el 43.3% señalan como frecuentemente se cumple

Objetivo Específico 2: Determinar la relación que existe entre la obtención y distribución de los recursos que realiza el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas

Tabla 9
Relación entre la Dimensión 2 y el desempeño docente

TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE VARIABLES		D2.- OBTENCION Y DISTRIBUCION DE RECURSOS						
NIVEL	GRADO DE CUMPLIMIENTO	nunca	rara vez	algunas veces	frecuente mente	siempre	total	
		DESEMPEÑO DOCENTE	insatisfactorio	recuento	0	0	0	0
% dentro de la O.D.R	0,0%			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
bueno	recuento		0	2	0	0	0	2
	% dentro de la O.D.R		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
muy bueno	recuento		0	4	14	12	0	30
	% dentro de la O.D.R		0,0%	13,3%	46,7%	40,0%	0,0%	69,8%
excelente	recuento		0	0	0	6	5	11
	% dentro de la O.D.R		0,0%	0,0%	0,0%	54,5%	45,5%	25,6%
total	recuento		0	6	14	18	5	43
	% dentro de la O.D.R		0,0%	14,0%	32,6%	41,9%	11,6%	100,0%

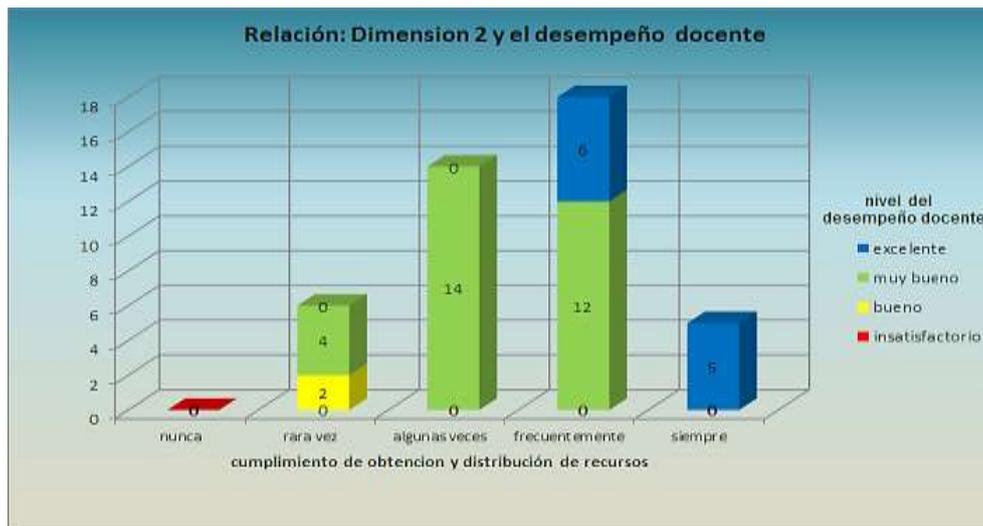


Figura 4: Relación entre la Dimensión 2; Obtención y Distribución de recursos y el desempeño docente

Interpretación: Avizoramos mediante la Tabla 9 y Figura 4, que para esta dimensión 2 de la gestión del talento humano, el 25.6% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel de desempeño excelente, de los cuales 6 docentes que representan el 54.5% indican que la gestión de obtención y distribución de recursos es realizado frecuentemente, frente a 5 docentes es decir el 45.5% que señalan que esta gestión es realizada siempre. Se encuentran en el nivel de desempeño muy bueno el 69.8% de los docentes; 4 docentes que representan el 13.3%, refieren a un cumplimiento de obtención y distribución de recursos por la rectora como rara vez, mientras que 14 docentes es decir el 46.7% indican que alguna vez la rectora cumple con esta gestión, mientras que 12 docentes, el 40.0% señalan como frecuentemente su cumplimiento.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de las normativas legales por el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas

Tabla 10
Relación entre la Dimensión 3 y el desempeño docente

TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE VARIABLES		D3.- CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL						
NIVEL	GRADO DE CUMPLIMIENTO	nunca	rara vez	algunas veces	frecuente mente	siempre	total	
		DESEMPEÑO DOCENTE	insatisfactorio	recuento	0	0	0	0
% dentro del C.N.L	0,0%			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
bueno	recuento		0	2	0	0	0	2
	% dentro del C.N.L		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
muy bueno	recuento		0	3	10	16	1	30
	% dentro del C.N.L		0,0%	10,0%	33,3%	53,3%	3,3%	69,8%
excelente	recuento		0	0	0	0	11	11
	% dentro del C.N.L		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	25,6%
total	recuento		0	5	10	16	12	43
	% dentro del C.N.L		0,0%	11,6%	23,3%	37,2%	27,9%	100,0%

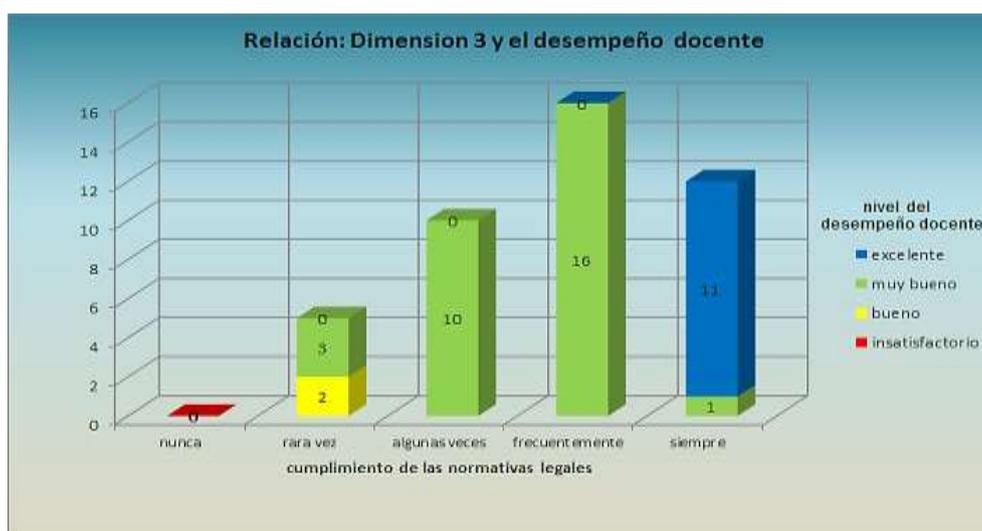


Figura 5: Relación entre la Dimensión 3; Cumplimiento de la normativa legal y el desempeño docente

Interpretación: Avizoramos mediante la Tabla 10 y Figura 5, que para esta dimensión 3 de la gestión del talento humano, el 25.6% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel de desempeño excelente, este porcentaje representa al 100% de los 11 docentes que indican que el cumplimiento de la normativa legal por parte de la rectora es realizado siempre. Se encuentran en el nivel de desempeño muy bueno el 69.8% de los docentes; 3 docentes que representan el 10.0%, señalan a un cumplimiento de la normativa legal por la rectora como rara vez, mientras que 10 docentes es decir el 33.3% indican que algunas veces

la rectora da cumplimiento a la normativa legal, mientras que 16 docentes, el 53.3% señalan como frecuentemente el cumplimiento de esta gestión, y tan solo 1 docente, el 3.3% lo refiere como siempre su cumplimiento

Objetivo Específico 4: Determinar la relación que existe entre la sólida formación profesional del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas

Tabla 11
Relación entre la Dimensión 4 y el desempeño docente

TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE VARIABLES		D4.- SOLIDA FORMACION PROFESIONAL						
NIVEL	GRADO DE CUMPLIMIENTO	nunca	rara vez	algunas veces	frecuente mente	siempre	total	
		DESEMPEÑO DOCENTE	insatisfactorio	recuento	0	0	0	0
% dentro de la S.F.P	0,0%			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
bueno	recuento		0	2	0	0	0	2
	% dentro de la S.F.P		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
muy bueno	recuento		0	5	11	14	0	30
	% dentro de la S.F.P		0,0%	16,7%	36,7%	46,7%	0,0%	69,8%
excelente	recuento		0	0	0	2	9	11
	% dentro de la S.F.P		0,0%	0,0%	0,0%	18,2%	81,8%	25,6%
total	recuento		0	7	11	16	9	43
	% dentro de la S.F.P		0,0%	16,3%	25,6%	37,2%	20,9%	100,0%

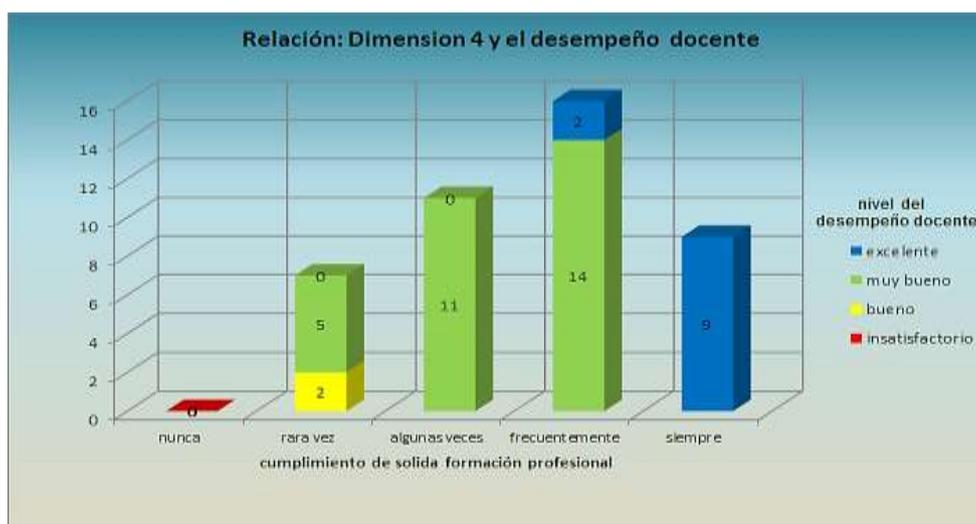


Figura 6: Relación entre la Dimensión 4; Sólida formación profesional y el desempeño docente

Interpretación: Avizoramos mediante la Tabla 11 y Figura 6, que para esta dimensión 4 de la gestión del talento humano, el 25.6% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel de desempeño excelente, de los cuales 2 docentes que representan el 18.2% indican que la gestión de tener una sólida formación profesional es realizado frecuentemente, frente a 9 docentes es decir el 81.8% señalan que la gestión es realizada siempre. Se encuentran en el nivel de desempeño muy bueno el 69.8% de los docentes; 5 docentes que representan el 16.7%, refieren a un cumplimiento de gestión de tener una sólida formación profesional por la rectora como rara vez, mientras que 11 docentes es decir el 36.7% indican que alguna veces la rectora cumple con la gestión, mientras que 14 docentes, el 46.7% señalan como frecuentemente su cumplimiento

3.2 Contratación de las hipótesis

Hipótesis alterna; H1: La Gestión del talento humano que realiza el profesional Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Hipótesis Nula; H0: No existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Tabla 12
Grado de correlación y nivel de significación entre variables Gestión del talento humano y Desempeño docente

Variables	Estadísticos	GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,746**
	Sig. (bilateral)		0,00
	N	43	43
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,746**	1
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	43	43

** . Ref. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Advertimos mediante el análisis de correlación de Pearson, que la correlación dada entre la Gestión del talento humano y el Desempeño docente de los 43 educadores que integran la muestra de estudio, es de 0,746 lo que significa de acuerdo a la escala de valores referenciada en la tabla 6, EXISTE una relación directa, de incidencia positiva, con una intensidad de correlación de nivel alto entre las variables. Además se observa que la significación resultante es de 0,00 y al ser menor que la referencia 0,01 se precisa el rechazo completo a la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis alterna H_1 .

