



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 “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. William Cecilio Suárez Laínez (ORCID: 0000-0002-2584-4168)

Br. Guido Ruguell Cucalón Gonzabay (ORCID: 0000-0002-5677-545X)

ASESOR:

Mg. Karl Friederick Torres Mirez (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Doy infinitas gracias y dedico este trabajo...

A Dios por el camino recorrido como para seguir aprendiendo permanentemente y hacer frente a los problemas del país.

A mis padres por ser guía, mi ejemplo e inspiración, por sus enseñanzas y amor.

A mi esposa Jackeline e hijas de corazón Ashley y la pequeña Sammy, porque ellas han sido mi inspiración y una bendición en mi vida.

A Dios por brindarme la sabiduría y el discernimiento necesario para concluir esta etapa de mi vida, a mis padres quienes me inculcaron valores que me amparan por el sendero del bien, a mi esposa por estar siempre brindándome su amor, paciencia y comprensión, a mis queridos Hijos William, Pedro y Gema que son mi fuente de motivación e inspiración en mi vida.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios; al director, a los docentes de la escuela post grado por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente para lograr el título de Maestro en Administración de la Educación.

A mi asesor de tesis al Msc. Karl Torres; a mis jurados de la sustentación de tesis, quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias y consejos para lograr mi objetivo.

A los amigos y compañeros docentes, quienes me brindaron su apoyo en la recopilación de la información y agradecerles por su amistad y sus consejos.

A la unidad educativa Santa María del Fiat por haberme acogido en su ambiente para poder realizar mi investigación a través de la información de los profesores nombrados y contratados en sus diferentes modalidades.

Guido Cucalón

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios; al director, a los docentes de la escuela post grado por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente para lograr el título de Maestro en Administración de la Educación.

A mi asesor de tesis al Msc. Karl Torres; a mis jurados de la sustentación de tesis, quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias y consejos para lograr mi objetivo.

A los amigos y compañeros docentes, quienes me brindaron su apoyo en la recopilación de la información y agradecerles por su amistad y sus consejos.

A la unidad educativa Santa María del Fiat por haberme acogido en su ambiente para poder realizar mi investigación a través de la información de los profesores nombrados y contratados en sus diferentes modalidades.

William Suárez

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00AM del día 16 de febrero 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 "SANTA MARÍA DEL FÍAT", SANTA ELENA, ECUADOR, 2017., presentada/o por el /la bachiller CUCALON GONZABAY, GUIDO RUGUELL SUAREZ LAINEZ, WILLIAN CECILIO

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

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

Piura, 16 de febrero de 2019

MG. AGURTO MARCHAN WINNER
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

DECLARACIÓN JURADA

Yo, William Cecilio Suárez Laínez, estudiante del Programa Académico de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 0918179243, con la tesis titulada **“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.”** Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), 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 César Vallejo.

Piura, Octubre 2017


FIRMA

DNI: 0918179243

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Guido Ruguell Cucalón Gonzabay, estudiante del Programa Académico de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 0923395776, con la tesis titulada **“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.”** Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), 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 César Vallejo.

Piura, Octubre 2017



FIRMA

DNI: 0923395776

Índice

	Carátula	i
	Dedicatoria	ii
	Agradecimiento	iii
	Página del Jurado	v
	Declaratoria de autenticidad	vi
	Índice de contenidos	viii
	Índice de tablas	x
	Índice de figuras	xii
	Resumen	xiii
	Abstract	xiv
I	Introducción	15
1.1	Realidad problemática	17
1.2	Trabajos previas	18
1.3	Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1	Bases teóricas de la gestión del talento humano	24
1.3.2	Bases teóricas del desempeño docente	34
1.4	Formulación del problema	39
1.5	Justificación del estudio	41
1.6	Hipótesis	42
1.7	Objetivo	43
1.7.1	Objetivo General	43
1.7.2	Objetivos Específicos	44
II	Método	45
2.1	Diseño de la investigación	46
2.2	Variables, Operacionalización	47
2.3	Población y muestra	54
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56

2.5	Método y análisis de datos	60
2.6	Aspectos éticos	61
III	Resultados	62
3.1	Descripción de los resultados	63
3.2	Proceso de contraste de hipótesis	82
IV	Discusión	90
V	Conclusiones	93
VI	Recomendaciones	95
VII	Referencias	97
VIII	Anexos	102
8.1	Apéndice A: Matriz de consistencia	102
8.2	Apéndice B: Matriz de operacionalización desarrollada	107
8.3	Apéndice C: Instrumentos de medición	112
8.4	Apéndice D: Resultados de confiabilidad	120
8.5	Apéndice E: Certificado de validación	124
8.6	Apéndice F: Base de datos	136
8.7	Apéndice G: Carta de Validación	140
8.8	Apéndice H: Acta de aprobación de originalidad de tesis	142
8.10	Apéndice I: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	144
8.11	Apéndice J: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	146