Hipótesis específica 1.

He1: El establecimiento de condiciones institucionales por parte del Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

H0: No existe una relación positiva moderada entre el establecimiento de condiciones institucionales con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Tabla 13
Grado de correlación y nivel de significación de la Dimensión 1

Variablen	Estadísticos	D1. ESTALECIMIENTO DE CONDICIONES INSTITUCIONALES	DESEMPEÑO DOCENTE
D1. ESTALECIMIENTO DE CONDICIONES INSTITUCIONALES	Correlación de Pearson	1	0,702**
	Sig. (bilateral)		0,00
	N	43	43
	Correlación de Pearson	0,702**	1
DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	43	43

** . Ref. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Advertimos mediante el análisis de correlación de Pearson, que la correlación dada entre la Dimensión 1 Establecimiento de condiciones institucionales y el Desempeño docente de los 43 educadores que integran la muestra de estudio, es de 0,702 lo

que significa de acuerdo a la escala de valores referenciada en la tabla 6, EXISTE una relación directa, de incidencia positiva, con una intensidad de correlación de nivel alto entre las variables. Además se observa que la significación resultante es de 0,00 y al ser menor que la referencia 0,01 se precisa el rechazo completo a la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis H_{e1} .

Hipótesis específica 2.

He2: La obtención y distribución de recursos que realiza el Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

H0: No existe una relación positiva moderada entre la obtención y distribución de recursos con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Tabla 14
Grado de correlación y nivel de significación de la Dimensión 2

Variables	Estadísticos	D2. OBTENCION Y DISTRIBUCION DE RECURSOS	DESEMPEÑO DOCENTE
D2. OBTENCION Y DISTRIBUCION DE RECURSOS	Correlación de Pearson	1	0,702**
	Sig. (bilateral)		0,00
	N	43	43
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	0,702**	1
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	43	43

** Ref. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Advertimos mediante el análisis de correlación de Pearson, que la correlación dada entre la Dimensión 2 Obtención y distribución de recursos y el Desempeño docente de los 43 educadores que integran la muestra de estudio, es de 0,702 lo que significa de acuerdo a la escala de valores referenciada en la tabla 6, EXISTE una relación directa, de incidencia positiva, con una intensidad de correlación de nivel alto entre las variables.

Además se observa que la significación resultante es de 0,00 y al ser menor que la referencia 0,01 se precisa el rechazo completo a la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis He_2

Hipótesis específica 3.

He3: El cumplimiento de la normativa legal por parte del Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

H0: No existe una relación positiva moderada entre el cumplimiento de la normativa legal con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Tabla 15
Grado de correlación y nivel de significación de la Dimensión 3

Variables	Estadísticos	D3. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL	DESEMPEÑO DOCENTE
	Correlación de Pearson	1	0,786**
D3. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL	Sig. (bilateral)		0,00
	N	43	43
	Correlación de Pearson	0,786**	1
DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	43	43

** . Ref. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Advertimos mediante el análisis de correlación de Pearson, que la correlación dada entre la Dimensión 3 Cumplimiento de la normativa legal y el Desempeño docente de los 43 educadores que integran la muestra de estudio, es de 0,786 lo que significa de acuerdo a la escala de valores referenciada en la tabla 6, EXISTE una relación directa, de incidencia positiva, con una intensidad de correlación de nivel alto entre las variables. Además se observa que la significación resultante es de 0,00 y al ser menor que la referencia 0,01 se precisa el rechazo completo a la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis He_3

Hipótesis específica 4.

He4: La sólida formación profesional que demuestra el Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

H0: No existe una relación positiva moderada entre la sólida formación profesional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018

Tabla 16
Grado de correlación y nivel de significación de la Dimensión 4

Variables	Estadísticos	D4. SOLIDA FORMACION PROFESIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
D4. SOLIDA FORMACION PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	0,756**
	Sig. (bilateral)		0,00
	N	43	43
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	0,756**	1
	Sig. (bilateral)	0,00	
	N	43	43

** . Ref. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Advertimos mediante el análisis de correlación de Pearson, que la correlación dada entre la Dimensión 4 Sólida formación profesional y el Desempeño docente de los 43 educadores que integran la muestra de estudio, es de 0,756 lo que significa de acuerdo a la escala de valores referenciada en la tabla 6, EXISTE una relación directa, de incidencia positiva, con una intensidad de correlación de nivel alto entre las variables. Además se observa que la significación resultante es de 0,00 y al ser menor que la referencia 0,01 se precisa el rechazo completo a la hipótesis nula H0 y se admite la hipótesis He4

IV. DISCUSIÓN

De conformidad al objetivo general y específicos de esta investigación, así como a las hipótesis formuladas; luego de haberse obtenido los resultados al tabular y analizar los datos e información recabada, se permite realizar la siguiente discusión.

El objetivo general estaba orientado a determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano realizado por el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas; Con ayuda de la tabla bivariada y el gráfico de barras apreciadas en la (tabla 7) y (figura 1), se vislumbra en los totales que el 25.6% de los docentes encuestados se hallan en un grado de desempeño excelente, de los cuales un mayor número, el 72.7% se da cuando la gestión del talento humano realizada por la rectora es cumplida siempre, sin embargo el desempeño del docente en el nivel muy bueno es mayor, esto es, el 46.7% cuando la gestión de la rectora es desarrollada en un grado menor, es decir, frecuentemente, concluyendo entonces que existe relación directa entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente; Se corrobora esta afirmación mediante el gráfico de regresión simple (figura 2), donde es claro ver como la variable desempeño docente depende de la variable gestión del talento humano, pues R^2 lineal fue de 0.704, siendo posible señalar que existe una fuerte correlación lineal positiva entre ambas variables. Respecto al análisis de correlación determinado a través del estadístico de correlación de Pearson (tabla 12) se obtuvo que la correlación fue de +0.746 y una significación de 0.00, estableciendo que la relación entre las variables es directa, de incidencia positiva con una intensidad de correlación de alto nivel, por lo tanto se precisa el rechazo completo a la hipótesis nula y se admite la hipótesis formulada. Es así como apreciamos que la gestión del talento humano y las acciones que realiza la rectora como máxima autoridad de la Unidad Educativa Salinas, influyen significativamente en el desempeño del docente, el cual se ve evidenciado directamente en el rendimiento académico del educando, es decir cuando existe un compromiso integral y de mucha responsabilidad con la institución a la cual dirige, la respuesta en el desempeño de los docentes es inmediata y se ve reflejada en el mejoramiento de los niveles de desempeño. Esta percepción guarda relación con las conclusiones a la que llegaron (Castañeda Ramirez & Zuluaga Collazos, 2014) en su trabajo “Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación”, al señalar que para gerenciar las organizaciones o las instituciones, las personas deben tener presente cuáles son

sus responsabilidades como funcionarios al frente de las mismas, ya sea como gerentes o administradores, también hacen hincapié en que esta gestión permite un desempeño óptimo y con responsabilidad considerando el papel que se tenga dentro de la institución.

El objetivo específico 1 estaba orientado a determinar la relación que existe entre el establecimiento de condiciones institucionales por parte del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas; de los resultados obtenidos a través de la tabla de contingencia y la gráfica estadística que se avizora en la (tabla 8) y (figura 3) se puede deducir que entre la dimensión 1 y el desempeño docente existe una relación directa, pues se tiene que el 54.5% de docentes están en un nivel de desempeño excelente cuando la rectora ejecuta siempre el cumplimiento a su gestión de establecer condiciones institucionales, mientras que en el nivel de muy buen desempeño docente, el mayor índice corresponde al 43.3% y se da cuando el cumplimiento de la gestión es realizada frecuentemente; En lo concerniente al análisis de correlación determinado a través del estadístico de correlación de Pearson (tabla 13) se obtuvo que la correlación fue de +0.702 y una significación de 0.00, estableciendo que la relación entre las variables es directa, de incidencia positiva con una intensidad de correlación de alto nivel, además se precisa rechazo de la hipótesis nula y se admite la hipótesis formulada. Es así como damos cuenta que la Rectora de la Unidad Educativa Salinas al ejecutar siempre su gestión de establecer las condiciones propicias para un desarrollo integral de la docencia, propiciando la formación continua de su plana docente, diseñando e implementando una planeación estratégica al interior de la institución, favoreciendo los espacios para la sana reflexión y discusión entre el personal, influye significativamente en el desempeño docente, el cual se ve reflejado directamente en el rendimiento del educador y la enseñanza aprendizaje de los educandos. Esta afirmación concuerda con los hallazgos encontrados por (Rodríguez Rojas, 2015) en su investigación “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo-CIDE”, al referirse a la influencia que logra tener la gestión del talento humano de base en las competencias laborales de los centros educativos de nivel superior sobre la gestión académica del mismo, favoreciendo y considerando las cualidades del empleado académico como el impulsor para lograr la consecución de la gestión organizacional del centro educativo.

El objetivo específico 2 estaba orientado a determinar la relación que existe entre la obtención y distribución de los recursos que realiza el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas; de los resultados obtenidos a través de la tabla de contingencia y la gráfica estadística que se avizora en la (tabla 9) y (figura 4) se puede deducir que entre la dimensión 2 y el desempeño docente existe una relación directa, pues se tiene que el 54.5% de docentes están en el nivel de desempeño excelente cuando la rectora ejecuta frecuentemente el cumplimiento a su gestión de obtener y distribuir los recursos y disminuye el nivel del desempeño docente a muy bueno cuando el cumplimiento de la gestión de la rectora es realizada algunas veces, así lo corrobora el 46.7% de docentes; En lo concerniente al análisis de correlación determinado a través del estadístico de correlación de Pearson (tabla 14) se obtuvo que la correlación fue de +0.702 y una significación de 0.00, estableciendo que la relación entre las variables es directa, de incidencia positiva con una intensidad de correlación de alto nivel, además se precisa rechazo de la hipótesis nula y se admite la hipótesis formulada. Es así como inferimos en señalar que la Rectora de la Unidad Educativa Salinas al obtener y distribuir adecuadamente los recursos materiales, tecnológicos y otros al docente, a través de sus propias iniciativas y gestiones con las autoridades distritales para la distribución de implementos docentes y también propiciando el desarrollo de la autogestión mediante el aporte que brinda en materia económica el centro de desarrollo productivo, influye significativamente en el desenvolvimiento del educador en el salón de clases al impartir materia, viéndose reflejado directamente en el rendimiento académico del educando. Esta afirmación guarda relación con (Rojo Vega, 2012) quien en su trabajo de investigación “Gestión del Talento en los docentes en un centro de formación técnica”, señala a la falta de recursos como una de las dificultades de gran impacto, debido a que estos recursos provienen directamente de la institución y es allí donde existen los cuello de botella debido a las burocracias internas, también indica que la restricción económica no debe ser un obstáculo para implementar un modelo de gestión donde se haga hincapié al talento del docente, enfatizando que el docente por si es muy talentoso.

El objetivo específico 3 estaba orientado a determinar la relación que existe entre el cumplimiento de las normativas legales por el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas; de los resultados obtenidos a través de la tabla de contingencia y la gráfica estadística que se avizora en la (tabla 10) y (figura 5) se puede deducir que entre la dimensión 3 y el desempeño docente existe una relación directa, pues se tiene que el 100% de docentes

están en el nivel de desempeño excelente cuando la rectora ejecuta siempre el cumplimiento a su gestión de cumplir con las normativas legales, y si visualizamos el nivel de desempeño muy bueno, notamos que el mayor índice, el 53.3% de docentes están en este nivel cuando la gestión de la rectora es ejecutada frecuentemente; En lo concerniente al análisis de correlación determinado a través del estadístico de correlación de Pearson (tabla 15) se obtuvo que la correlación fue de +0.786 y una significación de 0.00, estableciendo que la relación entre las variables es directa, de incidencia positiva con una intensidad de correlación de alto nivel, además se precisa rechazo de la hipótesis nula y se admite la hipótesis formulada. Es así como vislumbramos que la rectora de la Unidad Educativa Salinas al cumplir prioritariamente con la Constitución de la República, con las normas de educación interpuestas por el Ministerio de Educación a través de los diferentes acuerdos ministeriales, así como las disposiciones de la Junta Distrital, dirigiendo adecuadamente para que el docente se involucre y cumpla con las jornadas escolares sin pérdida de tiempo y acatando las resoluciones descritas en los manuales de procedimientos internos, haciendo que respeten los derechos de los estudiantes, influye significativamente en el desempeño docente, el cual se ve reflejado directamente en el rendimiento académico del educando al ser evaluados. Al efecto (Palomino Zamudio, 2012) en su trabajo “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la universidad de San Martín de Porres”, infiere en indicar que se da una correlación positiva al comparar el desempeño docente en su estándar cumplimiento de funciones contra el aprendizaje por competencia, y señala que cuanto mayor sea el grado de involucramiento académico del docente, comprometido consigo mismo y con la institución, realizando y cumpliendo lo estratégicamente planificado para sus clases magistrales, se asegura en los estudiantes de grado superior un camino hacia el aprendizaje eficaz.

El objetivo específico 4 estaba orientado a determinar la relación que existe entre la sólida formación profesional del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas; de los resultados obtenidos a través de la tabla de contingencia y la gráfica estadística que se avizora en la (tabla 11) y (figura 6) se puede deducir que entre la dimensión 4 y el desempeño docente existe una relación directa, pues se tiene que el 81.8% de docentes están en el nivel de desempeño excelente cuando la rectora ejecuta siempre el cumplimiento a su gestión de mantener una sólida formación profesional, mientras que a nivel de muy buen desempeño se encuentran el 46.7% de docentes, cuando la gestión de la rectora es ejecutada

frecuentemente; En lo concerniente al análisis de correlación determinado a través del estadístico de correlación de Pearson (tabla 16) se obtuvo que la correlación fue de +0.756 y una significación de 0.00, estableciendo que la relación entre las variables es directa, de incidencia positiva con una intensidad de correlación de alto nivel, además se precisa rechazo de la hipótesis nula y se admite la hipótesis formulada. Es así como observamos que la Rectora de la unidad educativa al demostrar que tiene la capacidad intelectual de administrar, controlar y dirigir a un grupo de decentes, y que cuenta con un vasto conocimiento de la gestión educativa a través de los aprendizajes adquiridos en los diferentes seminarios que imparte el distrito educativo y posteriormente socializa esos conocimientos a la plana docente, promoviendo en ellos la participación activa como miembros de la comunidad educativa y el involucramiento en el desarrollo de la cultura organizacional para mejorar la calidad de los aprendizajes, influye significativamente en el desempeño docente, evidenciado directamente en el rendimiento académico del educando y en el alumnado. Al respecto (Barros Astudillo, 2012), en su investigación “Indicadores de calidad educativa en centros escolares del distrito metropolitano de Quito y propuesta de un modelo de calidad pertinente para el Ecuador”, obtuvo como resultado que el 35.8 % de las personas indagadas, sobre la calidad educativa, la relacionan con ciertos aspectos inherentes a la preparación intelectual de los profesores así como a los diferentes medios físicos que deben existir en el centro escolar.

Para finalizar, debo manifestar que esta investigación contribuye sobre manera al sostenimiento y/o mejoramiento de las actividades de la rectora respecto a las gestiones que debe realizar para alcanzar los estándares de calidad de la Unidad Educativa Salinas a través del desempeño eficiente y eficaz de la plana docente que labora en la entidad educativa.

V. CONCLUSIONES

El objetivo general de este trabajo consistió en determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano realizado por el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas; Se concluye en esta investigación, que la relación existente entre ambas variables es directa, positiva y con un alto nivel de correlación; comprobado a través de las tablas bivariadas y el estadístico de correlación de Pearson cuya r fue de + 0.746 y una significación menor a 0,01; es decir, cuanto mayor sea el grado de cumplimiento de la gestión por parte de la rectora, mayor será el nivel de desempeño que demuestren los docentes.

Respecto a los objetivos específicos, estos estaban supeditados a determinar la relación que existe entre el desempeño docente y las dimensiones dadas por el establecimiento de condiciones institucionales, la obtención y distribución de los recursos, el cumplimiento de las normativas legales y la sólida formación profesional del directivo; concluyendo que la relación que existe entre cada una de estas dimensiones y el desempeño docente es directa, positiva y de alto nivel de correlación.

Con lo indicado, es posible precisar que, si la gestión del talento humano que debe realizar la rectora se centra en el grado de cumplimiento más alto, es decir siempre, brindando estricta atención a sus tareas y actividades como administrativa de los recursos y de los talentos humanos de su institución, es factible entonces pensar en la consecución de una educación de calidad que beneficiará a toda la comunidad educativa al contar con docentes de nivel excelente que se verá reflejada en la enseñanza - aprendizaje del alumnado de la Unidad Educativa Salinas, asegurando así el éxito educativo e institucional.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- En esta investigación se establecieron situaciones que se daban desde los distritos educativos, por consiguiente y considerando que la gestión de la rectora de la Unidad Educativa Salinas, depende muchas veces de las acciones distritales, debo puntualizar la importancia de esta dependencia gubernamental para brindar oportuna asignación de recursos didácticos, áulicos y tecnológicos, así como la designación eficiente de docentes capacitados, cumpliendo con todos los parámetros de reclutamiento y selección de personal.

Segunda.- Se recomienda a la rectora establecer lineamientos y condiciones institucionales muy concretos y realizables, sabiendo identificar todas y cada una de las necesidades académicas que la comunidad educativa requiera, realizar una gestión permanente a conseguir y dotar de implementos académicos a los docentes, velando que se concrete de manera oportuna, mantener el cumplimiento a las normativas educativas vigentes del MinEduc así como las disposiciones distritales para el desarrollo de la actividad curricular, estar siempre actualizada en conocimientos y asistir a capacitaciones distritales, socializando esos aprendizajes con toda la comunidad educativa.

Tercero.- En virtud de que el 69,8% de los docentes evaluados alcanzaron nivel de desempeño de muy bueno y a fin de que los docentes lleguen a niveles de excelencia, es importante que opten por mejorar la forma en que llevan a cabo sus actividades de enseñanza y manejo de documentación institucional, así como el irrestricto cumplimiento a las normativas internas y distritales; recalcar en mejorar aspectos de la dimensión gestión del aprendizaje, de la dimensión del dominio disciplinar y curricular en especial a la realización de las planificaciones diarias y el cumplimiento de los proyectos áulicos, así como realizar el plan de refuerzo académico, los cuales se consideraron de cumplimiento bajo en las evaluaciones al desempeño.

Cuarto.- Recomiendo replicar este trabajo de investigación a otras instituciones educativas de nivel medio, pues es factible su realización ya que los resultados que se obtienen ayudan a establecer de una manera técnica las falencias y los aciertos de los directivos y rectores de las instituciones educativas, así como el nivel de desempeño en que se encuentran sus docentes.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Guía de Aprendizaje: Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Trujillo, Peru: Universidad Cesar Vallejo (1era. ed.).
- Alegre Haro, A. M. (2015). Liderazgo orientado a las personas y clima organizacional en la institución educativa Mario Florian -distrito San Juan de Lurigancho -2015. Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5067/Alegre_HAM.pdf?s=
- Almuniñas Rivero, J. L., & Galarza Lopez, J. (2013). La Evaluación del Desempeño del Docente Universitario: Experiencias institucionales y nacionales. Guayaquil, Ecuador: Universidad Ecotec.
- Angeles M, A. R. (2016). Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. Tesis Magistral, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7490/Angeles_MAR.pdf?isAllowed=
- Azocar A, R. E. (18 de mayo de 2013). Gestión del Talento Humano según Idalberto Chiavenato. Recuperado el 02 de 07 de 2018, de <http://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com/2013/05/gestion-del-talento-humano-segun.html>
- Barros Astudillo, T. J. (2012). Indicadores de calidad educativa en centros escolares del distrito metropolitano de Quito y propuesta de un modelo de calidad pertinente para el Ecuador. Tesis Doctoral, Universidad Central del Ecuador: Donastia San Sebastian.
- Cabal, R. (2009). Como mejorar el rendimiento; Técnicas para aumentar la productividad. (B. T. Piera, Trad.) Barcelona, España: Profit Editorial.
- Cabrera Q, R. L. (2015). La escuela activa como elemento para mejorar la calidad educativa en los niños y niñas de quinto grado de educación general básica de la escuela fiscal mixta Agustín Palacios del barrio San Cayetano alto, cantón y provincia de Loja, período lectivo 2014. Tesis de Investigación, Universidad Nacional de Loja, Loja,