Índice de tablas

	Páginas
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables	49
Tabla 2 Docentes de los niveles primaria y secundaria	54
Tabla 3 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión del talento humano	63
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión admisión de personas	64
Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión aplicación de personas	65
Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión compensación de personas	66
Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión desarrollo de personas	67
Tabla 8 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión mantenimiento de personas	68
Tabla 9 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión monitoreo de personas	69
Tabla 10 Distribución de frecuencia y porcentajes del desempeño docente	70
Tabla 11 Distribución de frecuencia y porcentajes del Desarrollo curricular	71
Tabla 12 Distribución de frecuencia y porcentajes del Gestión del aprendizaje	72
Tabla 13 Distribución de frecuencia y porcentajes del Desarrollo profesional	73
Tabla 14 Distribución de frecuencia y porcentajes del Compromiso ético	74
Tabla 15 Distribución de frecuencia entre la gestión del talento humano y desempeño docente	75
Tabla 16 Distribución de frecuencia entre la gestión admisión de personas y desempeño docente	76
Tabla 17 Distribución de frecuencia entre la gestión aplicación de personas y desempeño docente	77
Tabla 18 Distribución de frecuencia entre la gestión compensación de personas y desempeño docente	78

Tabla 19	Distribución de frecuencia entre la gestión desarrollo de personas y desempeño docente	79
Tabla 20	Distribución de frecuencia entre la gestión mantenimiento de personas y desempeño docente	80
Tabla 21	Distribución de frecuencia entre la gestión monitoreo de personas y desempeño docente	81
Tabla 22	Tabla de interpretación de la Correlación de Spearman	82
Tabla 23	Correlación de Hipótesis general	83
Tabla 24	Correlación de Hipótesis específica 1	84
Tabla 25	Correlación de Hipótesis específica 2	85
Tabla 26	Correlación de Hipótesis específica 3	86
Tabla 27	Correlación de Hipótesis específica 4	87
Tabla 28	Correlación de Hipótesis específica 5	88
Tabla 29	Correlación de Hipótesis específica 6	89

Índice de figuras

		Páginas
Figura 1	Niveles de la variable gestión talento humano	63
Figura 2	Niveles de la dimensión gestión admisión de personas	64
Figura 3	Niveles de la dimensión gestión aplicación de personas	65
Figura 4	Niveles de la dimensión gestión compensación de personas	66
Figura 5	Niveles de la dimensión gestión desarrollo de personas	67
Figura 6	Niveles de la dimensión gestión mantenimiento de personas	68
Figura 7	Niveles de la dimensión gestión monitoreo de personas	69
Figura 8	Niveles de la variable desempeño docente	70
Figura 9	Niveles de la dimensión desarrollo curricular	71
Figura 10	Niveles de la dimensión gestión del aprendizaje	72
Figura 11	Niveles de la dimensión desarrollo profesional	73
Figura 12	Niveles de la dimensión compromiso ético	74
Figura 13	Niveles entre la gestión del talento humano y el desempeño docente	75
Figura 14	Niveles entre la gestión admisión de personas y el desempeño docente	76
Figura 15	Niveles entre la gestión aplicación de personas y el desempeño docente	77
Figura 16	Niveles entre la gestión compensación de personas y el desempeño docente	78
Figura 17	Niveles entre la gestión desarrollo de personas y el desempeño docente	79
Figura 18	Niveles entre la gestión mantenimiento de personas y el desempeño docente	80
Figura 19	Niveles entre la gestión monitoreo de personas y el desempeño docente	81

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017, con la finalidad de conocer las necesidades y expectativas de la labor que realizan los docentes en la institución.

El total de la población en estudio estuvo constituida por profesores de los niveles primario y secundario que son en un número de 50 docentes, en la que aplicando la fórmula de Bernal dio como resultado 44 profesores que viene a ser la muestra. La investigación es de tipo no experimental descriptivo, con un diseño correlacional, por lo tanto el método que se utilizó es descriptiva de enfoque cuantitativo. El instrumento utilizado para la recopilación de información de la variable independiente gestión del talento humano es el cuestionario y para la variable dependiente el desempeño docente se utilizó la ficha técnica. De esta manera se verificó la verdad de la hipótesis con el Coeficiente de Correlación de Pearson en el paquete estadístico SPSS.

La relación que se obtuvo fue positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena, en la que se demostró la correlación mediante la prueba estadístico de la “r” de Pearson, obteniendo como resultado el 0.985 con una significancia de 0.00 ($p \leq 0,05$) bilateral, determinando que la gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño docente y viceversa.

Palabras claves: gestión, humano, talento, desempeño, docente.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between human talent management and teaching performance in the Santa María del Fiat Education Unit, Santa Elena, Ecuador, 2017, with the purpose of knowing the needs and expectations of the work done by teachers in the institution.

The total of the study population was made up of teachers from the primary and secondary levels who are in a number of 50 teachers, in which applying the Bernal formula resulted in 44 teachers who came to be the sample. The research is of a non-experimental descriptive type, with a correlational design, therefore the method that was used is descriptive of a quantitative approach. The instrument used for the collection of information on the independent variable of human talent management is the questionnaire and for the dependent variable the teaching performance the technical data sheet was used. In this way, the truth of the hypothesis was verified with the Pearson Correlation Coefficient in the SPSS statistical package.

The relationship that was obtained was highly positive between the management of human talent and the teaching performance in the Educational Unit Santa Maria del Fiat, Santa Elena, in which the correlation was demonstrated by means of the statistical test of the "r" of Pearson, obtaining as a result the 0.985 with a significance of 0.00 ($p \leq 0.05$) bilateral, determining that the management of human talent is directly related to the teaching performance and vice versa.