- Ecuador. Obtenido de <http://docplayer.es/55720836-Carrera-de-educacion-basica-titulo.html>
- Cabrera, J. (5 de noviembre de 2013). Analisis: Tabla de contingencia. Obtenido de <https://investigayanaliza.blogspot.com/2013/11/tabla.html>
- Calderon Correa, A., & Jimenez Padron, I. (2011). Diseño de un plan de mejoramiento de la gerencia estrategica en la institución educativa COMFAMILIAR de Cartagena como herramienta base del desarrollo organizacional. Monografia, Institucion educativa de Cartagena, Facultad de Ciencias Economicas , Cartagena de Indias, Colombia .
- Cardenas, J. (29 de octubre de 2015). Tablas de contingencia: Cómo analizarlas fácilmente. Obtenido de <http://networkianos.com/tablas-de-contingencia/>
- Carpio Solano, J. A. (ene - abr de 2003). el talento humano en las organizaciones. (INA, Ed.) v. 3(n. 11), p. 24-28. Obtenido de <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/ina/ina5.htm>
- Castañeda Ramirez, I. D., & Zuluaga Collazos, A. (2014). Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Tesis Magistral, Universidad Catolica de Manizalez - Colombia.
- Castellanos Castillo, J. R. (24 de agosto de 2011). Concepciones de gestion del desempeño en las organizaciones. Recuperado el 7 de julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de Recursos Humanos; El Capital humano de las organizaciones (novena ed.). (J. M. Chacon, Ed.) Mexico D.F.: McGrawHill, Educación.
- Cuevas, J. C. (16 de diciembre de 2010). El talento humano y las competencias . Recuperado el 02 de 07 de 2018, de <https://psicologiayempresa.com/el-talento-humano-y-las-competencias-conceptos.html>
- Delors, J. (2000). Desafios de la educación. En I. I. Educación. Buenos Aires, Argentina: IIPE-BA 2000.

- Ed., M. (2012). Marco Legal Educativo. (M.-P. Edición, Ed.) Obtenido de <https://docslide.es/documents/marco-legal-educativo-2012.html>
- Educativos, S. d. (2017). Gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente. Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa . Quito, Ecuador: Medios Públicos EP-MinEduc.
- Espin Oleas, M. E. (2017). Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Chimborazo - República de Cuba. Obtenido de <http://docplayer.es/70650671-Maria-elena-espin-oleas.html>
- Frias, P. (2007). Estudio descriptivo de las prácticas de atracción, desarrollo y retención del talento humano de 7 organizaciones chilenas pertenecientes a distintos rubros industriales . Tesis de Psicología , Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales , Santiago, Chile.
- Galeano Ramirez, A. (1999). Manual de capacitación para directivos de centros de formación (Primera ed.). (Cinterfor/OIT, Ed.) Montevideo, Uruguay.
- Gamarnik, R., Torchio, R., Piarristeguy, M., & Ibaló, C. (2010). La generación de condiciones institucionales para la enseñanza. Caba, Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Educación, Presidencia de la Nación.
- García Quiñone, C. J. (2013). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el nivel básico y bachillerato del colegio Los Cañaris de la ciudad de Azoguez, parroquia Luis Cordero, cantón Azoguez de la provincia de Cañar, durante año 2012-2013. Tesis de Grado, Universidad Técnica Particular de Loja, Azoguez, Ecuador. Obtenido de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7357/3/UTPL_Garcia_Qui%
onez_Cristhian_Javier_1131405.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7357/3/UTPL_Garcia_Qui%c3%b1onez_Cristhian_Javier_1131405.pdf)
- Greene, M. (2000). Gestión educativa estratégica. En I. I. Educación. Buenos Aires, Argentina: IIPE-BA 2000.
- Gutiérrez Amaya, C. (17 de Abril de 2013). La importancia del cumplimiento de requisitos legales en la gestión de la información. Obtenido de

<https://www.welivesecurity.com/la-es/2013/04/17/importancia-cumplimiento-requisitos-legales-gestion-informacion/>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodología de la Investigación (5ta. ed.). Mexico DF, Mexico: McGrawHill.

IPE-UNESCO Buenos Aires. (Marzo de 1999). Gestión de la transformación educativa: Requerimientos de aprendizaje para las instituciones. (UNESCO, Ed.) Obtenido de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/publicaciones/gestion-de-la-transformacion-educativa-requerimientos-de-aprendizaje-para-las>

INEVAL. (2017). Modelo de Evaluación Docente. Quito D.M., Ecuador: INEVAL.

Jalbert, M. (6 de January de 2010). Global Conferenc on Bussines and Finance Proceedings. (Giobal-IBFR, Ed.) Obtenido de https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/9788/1/GCBF2010_issn-1941-9589-v5-n1-2010.pdf

Jazminet22. (27 de Octubre de 2005). Regresión lineal simple. (Monografias.com, Editor) Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos27/regresion-simple/regresion-simple.shtml>

Kleverblog. (26 de Febrero de 2015). Portafolio docente. Obtenido de <http://portafolioklever.blogspot.com/2015/02/ideario-institucional.html>

Majad Rondon, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. (S. C. Universidad Alonso de Ojeda, Ed.) Revista de Investigación N° 88 Vol. 40.

McShane, S. L., & Ann, V. G. (2010). Liderazgo y Recursos humanos; analisis del comportamiento organizacional. (P. navarro, Ed., & C. Ganzinelli, Trad.) Barcelona, España: Bresca Editorial.

Medina Montesdeoca, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzman - Quito. Tesis magistral, Universidad Andina Simon Bolivar sede Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

- MinEduc; Ministerio de Educacion. (2012). Estandares de Calidad Educativa; aprendizaje, gestion escolar, desempeño profesional e infraestructura. Recuperado el 5 de 7 de 2018, de <https://es.slideshare.net/victorfernandovalver/estandares-2012-47476219>
- Ministerio de Educacion. (2016). Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2016-00122-A. Quito-Ecuador. Obtenido de www.educacion.gob.ec
- Ministerio de Educacion- LOEI. (2011). Ley Organica de Educacion Intercultural. (R. 4. 31-marzo-2011, Ed.) Quito DM, Ecuador: Direccion Nacional de Normativas Juridico Educativa.
- Ministerio de Educacion-LOEI. (01 de Marzo de 2017). Ley Organica de Educacion Intercultural-Reformado. Quito, Ecuador: Direccion Nacional de Normativa Juridico Educativa.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (Abril de 2012). El Talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. (I. J. Conscience, Ed.) Obtenido de <http://docplayer.es/6449208-El-talento-humano-un-capital-intangible-que-otorga-valor-en-las-organizaciones.html>
- Palomino Zamudio, F. C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad academica de estudios generales de la universidad de San martin de Porres. Tesis magistral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú.
- Pazmiño C, I. (2008). Investigacion cientifica 2 - Tiempo de Investigar (3ra. ed.). Quito, Ecuador: Maya ediciones.
- Ponce, J. (2000). La educacion basica en el Ecuador: Problemas y Propuestas de solución . Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador Frente Social . Quito, Ecuador: SIISE. Obtenido de www.siise.gov.ec
- Pulla Cajamarca, A. L. (2013). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo del Colegio Municipal Manuel Cabeza de Vaca, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2012 - 2013. UTPL. Quito, Ecuador: RiUTPL. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/7204>
- Rifkin, J. (2000). Participación y demandada educativa. En I. I. Educación. Buenos Aires, Argentina: IIPE-BA 2000.

- Roberto, C. (27 de Marzo de 2016). Matriz galvezzz docxvariable 1 docx2 . Obtenido de https://issuu.com/cesarroberto2/docs/matriz_galvezzz.docxvariable_1.docx
- Rodriguez Rojas, F. P. (2015). Propuesta de un modelo de gestion de talento humano basado en competencias, desde la caracterizacion del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo - CIDE. Tesis magistral, Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación .
- Rojo Vega, G. (2012). Gestión del talento de los docentes en un centro de formación tecnica. Tesis Magistral , Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Economía y Negocios - Chile.
- Romero Morales, A., Ortiz Delgado, L., & Barrezueta Maldonado, K. (2017). Analisis de la administracion del talento humano en el centro de educacion básica fiscomisional "Cristo Rey" de la ciudad de Esmeraldas . Revista Pertenencia Academica ISSN 2588-1019.
- Salinas, P. J. (22 de Abril de 2013). Metodologia de la Investigacion Cientifica. (S. Share, Ed.) Obtenido de <https://es.slideshare.net/jenifermora28/metodologia-de-investigacin-cientifica-pedro-jose-salinas-uandes>
- Sanchez, H., Lopez, A., & Espinoza, D. (2017). Modelo de Evaluación Docente (Primera Edición ed.). (I. N. Educativa, Ed.) Quito, Ecuador: Publicaciones INEVAL.
- Sañudo Guerra, L. E. (2006). La Etica de la investigacion educativa. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 24. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- Simon, J. (1998). La formacion de recursos humanos para la gestion educativa en America Latina. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Buenos Aires, Argentina : IIPE-BA.
- Soto Cardenas, F. O. (2016). Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014. Tesis Magistral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5035/Soto_co.pdf;jsessionid=DC28D1723B88AAE93C001AA67AF221FD?sequence=1

Suarez Ibijes, M. (14 de febrero de 2014). Coeficiente de correlación de Karl Pearson. (Monografias.com, Editor) Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos85/coeficiente-correlacion-karl-pearson/coeficiente-correlacion-karl-pearson.shtml>

Suarez Ibijes, M. (27 de Julio de 2015). Correlación y regresión con Excel y GeoGebra. (Monografias.com, Editor) Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/correlacion-y-regresion-excel-y-geogebra/correlacion-y-regresion-excel-y-geogebra.shtml>

Superintendencia de Educacion, Chile. (enero de 2018). importancia del cumplimiento normativo en la educacion parvularia. Recuperado el 2018 de julio de 6, de <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2018/02/Importancia-del-cumplimiento-normativo-en-la-Educaci%C3%B3n-Parvularia.pdf>

Tam Malaga, J., Vera, G., & Olivares Ramos, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigacion cientifica. (R. d. Posgrado, Ed.) Pensamiento y Acción.

UNAE, Universidad Nacional de Educacion. (2018). UNAE modelo pedagogico. Recuperado el 7 de julio de 2018, de <http://www.unae.edu.ec/acerca-de-la-unae-m28ev>

UNESCO. (2005). Understanding education quality. Global Monitoring Report, EFA. Obtenido de http://www.unesco.org/education/gmr_download/chapter1.pdf

Universidad Nacional de Colombia. (2004). Estadistica descriptica construccion de tablas de contingencia en excell. Obtenido de https://virtual.uptc.edu.co/ova/estadistica/docs/libros/h_men_prob_est/lecciones_html/un1/excel_contingencia.html

Vallejo Chavez, L. M. (2016). Gestion del talento humano. (E. S. Chimborazo, Ed.) Chimborazo, Ecuador: Espoch.

Villalva Aviles, C. (2012). Metodologia de la investigacion cientifica. Quito, Ecuador: Sur Editores.

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de consistencia

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en la Unidad Educativa Salinas – Santa Elena 2018

3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano realizado por el Directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: La Gestión del talento humano que realiza el profesional Directivo se relaciona significativamente con La gestión del el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018</p> <p>H0: No existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo-Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>Para efectos del presente proyecto de investigación, la población de estudio está representada por 43 docentes de la Unidad Educativa Salinas en sus diferentes jornadas</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la gestión del talento humano del profesional directivo de la Unidad Educativa Salinas? ¿Cómo es el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas? ¿Cuál es el grado de correlación existente entre la gestión del talento humano con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el establecimiento de condiciones institucionales por parte del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Determinar la relación que existe entre la obtención y distribución de los recursos que realiza el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de las normativas legales por el directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Determinar la relación que existe entre la sólida formación profesional del directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas 	<p>Hipótesis específicos:</p> <p>H1.: El establecimiento de condiciones institucionales por parte del Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018</p> <p>H2.: La obtención y distribución de recursos que realiza el Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018</p> <p>H3.: El cumplimiento de la normativa legal por parte del Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018</p> <p>H4.: La sólida formación profesional que demuestra el Directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Unidad Educativa Salinas, de Santa Elena, en el 2018</p>	<p>Esquema:</p> <p>Donde: M: Muestra O1: Gestión del Talento Humano O2: Desempeño docente r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta y Observación</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 22 ítems Cuestionario 2: Registros por reactivos (4)</p>	<p>Muestra:</p> <p>La muestra de estudio según la naturaleza de la población por ser muy reducida lo constituye la totalidad de la población de estudio que es un total de 43 docentes que se encuentran laborando en la Unidad Educativa Salinas para el periodo lectivo 2018</p>

Anexo 2.- Operacionalización de variables

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en la Unidad Educativa Salinas – Santa Elena 2018

1 MATRIZ DE COMPONENTES DEL TÍTULO				
Variable 1	Enlace	Variable 2	Entidad	Tiempo
Gestión del Talento Humano	y	Desempeño Docente	Unidad Educativa Salinas "UES"	Santa Elena, Ecuador 2018
			Docentes	

2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del Talento Humano Variable 1:	"La gestión del talento humano consiste en buscar el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa" (Vallejo Chavez, 2016)	La gestión del talento humano directivo denota acciones importantes para optimizar su labor y hace referencia a establecer las condiciones institucionales apropiadas para la labor educativa, procurando obtener y distribuir recursos académicos propios, propendiendo cumplir con las normas distritales y legales, buscando su formación continua como profesional; para asegurar la implementación de nuevos planes funcionales y proyectos educativos como el POF y el PEI, verificando, tramitando, aplicando, dirigiendo y promoviendo aspectos inherentes a la consecución de una enseñanza-aprendizaje de calidad a través de los docentes en beneficio de los estudiantes de las instituciones educativas a su cargo.	D1. Establecimiento de condiciones institucionales	1.1 Diseñar e implementar el plan orgánico funcional (POF). 1.2 Identificar necesidades institucionales y del personal 1.3 Gestionar el mejoramiento continuo 1.4 Organizar programas de desarrollo integral 1.5 Implementar procesos evaluativos 1.6 Generar intercambios de conocimientos docentes e institucionales 1.7 Evaluar la eficiencia áulica 1.8 Favorecer la construcción de espacios de reflexión y análisis	1. Nunca 2. Rara vez 3. Algunas veces 4. Frecuente, mente 5. Siempre
			D2. Obtención y distribución de recursos	2.1 Tramitar la provisión de recursos en cumplimiento al Plan Educativo Institucional 2.2 Tomar decisiones para el uso eficiente del recurso de acuerdo al PEI 2.3 Inclinar a obtener recursos adicionales 2.4 Promover el apoyo necesario al docente 2.5 Realizar rendición de cuentas de su gestión	
			D3. Cumplimiento de la normativa legal	3.1 Verificar el cumplimiento de la normativa legal 3.2 Cumplir normas de administración de personal 3.3 Aplicar normativas vigentes en pro del beneficio estudiantil 3.4 Dirigir la aplicación de disposiciones distritales 3.5 Aplicar procesos de selección de proveedores de servicios 3.6 Hacer cumplir la jornada escolar mediante manuales de procedimientos	
			D4. Sólida formación profesional	4.1 Actualizarse en temas de gerencia educativa 4.2 Promover la participación de los miembros de la comunidad educativa 4.3 Monitorear y fomentar cultura de aprendizaje y evaluación	

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en la Unidad Educativa Salinas – Santa Elena 2018

Variable 2: Desempeño Docente	"El desempeño docente se entiende como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos" (Almullías Rívero & Galarza Lopez, 2013)	El desempeño del docente conlleva a entablar características de habilidades y destrezas peculiares del docente de calidad y contienen aspectos del dominio disciplinar y curricular, gestión de aprendizaje aplicados en las aulas de clases, desarrollo profesional para mantenerse actualizado con los avances y cambios educativos y de compromiso ético para con la comunidad educativa; que debe exhibir el docente a fin de progresar sustancialmente en la enseñanza-aprendizaje de calidad de los estudiantes	D1. Dominio Disciplinar y Curricular D2. Gestión del Aprendizaje D3. Desarrollo Profesional D4. Compromiso Ético	1.1 Comprender y tener dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica 1.2 Conocer el currículo nacional 1.3 Dominar la lengua con la que enseña 2.1 Planificar para el proceso de enseñanza – aprendizaje 2.2 Implementar procesos de enseñanza - aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate 2.3 Evaluar, retroalimentar e informar acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes 3.1 Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber 3.2 Participar de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje 3.3 Reflexionar antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes 4.1 Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes 4.2 Promover valores y garantizar el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del buen vivir 4.3 Comprometerse con el desarrollo de la comunidad educativa	1. Insatisfac- torio 2. Bueno 3. Muy Bueno 4. Excelente
----------------------------------	---	---	---	---	---

Anexo 3.- Instrumentos de Evaluación

Cuestionario evaluador al Directivo

		UNIDAD EDUCATIVA SALINAS "UES" SALINAS-SANTA ELENA uesalinas@gmail.com - CÓDIGO: 24H00272				
INSTRUMENTO DE EVALUACION AL DIRECTOR ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DATOS GENERALES DEL DIRECTOR						
NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DEL DIRECTOR(A):						
OBJETIVO						
Obtener informacion sobre el desempeño profesional del Director, con la finalidad de mejorar la gestion de la institución que dirige						
INSTRUCCIONES						
a. Lea detenidamente cada pregunta del cuestionario y conteste con honestidad, en el casillero correspondiente a la alternativa con que usted califica al Director						
b. Frente a cada pregunta, marque con una equis (x) utilizando la siguiente escala de valoración:						
TABLA DE VALORACION				OBSERVACIONES		
1	Nunca			MARQUE ASI	<input type="checkbox"/>	
2	Rara vez				<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Algunas veces				<input type="checkbox"/>	
4	Frecuentemente			NO MARQUE ASI	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	Siempre				<input type="checkbox"/>	
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN:						
No.	EL DIRECTIVO ESTABLECE CONDICIONES INSTITUCIONALES APROPIADAS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PERSONAL	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Diseña e implementa el plan organico funcional, alineado a las metas institucionales					
2	Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formacion continua					
3	Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo					
4	Organiza programas de desarrollo integral para su formacion y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales					
5	Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluacion a la practica docente					
6	Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares					
7	Evalua la eficiencia e las acciones tomadas en relacion a la capacitacion y formacion continua, mediante el seguimiento de su aplicacion en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento					
8	Favorece la construccion de espacios de reflexion y analisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relacion con su desempeño profesional					
EL DIRECTIVO PLANIFICA Y GESTIONA LA OBTENCION Y DISTRIBUCION DE RECURSOS						
9	Tramita oportunamente la provision de recursos para el cumplimiento del Plan Educativo Institucional (PEI)					
10	Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI					
11	Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI					
12	Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa y asegura a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones					
13	Presenta periodicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa su informe de rendicion de cuentas					
EL DIRECTIVO ENMARCA SU GESTION EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA LEGAL						
14	Verifica el cumplimiento de la normativa y de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de las areas pedagogicas, administrativas y de servicio de apoyo					
15	Cumple con las normas establecidas para la administración del personal					
16	Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento Educativo, Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes					
17	Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos					
18	Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniforme y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente					
19	Dirige adecuadamente el cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones; b) Procedimientos Operativos; c) Procedimientos Académicos; d) Jornada extracurricular					
EL DIRECTIVO DEMUESTRA EN SU GESTION UNA SOLIDA FORMACION PROFESIONAL						
20	Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y tematica afines					
21	Promueve la participacion de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes					
22	Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento					
FECHA DE EVALUACION			Firma del evaluador			
dd	mm	aa				
¡GRACIAS POR SU COLABORACION!						

Ficha de evaluación docente. Dimensión A

	UNIDAD EDUCATIVA SALINAS "UES" SALINAS-SANTA ELENA uesalinas@gmail.com - CÓDIGO: 24H00272				
EVALUACION FICHA DE EVALUACION PORTAFOLIO DOCENTE DIMENSION A. DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR <small>*Dirigir el proceso de diseño y ejecución de planes o proyectos Institucionales...* - Numeral 2 del Artículo 45 del reglamento a la LOEI</small>					
I. DATOS INFORMATIVOS PERIODO LECTIVO ESCOLAR 201.....-201..... DOCENTE: _____ FECHA DE REVISION: _____ HORA: _____ TUTOR GRADO/CURSO: _____ PARALELO: _____ JORNADA: _____					
ESCALA DE EVALUACION					
0 : NULO	1 : DEFICIENTE (33%)	2 : ACEPTABLE (67%)	3 : SATISFACTORIO (100%)	NOTA DE LA EVALUACION	-----/60
				PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	
N°	ASPECTOS A EVALUAR	OBSERVACIONES	NOTA	PORCENTAJE	
1	Carátula	Incluir hoja de vida (una hoja)			
2	Horarios de clase y exámenes				
3	Misión - Visión - Ideario Institucional (PEI)				
4	Cronograma escolar Institucional				
5	Registro de calificaciones y asistencia de los estudiantes a su cargo				
6	Convocatorias a padres de familia o representante legal	Incluir por lo menos tres convocatorias por grado/curso por parcial			
7	Registro de atención a padres de familia o representantes legales				
8	Registro de estudiantes que asisten a recuperación pedagógica				
9	Plan de refuerzo académico	Incluir el plan de acuerdo a formato del año lectivo anterior			
10	Actas de compromiso firmadas por los padres de familia o representantes legales				
11	Planificaciones con adaptaciones curriculares	Colocar copias de por lo menos tres planificaciones			
12	Registro de estudiantes con N.E.E				
13	Directiva de Padres de familia del paralelo a su cargo (tutores)	Adjuntar datos adicionales: No. de cédulas, No. telefónicos, email, otros			
14	Nomina de directiva de estudiantes: Aula y asamblea de aula (tutores)				
15	Plan del tutor				
16	Planificación microcurricular por destrezas con criterio de desempeño (EGB y BGU)				
17	Registro de reuniones con padres de familia o representantes legales				
18	Informes generales	Incluye informes de aprendizaje			
19	Documentos adicionales (enviados y recibidos)	Incluye memos, oficios, informes de aprendizaje en calidad de tutora			
20	Proyectos aulicos	Incluir por lo menos un proyecto por parcial o uno por quimestre (por materia)			
TOTAL					
RECOMENDACIONES: <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 30%; text-align: center;"> _____ VICERECTOR/A </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> _____ EVALUADOR </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> _____ DOCENTE EVALUADO </div> </div>					