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

I. INTRODUCCIÓN

Analizar profundamente la dirección en el talento humano en el ámbito educativo se convierte en actividad indispensable en el ámbito educativo que le permitirá buscar el desarrollo de un potencial desempeño docente que beneficien a la institución educativa, debido a que las autoridades distritales de nuestra jurisdicción se involucran de manera directa en las instituciones del gobierno y particulares, obligándolas a cumplir disposiciones que le permitan mejorar la educación, por esta razón, el sistema educativo en nuestro país enfrenta un sinnúmero de problemas que deben solucionarse de manera eficaz en beneficio de los educando que buscan en la actualidad una excelente preparación profesional.

Por esta razón, la metodología de enseñanza en el aula de clase necesita de un excelente capital humano que permita obtener mejor rendimiento docente. Actualmente, la gestión de este recurso humano está influenciada en muchos aspectos, que sobresalen el cumplimiento de reformas educativas y la falta de motivación hacia el docente en el cumplimiento de sus actividades diarias.

Además, el Ministerio educativo de nuestro país, por medio de la LOEI, disponen que el directivo de una unidad educativa es la principal autoridad encargado de dirigir el recurso humano, utilizando estrategias para alcanzar óptimas condiciones de trabajo que esté acorde a su desempeño profesional, a fin que los alumnos logren las habilidades y destrezas indispensables, de acuerdo al entorno en que viven.

Con lo expuesto anteriormente, nació la idea de abordar la investigación la que permitirá establecer la relación existente del rendimiento docente y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena - 2017.

Por último se da a conocer que en el desarrollo de este capítulo se ha recurrido a información a nivel internacional, nacional y local en diversos estudios que han sido desarrollado y que tienen relación con nuestro tema investigativo.

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial las instituciones que ofertan educación, tienen la oportunidad de gestionar con eficiencia al talento humano buscando el prestigio como unidades de desarrollo profesional gracias a la oportunidad y un gran reto hacia la excelencia, por lo tanto se parte de premisas; siendo fundamental la determinación del éxito como también el fracaso de una unidad educativa es el talento humano. Por esta razón, es necesario integrar a la institución nuevas herramientas que permita direccionar la actividad pedagógica, involucrando al docente en la metodología para consecución de los objetivos institucionales.

En países latinoamericanos, no se conoce con exactitud el nacimiento del proceso de administrar el recurso humano, por este motivo han desarrollado factores competitivos para un eficiente desempeño, reconocimiento de habilidades y capacidades docentes. Por esta razón, podemos afirmar que el factor humano es indispensable ya que no permite optimizar los procesos de enseñanza en los establecimientos escolares.

En Ecuador, la predisposición y pasión en busca de una calidad académica conlleva a los directivos educativos se inclinen por la responsabilidad social para el bienestar de sus docentes basada en las leyes que regulan la metodología de aprendizaje en los educando. Todo establecimiento educativo busca el desarrollo institucional para lograr con los objetivos convirtiéndose en eficientes, eficaces, efectivos y competitivos, gracias a la integración de todos sus actores en especial al buen desempeño de sus docentes.

Por otra parte, las direcciones distritales no han implementado un Modelo de gestión de Talento Humano en las instituciones educativas permitiendo alcanzar un eficiente desarrollo de aprendizaje dentro de la enseñanza para lograr con éxito sus objetivos, de ahí que nace la importancia de desarrollar un modelo para direccionar el personal docente, dimensionada con proceso de: selección luego la inducción después la capacitación y por último la remuneración, para obtener óptimos resultados y por ende una educación de calidad.

La Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, los docentes tienen resistencia al cambio, lo que impide aplicar un modelo de gestión del talento humano que le permita actualizar sus conocimientos e incrementar el desempeño laboral, ya que están acoplados a conocimientos empíricos los cuales hacen que los directivos obtengan resultados deficientes.

Así mismo, al personal docente no se le reconoce por su desempeño y esto hace que exista despreocupación para realizar su actividad y esto debe ser considerado por los funcionarios distritales, quienes conocen la necesidad de los docentes para mejorar sus capacidades en el ámbito educativo, atendiendo la misma se obtendría personal que se adapten a los cambios para que realicen con eficiencia su labor con una excelente motivación, se obtendrá docentes con mejores rendimientos acompañado del direccionamiento que necesitan en su respectiva área.

1.2 Trabajos previos

En los trabajos considerados en la investigación tienen como objetivos demostrar y examinar varios estudios a nivel internacional, nacional y local referente a las dimensiones con sus respectivas variables abordada en el proyecto investigativo, esto permite evidenciar resultados para elaborar con claridad el proyecto de estudio.