Ficha de evaluación docente. Dimensión B

Ministerio de Educación		UNIDAD EDUCATIVA SALINAS "UES" SALINAS-SANTA ELENA uesalinas@gmail.com - CÓDIGO: 24H00272		ASOCIACIÓN NACIONAL DE MAESTROS			
OBSERVACION DE CLASE / CO-EVALUACION FICHA DE EVALUACION DE LA GESTIÓN DOCENTE EN EL AULA DIMENSION B. DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE "Asesorar y supervisar el trabajo docente" - Numeral 5 del Artículo 45 del reglamento a la LOE							
1. DATOS INFORMATIVOS PERIODO LECTIVO ESCOLAR 201.....-201.....							
INSTITUCION VISITADA: _____		FECHA: _____		HORA: _____			
GRADO/AÑO/FIGURA PROFESIONAL: _____		PROFESOR: _____					
ASIGNATURA/MÓDULO: _____		TÍTULO: _____					
CARGA HORARIA SEMANAL: _____		ANOTA EN EL REGISTRO/LECCIONARIO: SI ___ NO ___					
CURSO: _____		PARALELO: _____		VISITA ANUNCIADA: SI ___ NO ___			
JORNADA: _____							
2. PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE AULA					NOTA DE LA EVALUACION		
2.1. UNIDAD / BLOQUE				/150		
2.2 TEMA:							
ÁMBITOS	N°	ASPECTOS A OBSERVAR	ESCALA				
			DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
PRESENTACIÓN GENERAL	1	Apariencia personal del docente.					
	2	Puntualidad.					
	3	Presentación física del aula.					
PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE AULA	4	Claridad de los objetivos de la clase.					
	5	Pertinencia de la metodología.					
	6	Pertinencia de los recursos necesarios para el desarrollo de la clase.					
PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	7	Pertinencia de las actividades de evaluación.					
	8	Uso de dinámicas o recursos verbales tendientes a crear una atmósfera previa favorable.					
	9	Transferencia de los objetivos de la clase.					
	10	Generación de reflexión individual y grupal a partir de la experiencia evocada.					
	11	Conceptualización a partir del análisis y/o síntesis individual y/o grupal.					
	12	Uso de ejemplos pertinentes para ayudar a la comprensión del tema.					
	13	Domínio del conocimiento científico.					
	14	Orden lógico de la temática transferida.					
	15	Uso de técnicas apropiadas para aplicar el conocimiento impartido.					
	16	Atención a las inquietudes individuales de los estudiantes.					
	17	Análisis de las experiencias individuales y/o grupales producto de la aplicación del conocimiento.					
	18	Participación activa de los estudiantes.					
	19	Entusiasmo del profesor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
	20	Uso del refuerzo positivo en forma oportuna.					
	21	Habilidad para responder preguntas.					
	22	Habilidad para mantener el interés de la clase.					
	23	Habilidad para mantener la disciplina.					
	24	Transmite principios y valores humanos.					
	25	Equilibrio emocional frente a las diversas situaciones.					
	26	Uso del material didáctico.					
CONSOLIDACIÓN Y EVALUACIÓN	27	Generación de oportunidades para que los estudiantes elaboren síntesis parciales y totales de los contenidos estudiados.					
	28	Aplicación de técnicas para evaluar los aprendizajes alcanzados.					
	29	Uso de indicadores de logro para el proceso evaluatorio.					
	30	Retroalimentación de los contenidos en base a la evaluación de los aprendizajes.					
TOTAL							
OBSERVACIONES:							
_____ VICE-RECTOR/A		_____ OBSERVADOR		_____ DOCENTE OBSERVADO			

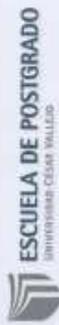
Ficha de evaluación docente. Dimensión C

 Ministerio de Educación	UNIDAD EDUCATIVA SÁLINAS "UES" SALINAS-SANTA ELENA uesalinas@gmail.com - CÓDIGO: 24H00272				
EVALUACION FICHA DE EVALUACION GESTION DOCENTE DIMENSION C. DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA DESARROLLO PROFESIONAL					
Cada Docente debe llevar a la junta de docentes los informes de aprendizaje de sus Estudiantes - Numeral 1 del Artículo 216 del reglamento a la LOEI					
1. DATOS INFORMATIVOS					
PERIODO LECTIVO ESCOLAR 201.....-201.....					
DOCENTE: _____	FECHA DE REVISION: _____	HORA: _____			
TUTOR GRADO/CURSO: _____	PARALELO: _____				
JORNADA: _____					
ESCALA DE EVALUACION POR NIVEL					
1: NIVEL BAJO (mas de tres observaciones)		NOTA DE LA EVALUACION/15			
2: NIVEL MEDIO (Hasta tres observaciones)					
3: NIVEL ALTO (Sin observaciones)					
N°	INDICADORES Y RESULTADOS	PESO	NOTA		
			1	2	3
1	Asiste a jornadas de capacitacion interna y/o externa	3			
2	Asiste a reuniones académicas institucionales	3			
3	Asiste puntualmente a la jornada laboral	3			
4	Resultado de la Auto -Evaluación (ver ficha de auto evaluación docente)	3			
5	Promedio de la calificación de los estudiantes en relación con el indicador del Objetivo de calidad -académico	> 8,35	3		
		entre 7 - 8,34	2		
		< 6,99	1		
TOTAL		15			
OBSERVACIONES:					
_____		_____		_____	
VICERECTOR/A		INSPECTOR/A		DOCENTE EVALUADO	

Ficha de evaluación docente. Dimensión D

 Ministerio de Educación	UNIDAD EDUCATIVA SALINAS "UES" SALINAS-SANTA ELENA uesalinas@gmail.com - CÓDIGO: 24H00272		
EVALUACION FICHA DE EVALUACION GESTION DOCENTE DIMENSION D. DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA COMPROMISO ETICO *Desarrollo de valores éticos integrales.....* - Numeral 1 del Artículo 90 del reglamento a la LOEI			
1. DATOS INFORMATIVOS PERIODO LECTIVO ESCOLAR 201.....-201..... DOCENTE: _____ FECHA DE REVISION: _____ HORA: _____ TUTOR GRADO/CURSO: _____ PARALELO: _____ JORNADA: _____			
ESCALA DE EVALUACION POR NIVEL			
1: NIVEL BAJO (mas de tres observaciones)	NOTA DE LA EVALUACION/30	
2: NIVEL MEDIO (Hasta tres observaciones)			
3: NIVEL ALTO (Sin observaciones)			
N°	INDICADORES Y RESULTADOS	PESO	NOTA
1	Es cortés en el trato con los miembros de la Institucion Educativa	3	
2	Es proactivo en la responsabilidades asignadas: turnos, reemplazos, comisiones, otros	3	
3	Demuestra sentido de pertenencia e identidad institucional	3	
4	Hace convocatorias a padres de familia o representantes legales de estuidiantes con dificultades academicas y/o comportamiento	1	
5	Ficha de atencion a padres de familia o representantes legales	1	
6	Ficha de acuerdo y compromiso con los padres de familia o representantes legales	1	
7	Ficha de reporte al Tutor / DECE / Directivo	1	
8	Evidencias del proceso de seguimiento hasta el cierre de casos	1	
9	Registra oportunamente las calificaciones en el sistema virtual de notas	3	
10	Ficha de evaluacion de la gestion del Docente aplicado por estudiantes	10	
11	Registro de quejas de los estudiantes, padres de familia o representante legal en : DECE -Inspectoría-Vicerectorado - Rectorado -otros	Ninguna	3
		1	2
		2	1
		> 3	0
TOTAL		30	
OBSERVACIONES: <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 30%; text-align: center;"> _____ VICERECTOR/A </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> _____ INSPECTOR/A </div> <div style="width: 30%; text-align: center;"> _____ DOCENTE EVALUADO </div> </div>			

Anexo 4.- Ficha de evaluación del Instrumento: Evaluación al Director



“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SALINAS-SANTA ELENA-2018”

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: EVALUACION AL DIRECTOR/ ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Indicadores	Criterios	Deficiente					Regular					Buena					Muy Buena					Excelente					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus Items																										
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																										
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																										

“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SALINAS-SANTA ELENA-2018”

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: EVALUACION AL DIRECTOR/ ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	6																				✓					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					✓					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					✓					

“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SALINAS-SANTA ELENA-2018”

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: EVALUACION AL DIRECTOR/ ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	✓					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																					✓					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					✓					

Anexo 5.- Constancia de Validación de los Instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LILIA ESTHER VALBANCIA CRUZATY con CI. No. 0913042339

Grado académico DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Registro Senecyt N° 6041138430 Cargo PROFESOR - UNIVERSITARIO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de:

EVALUACION AL DIRECTOR/ ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Instrumento de evaluación al Director	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Salinas, a los 16 días del mes de Mayo del dos mil diez y ocho.


 Ph.D. Valencia Cruzaty, Lilia Esther
 CI. 0913042339
 EVALUADOR

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Harold Marcial Castillo del Valle con CI. No. 0914459193
 Grado académico Magíster en Gerencia de Innovaciones Educativas
 Registro Senecyt N° 1030-025985 Cargo Rector de Unidad Educativa Gonzalo Grijó

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de:

EVALUACION AL DIRECTOR/ ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Instrumento de evaluación al Director	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Salinas, a los 16 días del mes de Mayo del dos mil diez y ocho.


 MSc. Castillo del Valle, Harold Marcial
 CI. 0914459193
 EVALUADOR



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Fanny Janet Ordoñez Villao con CI. No. 0914582234
 Grado académico Magister en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
 Registro Senecyt N° 1050-13-86041229 Cargo Directora FEB Abg. César Montenegro

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento de:

EVALUACION AL DIRECTOR/ ESTANDAR GENERAL: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Instrumento de evaluación al Director	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad, firmo la presente en la ciudad de Salinas, a los 16 días del mes de Mayo del dos mil diez y ocho.