1.2.1 Internacionales

El proyecto investigativo realizado por Yábar (2013), titulado la administración educativa y su influencia en los trabajos del docente. En su proyecto para la obtención de grado de Magíster en Educación. El objetivo del estudio de investigación determina la influencia existente entre la administración educativa y su influencia en los trabajos del docente. La investigación fue de tipo correlacional. La muestra se conformó con 44 docentes de educación inicial, primaria y secundaria. Los datos estadísticos fueron recogidos a través del instrumento del cuestionario que permitió recopilar información que permitieron proporcionar parámetros en el análisis de la dirección educativa. Para la recolección de datos el instrumento está compuesto por 2 secciones: La administración educativa que se basó en archivos de gestión, la organización, planificación, dirección, integración y control aplicado al

personal docente. Por estas razones, se determina indicando habiendo una relación entre el trabajo del profesor y gestión educativa, determinándose que P fue de 0.00, es < 0.05 , con un cinco por ciento de fiabilidad rechazando la hipótesis nula, resultando así que el coeficiente de Spearman es 0.564, equivalente al 56.40%..

Asimismo, Elera (2010), aporta con su investigación titulada Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú. El estudio determinó que existe influencia en la excelencia del servicio educativo y la administración institucional. Se utilizó el diseño correlacional descriptivo. Se aplicó el cuestionario a 148 personas entre alumnos, padres y docentes, que representa la muestra con la que se obtuvo información respecto a las variables expuesta anteriormente. Con respecto a los resultados estadísticos se obtuvo una interacción positiva bilateral de 0,00 uniéndose el servicio educativo y la gestión institucional, quedando demostrado que se aceptó la hipótesis general y específicas alternas del estudio investigativo. Las correlaciones de r de Spearman que se obtuvieron fueron: 0,363 en los docentes, obteniendo una positiva correlación, 0,440 obteniendo en alumnos una correlación media y 0,605 en padres de familia con un resultado de correlación medio determinando que la comunidad educativa incide en que la administración de la institucional con una positiva correlación.

Finalmente, Guerrero (2012), aporta con su trabajo investigativo cultura organizacional y la administración del recurso humano. En su objetivo determina la influencia de la cultura organizacional y la administración del recurso humano, la metodología en el proyecto es descriptiva de diseño no experimental transicional y de tipo correlacional. Se consideró a 96 personas de su población distribuidos de la siguiente manera: 11 directivos y 85 docentes, aplicando un censo poblacional. Para la recolección de información se empleó un cuestionario con 36 ítems. Mediante la correlación r de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.569, obteniendo una significación de 0.01, indicando la influencia media significativa de las variables de estudio, lo que significa que mientras aumenta los resultados medios de la primera variable de estudio incrementa de manera directa los resultados en la segunda

variable en los sectores educativos. Por lo tanto se concluye que los directivos considerados están en dominio medio en la dirección del personal logrando un excelente ambiente en la organización.

1.2.2 Nacionales

Es importante el estudio de Guaraca (2012), titulado gestión, liderazgo y valores, tiene por finalidad analizar la capacidad integrada en los valores. Específicamente se trabajó con 26 docentes y 653 alumnos. Para tabular los datos respecto a las variables se empleó los siguientes instrumentos: Cuestionario para entrevistar al Director y al Supervisor de la institución, Cuestionario dirigido para padres, docentes y estudiantes conociendo sus opiniones. Se concluye logrando cumplir con el propósito planteado del estudio investigativo; obteniendo como resultado de que en los directivos existe la competencia en gestionar con liderazgo para integrar valores que de una u otra manera permitan lograr una excelente enseñanza – aprendizaje que conlleve a obtener como resultado la excelencia educativa.

Asimismo se considera de mucha importancia el estudio de Salinas (2012), en su estudio investigativo consistió en comprobar la relevancia del proceso administrativo para mejorar el rendimiento de los docentes. Siendo la investigación de tipo exploratorio. En la muestra se trabajó con 5 directores, 71 maestros y 145 estudiantes siendo un total de 221 sujetos del estudio. Aplicaron la observación como técnica en la revisión de documentos e instrumento aplicado a los alumnos, maestros y directores a través de un cuestionario. El autor concluye indicando que existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato luego de haber procesado, analizado la información que se recopiló en el campo se comprobó la verificación de la hipótesis, además afirma que debe mejorar el nivel de la gestión administrativa de la institución para lograr un alto nivel de desempeño en los integrantes de la comunidad educativa.

Es interesante la investigación realizada por Bernal (2013), que tiene como objetivo establecer la actividad docente considerando un clima agradable que permita al profesor demostrar sus habilidades. En la investigación se aplica el diseño tipo

exploratorio - descriptivo. Uno de los instrumentos para el levantamiento de la información es el cuestionario que fue dirigida para los estudiantes, docentes en el proceso de enseñanza, se aplicó en la observación una ficha para el rendimiento docente teniendo por finalidad el análisis de la actividad. El autor concluye que existe un ambiente social que favorable razón el rendimiento de los estudiantes.