MSc. Ordoñez Villao, Fanny Janet
 Ci. 0914582234
 EVALUADOR



CERTIFICADO

El Vice-Rector de la Unidad Educativa Salinas, perteneciente al Distrito Educativo Intercultural 24D02 La Libertad -Salinas, Santa Elena, Ecuador.

Certifica:

Que, los documentos:

- Ficha de evaluación portafolio docente. Dimensión A
- Ficha de evaluación de la gestión docente en el aula. Dimensión B
- Ficha de evaluación gestión docente. Dimensión C
- Ficha de evaluación gestión docente. Dimensión D

Corresponden a los registros internos que utiliza la Unidad Educativa Salinas para la evaluación anual de desempeño de sus docentes. Estos documentos se encuentran avalados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL en concordancia con el PEI, PCI, CC, PCA, PUD del año 2014.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Salinas, 15 de Mayo de 2018



Ing. JAYR MENDOZA POZO
Vice-Rector UES (E)



Anexo 6.- Nivel de Confiabilidad de los instrumentos: Alfa de Cronbach

PLAN PILOTO / INSTRUMENTO EVALUADOR AL DIRECTIVO

SUJETO	DC1	DC2	DC3	DC4	DC5	DC6	DC7	DC8	DC9	DC10	DC11	DC12	DC13	DC14	DC15	VARIANZAS
ITEMS																
1	4	4	2	4	3	4	5	2	2	5	3	4	5	3	5	1,156
2	4	4	2	5	3	4	5	2	2	4	3	4	5	3	5	1,156
3	4	5	2	5	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4	5	1,093
4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	5	3	3	4	4	4	0,916
5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	3	4	0,560
6	3	3	5	4	3	4	5	3	2	4	3	4	4	2	4	0,782
7	4	3	3	4	4	4	5	4	2	5	3	3	5	3	4	0,729
8	3	4	3	4	3	4	5	2	2	5	3	4	4	3	3	0,782
9	3	3	4	4	4	4	5	2	2	4	3	3	5	3	5	0,907
10	4	4	4	4	3	3	5	2	2	4	3	3	5	4	4	0,773
11	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	3	3	5	4	5	0,827
12	4	3	5	4	3	4	5	2	2	4	3	4	5	4	5	0,960
13	3	3	2	4	4	4	5	2	2	4	3	3	4	5	4	0,916
14	4	4	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	5	4	5	0,933
15	5	5	4	5	4	3	5	2	2	5	3	4	5	4	5	1,129
16	5	5	4	5	3	3	5	2	2	4	3	4	4	5	5	1,129
17	5	4	4	5	3	4	5	2	2	4	3	4	4	4	4	0,827
18	3	4	4	5	4	3	5	2	2	5	3	4	4	5	5	1,049
19	5	4	5	5	4	3	5	2	2	5	3	3	5	3	5	1,262
20	4	4	3	4	2	4	5	2	2	4	3	3	5	3	5	1,049
21	5	5	5	4	2	5	5	2	2	5	3	4	5	4	5	1,396
22	5	4	4	4	2	4	5	2	2	5	3	3	4	3	4	1,040
PUNTUACION	89	86	78	96	74	84	109	50	44	99	66	79	100	80	100	

α	ALFA DE CRONBACH	0,977	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{V_i}{V_t} \right)$
K	NUMERO DE ITEMS	22	
V_i	SUMATORIA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	21,369	
V_t	VARIANZA TOTAL	316,462	

**PLAN PILOTO / FICHA DE EVALUACION PORTAFOLIO DOCENTE
DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR (60 PTOS)**

SUJETO	DC1	DC2	DC3	DC4	DC5	DC6	DC7	DC8	DC9	DC10	DC11	DC12	DC13	DC14	DC15	VARIANZAS
ITEMS																
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0,062
2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0,222
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0,062
4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0,196
5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	0,222
6	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0,196
7	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0,196
8	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	0,116
9	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	0,240
10	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0,116
11	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	0,222
12	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	0,196
13	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	0,160
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	0,222
15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0,160
16	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	0,356
17	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	0,160
18	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	0,196
19	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0,222
20	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	0,382
PUNTUACION	47	53	58	48	53	60	52	49	55	58	60	57	58	58	56	

α	ALFA DE CRONBACH	0,812	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{VI}{Vt} \right)$
K	NUMERO DE ITEMS	20	
VI	SUMATORIA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	3,902	
Vt	VARIANZA TOTAL	17,093	

**PLAN PILOTO / FICHA DE EVALUACION PORTAFOLIO DOCENTE
GESTION DEL APRENDIZAJE (150 PTOS)**

SUJETO	DC1	DC2	DC3	DC4	DC5	DC6	DC7	DC8	DC9	DC10	DC11	DC12	DC13	DC14	DC15	VARIANZAS
ITEMS																
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	0,116
2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	0,373
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	0,222
4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	0,693
5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	0,373
6	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	0,729
7	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	0,693
8	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	0,160
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	0,382
10	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	0,560
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	0,116
12	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0,116
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	0,116
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	0,249
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	0,062
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	0,062
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	0,062
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	0,293
19	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	0,622
20	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	0,622
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	0,249
22	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	0,293
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0,062
24	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	0,516
25	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	0,516
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	0,116
27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	0,222
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	0,160
29	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	0,356
30	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	0,507
PUNTUACION	126	145	140	133	146	149	144	145	147	140	139	129	132	135	138	

α	ALFA DE CRONBACH	0,837	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{V_i}{V_t} \right)$
K	NUMERO DE ITEMS	30	
$\sum V_i$	SUMATORIA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	9,618	
V_t	VARIANZA TOTAL	50,329	

**PLAN PILOTO / FICHA DE EVALUACION PORTAFOLIO DOCENTE
DESARROLLO PROFESIONAL (15 PTOS)**

SUJETO	DC1	DC2	DC3	DC4	DC5	DC6	DC7	DC8	DC9	DC10	DC11	DC12	DC13	DC14	DC15	VARIANZAS
ITEMS																
1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	0,222
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	0,196
3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	0,507
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	0,160
5	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	0,516
PUNTUACION	9	14	12	10	13	15	13	15	13	14	11	12	10	10	13	

α	ALFA DE CRONBACH	0,661	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{V_i}{V_t} \right)$
K	NUMERO DE ITEMS	5	
V _i	SUMATORIA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	1,600	
V _t	VARIANZA TOTAL	3,396	

**PLAN PILOTO / FICHA DE EVALUACION PORTAFOLIO DOCENTE
COMPROMISO ETICO (30 PTOS)**

SUJETO	DC1	DC2	DC3	DC4	DC5	DC6	DC7	DC8	DC9	DC10	DC11	DC12	DC13	DC14	DC15	VARIANZAS
ITEMS																
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0,160
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0,160
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0,196
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,000
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,000
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,000
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,000
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,000
9	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	0,516
10	7	7	6	7	6	10	7	7	7	9	8	7	6	7	8	1,129
11	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	0,356
PUNTUACION	23	22	21	22	21	30	25	24	24	27	24	24	22	25	27	

α	ALFA DE CRONBACH	0,623	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{V_i}{V_t} \right)$
K	NUMERO DE ITEMS	11	
V _i	SUMATORIA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	2,516	
V _t	VARIANZA TOTAL	5,796	

Anexo 7.- Base de datos Gestión Talento Humano

Base de Datos: CONTEO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION AL DIRECTOR (PERCEPCION DOCENTE)		ESCALA				
		NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENTE	SIEMPRE
D1	EL DIRECTIVO ESTABLECE CONDICIONES INSTITUCIONALES APROPIADAS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PERSONAL					
1	Diseña e implementa el plan organico funcional, alineado a las metas institucionales	0	0	1	3	1
2	Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formacion continua	0	0	2	1	0
3	Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo	0	4	1	0	0
4	Organiza programas de desarrollo integral para su formacion y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales	0	0	4	5	0
5	Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluacion a la practica docente	0	1	0	2	2
6	Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares	0	0	3	3	2
7	Evalua la eficiencia y las acciones tomadas en relacion a la capacitacion y formacion continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento	0	2	0	4	0
8	Favorece la construccion de espacios de reflexion y analisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relacion con su desempeño profesional	0	0	1	0	1
TOTAL D1		0	7	12	18	6
D2	EL DIRECTIVO PLANIFICA Y GESTIONA LA OBTENCION Y DISTRIBUCION DE RECURSOS					
9	Tramita oportunamente la provision de recursos para el cumplimiento del Plan Educativo Institucional (PEI)	0	2	5	5	1
10	Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI	0	1	2	4	2
11	Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI	0	1	3	2	1
12	Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institucion educativa y asegura a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones	0	1	2	6	1
13	Presenta periodicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa su informe de rendicion de cuentas	0	1	2	1	0
TOTAL D2		0	6	14	18	5
D3	EL DIRECTIVO ENMARCA SU GESTION EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA LEGAL					
14	Verifica el cumplimiento de la normativa y de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de las areas: pedagógicas, administrativas y de servicio de apoyo	0	1	2	3	2
15	Cumple con las normas establecidas para la administración del personal	0	2	3	2	1
16	Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento Educativo, Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes	0	0	1	4	3
17	Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolucion de Conflictos	0	1	2	4	2
18	Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluacion de proveedores de servicios (bar, transporte, uniforme y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente	0	0	1	3	3
19	Dirige adecuadamente el cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones; b) Procedimientos Operativos; c) Procedimientos Academicos; d) Jornada extracurricular	0	1	1	0	1
TOTAL D3		0	5	10	16	12
D4	EL DIRECTIVO DEMUESTRA EN SU GESTION UNA SOLIDA FORMACION PROFESIONAL					
20	Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y tematica afines	0	2	3	5	3
21	Promueve la participacion de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementacion y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes	0	3	5	7	4
22	Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento	0	2	3	4	2
TOTAL D4		0	7	11	16	9

RESUMEN GESTION DEL TALENTO HUMANO		
ESCALA	# DOCENTES	PORCENTAJE
NUNCA	0	0,0%
RARA VEZ	6	14,0%
ALGUNAS VECES	12	27,9%
FRECUENTEMENTE	17	39,5%
SIEMPRE	8	18,6%
TOTAL	43	100,0%

Anexo 8.- Base de datos Desempeño Docente

Base de datos: Resultados de la evaluación del desempeño docente según ficha evaluativas