1.2.3 Local

Proyecto de investigación Franco (2015), Fortalecimiento funcional para el desempeño del talento humano del Colegio Municipal Técnico “Salinas Siglo XXI”. Tesis previa a la obtención del grado de: Licenciado en Administración Pública. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Tiene por objetivo Fortalecer el funcionamiento de los procesos administrativos para fortalecer la actividad docente, con la aplicación de normativas legales y los principios de calidad, gestión de la educación inclusiva que permita ofrecer un servicio eficiente, eficaz, en beneficio de la comunidad educativa del Colegio Municipal Técnico “Salinas Siglo XXI” Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia Santa Elena, año 2015. La metodología que se empleó fue teórica y empírica, destacando la aplicación de encuesta y entrevista a todos los actores de la comunidad educativa con una muestra de 128 participantes. El diagnóstico del trabajo de investigación permitió establecer que la transformación y gestión de capacitación incide en el desempeño laboral del talento humano del Colegio Municipal Técnico “Salinas Siglo XXI” debido a que no cuenta con programas e instructivos como guía que permita contribuir en el desarrollo de sus actividades cotidianas. Coordinar programas de identificación y evaluación continua al personal para analizar sus debilidades y estas a su vez convertirlas en oportunidades, corrigiendo las falencias que se van presentando, con la finalidad que no se repitan e ir mejorándolas. Resulta pertinente atender urgentemente la capacitación del talento humano del sistema educativo ya que es un activo importante para la institución. Los resultados estadísticos reflejan porcentajes bajos que requiere su atención urgente en los campos de: Implementar un sistema tecnológico e incrementar los implementos tecnológicos de innovación. La aplicación del debido proceso en sus competencias y según sus funciones no alcanza a cubrir los niveles de satisfacción. Porcentajes bajos en cuanto a la aplicación de los

principios de calidad educativa, principios de gestión además de los principios de educación inclusiva.

Respectivamente, Alejandro (2016), presento su análisis de campo de estudio titulado Relación del liderazgo institucional en el rendimiento de los empleados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. El objetivo de la investigación consistió en evaluar la influencia en el liderazgo organizacional y el rendimiento del personal. Con respecto a la metodología se consideró una investigación con alcance correlacional, el método descriptivo que se utilizó relaciona las variables permitiendo el procesamiento de datos y la interpretación de los resultados cuantitativos de la encuesta, en la que determina que el liderazgo a más de cumplir las expectativas que se necesiten para el desarrollo y mejoramiento de las instituciones, necesitan del cumplimiento a cabalidad de las normas que se establecen en los sistemas educativos de cada zona escolar, pues actualmente, la calidad e imagen que se proyecta de la mayoría de las instituciones depende de lo la buena ubicación en los estándares de cumplimientos lo cual define el trabajo que se emplea dentro del servicio educativo, ya que esa misma idea de “cumplir responsablemente con las obligaciones” se maneja de una manera general para todo el cuerpo estudiantil, esto quiere decir que, se puede calificar y suponer el nivel de los estudiantes por los métodos de trabajo de las institución. Del mismo modo, que internamente este papel de liderazgo debe operar como una fuente objetiva de comunicación, motivación y participación de los docentes, pero bajo la idea de que todos respeten y cumplan no solo las normas internas sino con mayor proporcionalidad las que establece los distintos distritos de educación, siendo de total importancia que la comunicación se desarrolle hasta que el lazo jefe – colaborador permita una efectiva colaboración para el mejoramiento del ambiente laboral , de no s así surge los problemas en la ejecución de las tareas que conllevan a un bajo nivel laboral, y es por esto, que como parte de las funciones del líder se debe promover valores en un sistema equilibrado de motivación y buena comunicación.

Proyecto de Investigación Cevallos (2013), la investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal

administrativo y técnicos orientados al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. Se empleó el método inductivo y analítico, con la técnica de la entrevista y su instrumento encuesta con una muestra de 51 entre directivos y servidores. En la misma que se concluye de que el personal desempeña diferentes áreas utilizando sus conocimientos indispensables.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

1.3.1 Bases Teóricas de la gestión del talento humano

Definición de la gestión del talento humano

Para algunos autores, la gestión se basa en los mecanismos de una organización, recursos, objetivos; y otros se enfocan en la interrelación de personas directamente relacionadas en las actividades de la comunidad escolar, así mismo se relaciona la administración con la gestión.

La efectiva administración del recurso humano depende de la organización, la planeación, el desarrollo, coordinación y manejo de técnicas, por lo cual tengan la capacidad de demostrar con eficiencia su actividad elaborar, además deben motivar al recurso humano no en el punto de vista profesional y económico, más bien en el ámbito social, cultural y deportivo, y por ende requiere fortalecer sus capacidades para desempeñar adecuadamente en los mismos.

Chiavenato (2004), manifiesta que en el direccionamiento del factor humano debe considerarse dentro del ámbito del pensamiento que permita el progreso en la institución. La situación Es contingente y crea dependencia en aspectos debido a la cultura organizacional, para que la organización en su estructura adopte situaciones que se origina en el contexto, aprovechando las tecnologías.

Por otro lado, Werther (2003), Administrar recurso humano se considera al personal que integra una empresa. En el momento que los directores direccionan a su personal delegándole tareas y responsabilidades, buscando la facilidad de aportarles todo lo necesario para que se cumplan los objetivos comunes que permitan cumplir con la meta de la institución en la que prestan servicios.

Dolan y otros (2007), define La gestión estratégica de los recursos humanos puede definirse como «todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa» o «las

decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

Así mismo, Marina (2003), deduce que la administración del personal existen modificaciones en todo el mundo por adaptación que se hace al mercado, el aprendizaje en constante innovación siempre van a existir, debido a esto las instituciones deben estar preparadas. Aprovechando el potencial que sus trabajadores poseen para realizar sus trabajos, que se organicen de manera idónea y aprovechen toda la creatividad para obtener resultados comunes. La finalidad es que se realicen las actividades en forma conjunta lo que permite ser más eficaces y eficientes.

DEFINICIÓN GENERAL DEL TALENTO HUMANO.

Definición de Talento

La palabra talento tiene su origen del griego talanton que significa balanza o peso; la misma que ha sido utilizado en la antigüedad como una unidad de medida monetaria, derivado de Babilonia, esta se utilizó en todo el área del mar Mediterráneo. Cuyo nombre del sector se encuentra en la biblia sagrada.

De acuerdo a la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se considera talento a la persona inteligente o apta para realizar una determinada actividad, en el sentido que tiene la capacidad de entender y resolver problemas debido a que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para lograr buen desempeño.

Jerico (2008), explica al talento como el grupo de personas comprometidas con sus capacidades para realizar actividades y obtener los resultados. Se refiere que el profesional tiene la oportunidad de mostrar su talento que permita conseguir los resultados óptimos en la institución.

Con lo citado anteriormente, se concluye que talento es la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas en la ejecución de una determinada actividad, utilizando sus conocimientos, habilidades, experiencias, destrezas, y aptitudes, para conseguir en busca de los objetivos de una organización.

Objetivos de la gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2004), El personal constituye el elemento primordial en una institución; por esta razón se debe tener cuidado en la ejecución de sus tareas y responsabilidades para lograr los objetivos. Las instituciones para lograr ser exitosa deben optimizar el retorno de las inversiones que realizan promoviendo la continuidad de sus empleados y socios.

Se involucra en la administración del capital humano para que de forma conjunta se obtengan los objetivos que la organización busca para retribuirlos a sí mismo en cada uno de sus puestos de trabajo, ejecutando su actividad con eficiencia y eficacias logrando de esta manera los objetivos que ayudaran a cumplir con la misión, para estos deben suministrar personal bien capacitado, que permitan desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo con políticas éticas y desarrollar comportamiento socialmente responsables.

Procesos de la gestión del talento humano.

Como variable independiente se consideró dimensiones enfocadas en estudio actualizados en el proceso de administrar recursos humanos y son las siguientes: detalle y estudio de puestos, prevención de personal, incorporación, elección, distribución y estimulación. .

Sintetizando y deduciendo las actividades en 6 dimensiones, los cuales están basados en la problemática de la institución Santa María del Fiat de la siguiente manera:

- 1) Admisión de personas
- 2) Aplicación de personas
- 3) Compensación de personas
- 4) Desarrollo de personas
- 5) Mantenimiento de personas
- 6) Monitoreo de personas

1) Admisión de personas

Según, Chiavenato (2002), admisión de personas es: Se enfoca a métodos que nos permite seleccionar al personal idóneo de la empresa. También llamado proceso reclutamiento o inclusión del personal.

Se afirma que las instituciones necesitan de las personas para poder de esta manera desarrollarse y crecer en el ámbito en que se encuentra, seleccionando al personal idóneo para ejecuten sus actividades en el cargo que se la asigne y el personal decide trabajar donde se sientan a gusto.

En la recepción del personal se enfoca en determinar en forma idónea al cual recurren los directivos de las instituciones para elegir a los postulantes que se le relacionan directamente con las características que el puesto requiera..

Las instituciones que desean cumplir sus objetivos deben firmar convenios con los trabajadores que sean eficientes y eficaces, la finalidad es que cumplan con sus actividades en forma oportuna.

a) Reclutamiento de personas

Chiavenato (2004), manifiesta: El proceso de reclutamiento consiste en que las instituciones convoca a postulantes del mercado laboral con la finalidad de obtener una base de selección.

Por otra parte, Werther (2003), Denomina reclutamiento a todo método que permita convocar a personas que se interesen para postular en los puestos que necesita la

institución. Esto empieza en la búsqueda de postulantes y finaliza con la solicitud del trabajo.

b) Selección de personas

Chiavenato (2004), indica que la selección empieza en la búsqueda de personas entre postulante que posean las características que la institución requiere para la realización de las actividades.

Las técnicas de selección más aconsejable en aplicar son: pruebas de conocimiento entrevistas, técnicas de simulación, pruebas psicométricas y de personalidad.

2) Gestión aplicación de personas

Chiavenato (2004), considera que la aplicación de personas son procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, orientar y acompañar su desempeño.

Incluyen diseño organizacional, diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.”

Entre las técnicas de aplicación de personas más utilizadas están: diseño de actividades, de cargo, orientación y evaluación de desempeño y acompañamiento en su desempeño.

a. Diseño de cargos

Según, Chiavenato (2004), El diseño de cargos incluye la especificación del contenido de cada cargo, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás cargos.

Gibson (2005), El diseño de cargos se refiere al proceso por el cual los gerentes deciden las tareas y autoridad por el cargo.

b. Orientación y evaluación de desempeño

Milkovich (1999), declara la evaluación del desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en el que cumple los requisitos de su trabajo.

Certo (1998), La evaluación del desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo.

Con lo citado anteriormente se determina la evaluación de desempeño en un proceso que consiste en medir la potencialidad del personal y determinar si está logrando los objetivos del puesto que tiene a cargo.