JORNADA	DOCENTE	D1/60	DOMINIO DISCIPLINAR (30%)	D2/150	GESTION DEL APRENDIZAJE (50%)	D3/15	DESARROLLO PROFESIONAL (10%)	D4/30	COMPROMISO ETICO (10%)	TOTAL (%)	NIVEL
MATUTINA	DC 01	53	26,5	140	46,7	11	7,3	23	7,7	88	muy bueno
	DC 02	51	25,5	138	46,0	11	7,3	22	7,3	86	muy bueno
	DC 03	55	27,5	135	45,0	10	6,7	23	7,7	87	muy bueno
	DC 04	51	25,5	136	45,3	11	7,3	21	7,0	85	muy bueno
	DC 05	45	22,5	128	42,7	10	6,7	21	7,0	79	bueno
	DC 06	60	30,0	148	49,3	12	8,0	24	8,0	95	excelente
	DC 07	60	30,0	146	48,7	14	9,3	28	9,3	97	excelente
	DC 08	48	24,0	130	43,3	11	7,3	22	7,3	82	muy bueno
	DC 09	60	30,0	148	49,3	13	8,7	24	8,0	96	excelente
	DC 10	47	23,5	126	42,0	9	6,0	23	7,7	79	bueno
	DC 11	53	26,5	145	48,3	12	8,0	22	7,3	90	excelente
	DC 12	58	29,0	148	49,3	12	8,0	21	7,0	93	excelente
	DC 13	48	24,0	133	44,3	10	6,7	22	7,3	82	muy bueno
	DC 14	53	26,5	146	48,7	12	8,0	20	6,7	90	excelente
	DC 15	60	30,0	145	48,3	13	8,7	28	9,3	96	excelente
	DC 16	52	26,0	143	47,7	12	8,0	23	7,7	89	muy bueno
	DC 17	49	24,5	145	48,3	11	7,3	24	8,0	88	muy bueno
	DC 18	55	27,5	147	49,0	11	7,3	23	7,7	92	excelente
	DC 19	58	29,0	148	49,3	13	8,7	27	9,0	96	excelente
VESPERTINA	DC 20	60	30,0	130	43,3	11	7,3	23	7,7	88	muy bueno
	DC 21	57	28,5	132	44,0	12	8,0	22	7,3	88	muy bueno
	DC 22	58	29,0	130	43,3	11	7,3	22	7,3	87	muy bueno
	DC 23	58	29,0	135	45,0	10	6,7	25	8,3	89	muy bueno
	DC 24	56	28,0	138	46,0	13	8,7	26	8,7	91	excelente
	DC 25	57	28,5	136	45,3	12	8,0	26	8,7	91	excelente
	DC 26	56	28,0	135	45,0	12	8,0	24	8,0	89	muy bueno
	DC 27	58	29,0	131	43,7	11	7,3	23	7,7	88	muy bueno
	DC 28	55	27,5	130	43,3	11	7,3	22	7,3	86	muy bueno
	DC 29	53	26,5	133	44,3	10	6,7	20	6,7	84	muy bueno
	DC 30	55	27,5	132	44,0	10	6,7	24	8,0	86	muy bueno
	DC 31	56	28,0	132	44,0	12	8,0	22	7,3	87	muy bueno
NOCTURNA	DC 32	49	24,5	132	44,0	11	7,3	20	6,7	83	muy bueno
	DC 33	46	23,0	130	43,3	11	7,3	20	6,7	80	muy bueno
	DC 34	52	26,0	134	44,7	12	8,0	21	7,0	86	muy bueno
	DC 35	47	23,5	130	43,3	11	7,3	20	6,7	81	muy bueno
	DC 36	47	23,5	129	43,0	10	6,7	21	7,0	80	muy bueno
	DC 37	53	26,5	133	44,3	12	8,0	23	7,7	87	muy bueno
	DC 38	54	27,0	135	45,0	11	7,3	22	7,3	87	muy bueno
	DC 39	49	24,5	131	43,7	11	7,3	20	6,7	82	muy bueno
BACHILLERATO INTENSIVO	DC 40	48	24,0	133	44,3	10	6,7	21	7,0	82	muy bueno
	DC 41	46	23,0	129	43,0	12	8,0	23	7,7	82	muy bueno
	DC 42	47	23,5	132	44,0	11	7,3	20	6,7	82	muy bueno
	DC 43	51	25,5	134	44,7	12	8,0	25	8,3	87	muy bueno

RESUMEN DESEMPEÑO DOCENTE		
ESCALA	# DOCENTES	PORCENTAJE
INSATISFACTORIO	0	0,0%
BUENO	2	4,7%
MUY BUENO	30	69,7%
EXCELENTE	11	25,6%
TOTAL	43	100,0%

Anexo 9.- Base de datos: Relación entre las variables

Base de datos: Relación Gestion del Directivo y el Desempeño del docente

JORNADA	DOCENTE	GESTION DEL TALENTO HUMANO					DESEMPEÑO DOCENTE	
		NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECIENTE MENTE	SIEMPRE	PUNTAJE (%)	NIVEL
MATUTINA	DC 01				X		88	muy bueno
	DC 02			X			86	muy bueno
	DC 03				X		87	muy bueno
	DC 04			X			85	muy bueno
	DC 05		X				79	bueno
	DC 06					X	95	excelente
	DC 07					X	97	excelente
	DC 08			X			82	muy bueno
	DC 09					X	96	excelente
	DC 10		X				79	bueno
	DC 11					X	90	excelente
	DC 12					X	93	excelente
	DC 13		X				82	muy bueno
	DC 14				X		90	excelente
	DC 15					X	96	excelente
	DC 16				X		89	muy bueno
	DC 17				X		88	muy bueno
	DC 18				X		92	excelente
	DC 19					X	96	excelente
VESPERTINA	DC 20				X		88	muy bueno
	DC 21				X		88	muy bueno
	DC 22				X		87	muy bueno
	DC 23				X		89	muy bueno
	DC 24				X		91	excelente
	DC 25					X	91	excelente
	DC 26				X		89	muy bueno
	DC 27				X		88	muy bueno
	DC 28			X			86	muy bueno
	DC 29			X			84	muy bueno
	DC 30				X		86	muy bueno
DC 31				X		87	muy bueno	
NOCTURNA	DC 32			X			83	muy bueno
	DC 33		X				80	muy bueno
	DC 34			X			86	muy bueno
	DC 35			X			81	muy bueno
	DC 36		X				80	muy bueno
	DC 37				X		87	muy bueno
	DC 38			X			87	muy bueno
	DC 39			X			82	muy bueno
BACHILLERATO INTENSIVO	DC 40		X				82	muy bueno
	DC 41			X			82	muy bueno
	DC 42			X			82	muy bueno
	DC 43				X		87	muy bueno
TOTAL		0	6	12	17	8	43	

Anexo 10.- Constancia de autorización para el desarrollo de la investigación

 **Ministerio de Educación**

UNIDAD EDUCATIVA "SALINAS"
Salinas - Santa Elena y
Teléfono: 2770914 - 2771194
uec@uec.com.ec - ARIE: 24108272



AUTORIZACIÓN AL DOCENTE

La Rectora de la Unidad Educativa Salinas, perteneciente al Distrito Educativo Intercultural 24D02 La Libertad -Salinas, Santa Elena, Ecuador.

Autoriza

A la Ingeniera **BORBOR VILLAMAR BRENDA ELENA**, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SALINAS – SANTA ELENA - 2018", para lo cual se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

De igual manera se le autoriza hacer uso de los instrumentos de evaluación aplicados por la institución, en la elaboración del proyecto antes indicado.

Salinas, 7 de Mayo de 2018


MSc. Glenda Malivé Alfonso
Rectora UES



Anexo 11.- Constancia de aplicación del plan piloto

 **Ministerio de Educación**

UNIDAD EDUCATIVA "SALINAS"
Salinas - Santa Elena
Teléfonos: 2770914 - 2771394
uesalinas@gmail.com - A.M.E. 241100272



CONSTANCIA

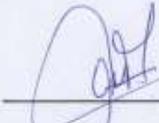
La Rectora de la Unidad Educativa Salinas, perteneciente al Distrito Educativo Intercultural 24D02 La Libertad -Salinas, Santa Elena, Ecuador.

Certifica

Que la Ingeniera **BORBOR VILLAMAR BRENDA ELENA**, aplicó la prueba piloto de su proyecto de investigación titulado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SALINAS – SANTA ELENA - 2018"**. Dicha prueba se realizó a quince (15) docentes de la jornada matutina de la Unidad Educativa Salinas, en la sala de profesores los días 29 y 30 de mayo del presente año

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

Salinas, 1 de Junio de 2018


MSc. Glenda Malavé Alfonso
Rectora UES



Anexo 13.- Dictamen de la sustentación de tesis

 ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller Borbor Villamar, Brenda Elena, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena - 2018

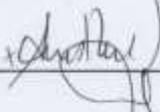
El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Tomar en cuenta la observación para la discusión de Positadas y Resumir las conclusiones y recomendaciones (Seis más puntual)

Piura, 07 de agosto de 2019

Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner 

Mg. Aguirto Marchán Winner 

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús 



Anexo 14.- Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 12-11-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Carmen Mariela Pulache Herrera, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada:

"Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas – Santa Elena – 2018" de la estudiante Borbor Villamar Brenda Elena, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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, 12 de Noviembre del 2019




Mg. Carmen Mariela Pulache Herrera
DNI: 40362180

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

Anexo 15.- Reporte Turnitin

Reporte de similitudines

Se está viendo buena evidencia

Ver fuentes en inglés (beta)

21 %

415 de 454

Resumen del informe de similitudines y del porcentaje de similitudines en la Unidad Educativa César Vallejo - Gestión Educativa - 2018

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Mostrar el título completo y el porcentaje de similitudines en la Unidad Educativa César Vallejo - Gestión Educativa - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Magister en Administración de la Educación

AVTORIA:

Dr. Bertha Elvira Tardío Vilaverde (086-086-303-4403)

AVTORIA:

Mg. Carmen Mabel Palacios Herrera (086-021-086-092-502-4421)

UNIDAD DE INVESTIGACION

Centro de Estudios Educativos

Plan PUE

2018

UNIVERSIDAD DE POSGRADO UCV - PUEBA

FEJAZURA

ADJUNTA

Origen	Porcentaje de similitudines
1 Enciclopedia de la Educación	7 %
2 Enciclopedia de la Educación	4 %
3 Enciclopedia de la Educación	1 %
4 Enciclopedia de la Educación	1 %
5 Enciclopedia de la Educación	1 %
6 Enciclopedia de la Educación	<1 %
7 Enciclopedia de la Educación	<1 %
8 Enciclopedia de la Educación	<1 %
9 Enciclopedia de la Educación	<1 %
10 Enciclopedia de la Educación	<1 %
11 Enciclopedia de la Educación	<1 %

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena - 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	18%	0%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	1%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	issuu.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Anexo 16.- Autorización de publicación de tesis

	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, **BORBOR VILLAMAR BRENDA ELENA**, identificado con DNI N° 0915415475 egresada del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena - 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


DNI No. 0915415475



PIURA, 07 DE AGOSTO DEL 2019

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

Anexo 17.- Autorización de posgrado



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:

BORBOR VILLAMAR, BRENDA ELENA

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD
EDUCATIVA SALINAS, SANTA ELENA 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 07 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*

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