3) Compensación de personas

Chiavenato (2004), considera como métodos empleados para motivar al personal satisfaciendo las necesidades que pueden ser recompensado con beneficios, remuneración y servicio social..

Las organizaciones deben compensar al personal de acuerdo a su desempeño y esfuerzo en los resultados obtenidos, de esta manera se satisfacen sus necesidades y se sentirán motivadas para realizar con éxito sus labores.

Entre las técnicas para la compensación de personas tenemos: incentivo, remuneración, beneficios, servicios sociales.

a. Remuneración

Werther (2003), define que la remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor diaria, incluido sus beneficios sociales.

La remuneración y beneficios sociales que reciben los empleados por sus servicios prestados en la organización debe ser justo y equitativo que le permita satisfacer sus necesidades básicas.

b. Incentivos

Werther (2000), menciona que estimular y hacer partícipe al personal en las ganancias se consideran apuntes de indemnización que incentivan a conseguir objetivos. El proceso de compensación se valora en base al rendimiento sin tener en cuenta el tiempo del trabajador.

Chiavenato (2004), manifiesta que es indispensable incentivar a las personas por el tiempo que tiene en la institución, aunque es mejor hacerlo de forma continua para que cumplan de la mejor manera sus actividades y por ende alcanzar los objetivos futuros dentro de la organización.

Los empleados en una organización deben ser incentivados en la participación de las utilidades que generan y otros tipos de incentivos que le permitan rendir mejor y superar los resultados que se han logrado.

c. Beneficios y servicios sociales

Dessler (1997), Beneficios son los pagos financieros indirectos ofrecidos a los empleados. Incluyen salud y seguridad, vacaciones, pensiones, planes de educación, descuentos en productos de la compañía, etc.

Chiavenato (1997) Beneficios son ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios.

De lo expuesto anteriormente por los autores se considera beneficios y servicio sociales a las remuneraciones adicionales que por ley reciben los empleados de una organización en compensación por los servicios prestados.

Gestión desarrollo de personas

Chiavenato (2004), indica al desarrollo de personas como procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

Los empleados constituyen el principal activo de una organización, por lo tanto los administradores deben buscar su desarrollo personal mediante capacitación y entrenamiento, logrando de esta manera la eficiencia en sus actividades y éxito profesional.

Los indicadores a estudiar en esta dimensión son: Diseño de actividades de capacitación para aumentar el desarrollando personal y profesional, programa de asistencia, comunicación, entrenamiento y desempeño personal.

a. Programas de cambio

Chiavenato (2000), el programa de cambio consiste en que los individuos se perfeccionan, aprendiendo nuevas ideas, siendo disciplinado y actitudinales, se ganan incentivos resolviendo problemas. Las organizaciones tienen tendencia al cambio que pueden presentarse en el momento de su actividad o previniendo los mismos. Existe desarrollo cuando se logra un cambio con la intención y se resuelve con antelación.

Chiavenato (2002), declara que desarrollo de talentos es la combinación de conocimientos previos en la ejecución de actividades que la institución otorga en un plazo determinado con la finalidad de crecer como personas y de esta manera sea eficiente su desempeño.

En una organización, para cumplir los objetivos es necesario tener programas de cambio que busque actualizar e innovar las actividades del personal en una etapa determinada y ofrezcan la facilidad de desarrollarse como persona.

b. Comunicación

Porret (2007), considera que comunicarse es relacionarse de manera directa con todo el personal compartiendo ideas, experiencias, disciplina que permita que la información sea oportuna.

De lo citado anteriormente se deduce que para conseguir los objetivos de la organización debe existir comunicación efectiva y eficiente en todos los niveles para que las funciones se desarrollen con éxito.

c. Entrenamiento

Certo (1998), dice el proceso de entrenamiento desarrolla las cualidades en el personal de la institución, la finalidad es convertirlos en competentes para que aporten en la obtención de las metas institucionales. El entrenamiento tiene el propósito de ampliar la productividad de los trabajadores en sus puestos, interviniendo en sus conductas.

Chiavenato (2000), define con el entrenamiento se educa profesionalmente para que la persona se adapte en determinados cargos. El tiempo destinado es a corto plazo, con limitaciones inmediatas, en las cuales se otorgue al personal conocimientos suficientes que le permita ejecutar su actividad en forma oportuna.

Para que el personal pueda desarrollar con eficiencia su cargo debe pasar por un proceso de entrenamiento en la organización, buscando dar al individuo los elementos esenciales con el fin de que sean más productivos y contribuyan a mejorar a la consecución de los objetivos.

4) Gestión mantenimiento de personas

Chiavenato (2000), contribuye que al recurso humano deben darse mantenimiento en base a una sucesión de atenciones exclusivas, se lo puede realizar mediante planes de indemnización económica, seguridad en el trabajo, higiene y salud.

Para conseguir los objetivos, una empresa otorgara manteamiento al personal ofreciéndole una serie de cuidados especiales para mantenerlo satisfecho con lo que hace, de esta manera brindándole ambientes adecuado que permitan la estadía en la institución.

a. Condiciones ambientales, Seguridad, orientación psicológica

Chiavenato (2002), declara que las condiciones ambientales de trabajo garanticen higiene laboral permitiendo una excelente salud mental y física.

Las condiciones ambientales deben ser cómodas en todos los aspectos para que los empleados gocen de salud física y mental, lo que permite que realicen en forma positiva sus labores y de esta manera no tengan que sufrir accidentes ya sea por estrés y cansancio.

En la higiene laboral encontramos los siguientes elementos:

Condiciones físicas de trabajo: Luminosidad, ventilación, temperatura, ruidos, olores, colores.

Condiciones psicológico de trabajo: Relaciones humanas aceptables, motivación, liderazgo, democrática y participativa, eliminación de posibles fuentes de estrés.

La seguridad en el trabajo son todas aquellas medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas practicadas por las personas para reducir las condiciones inseguras del ambiente y evitar accidentes futuros.

5) Gestión monitoreo de personas.

Chiavenato (2002), Monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación.

En toda organización se debe ejecutarse método de monitoreo en el personal que desarrolla operaciones y actividades a fin de garantizar que la planeación se ejecute

bien, sirviendo de soporte a las decisiones administrativas para que los objetivos se alcancen de forma satisfactoria.

Los indicadores a estudiar en esta dimensión son: bases de datos, evaluación de resultados y sistema de información administrativa.

a) Bases de datos

Chiavenato (2002), dice que todo el personal desde el más bajo hasta el más alto nivel en la institución ejecutan sus actividades a través de la disposición de información.

Para las actividades en la organización es conveniente tener los objetivos, metas estén visibles para que los empleados puedan asumir con responsabilidad y no tengan esa incertidumbre en las decisiones que se va a tomar en beneficio de toda a la organización.

b) Sistema de información administrativa.

Chiavenato (1998), El sistema de información de RH está planeado para reunir, procesar, almacenar y difundir la información relacionada con los recursos humanos, de modo que los gerentes puedan tomar decisiones eficaces.

En toda organización, el departamento de recursos humano es la encargada de reunir, procesar, almacenar y difundir información, de forma que los encargos de la administración puedan tomar decisiones eficaces y factibles que beneficia a la organización.

1.3.2 Bases teóricas del desempeño docente

Definición del desempeño docente

En un estudio de Fernández (2002), se menciona que el trabajo del maestro es de gran importancia en el sistema escolar docente; en este sentido es medir las actividades que realiza en su trabajo diario, de esa manera contribuir a alcanzar las metas de la organización a través de la formación de sus estudiantes. De igual manera la tarea del docente es cuidar o valorar su trabajo que le permita tener una perspectiva personal y que experimente con ella la satisfacción de relacionarse con los indicadores que se evalúan en beneficio de la organización.

Asimismo, Valdés (2000), menciona que en base a procesos ordenados de recolección de información es evaluado el rendimiento del maestro con el propósito de demostrar el avance educativo de los alumnos, además tiene la finalidad de mejoramiento de la organización en todos sus aspectos. Por otra parte, la recolección de información ayuda a determinar a los docentes que no tiene un buen rendimiento en su trabajo con la finalidad que permita el reconocimiento y motivación de ellos. En cuanto a la evaluación en el aula se identifica los conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación en beneficio de la comunidad.

Por otra parte, Valdés (2000), la valoración del rendimiento profesional del maestro conlleva a reunir capacidades pedagógicas, emociones, interés, que permitan relacionarse de una manera adecuada y oportuna con la comunidad educativa, con el objetivo de demostrar y evaluar el proceso educativo y así alcanzar educación de calidad.

Según Gimeno (2005), el desempeño docente tiene dos propósitos: primero la responsabilidad que involucra la maestro alcanzando los niveles menores de acuerdo a su capacidad lo que se define en el estándar que deben alcanzar, por otra parte, son responsable en aplicar las acciones de los directores. En cambio, con el segundo propósito que es el desarrollo profesional nos indica que involucran la participación de procesos de formación relacionado a su especialidad tanto al interior de la institución como fuera de ella, además contribuye a la eficiencia realizando sus actividades en grupos que genere un ambiente positivo para el intercambio de alternativa en beneficio de la organización.

Definición de desempeño

La definición de desempeño podemos conceptualizarlo en los siguientes autores:

De acuerdo a Chiavenato (2010), el desempeño son las gestiones o comportamientos evidenciados de sus trabajadores que permiten alcanzar las metas de la institución. Con lo citado se dice que un excelente rendimiento del trabajador es el resultado de mayor importancia en la institución que le permite lograr los objetivos y metas.

Asimismo, Dolan, y otros (2003), menciona que el desempeño en su gran parte de su trabajo es influenciado por las expectativas del empleado, donde sus cualidades, habilidades y conocimientos contribuyan a fortalecer los objetivos de la organización y lograr el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, el buen desempeño se correlaciona positivamente con la práctica de gestión y liderazgo, con la finalidad de alcanzar las metas en la institución

Dimensiones del desempeño docente

En la variable desempeño docente se considera las siguientes dimensiones basada en los estándares de calidad educativa:

- 1) Desarrollo curricular
- 2) Gestión del aprendizaje
- 3) Desarrollo profesional
- 4) Compromiso ético

1) Desarrollo curricular

Ante la variedad de teorías, una definición del desarrollo curricular dependerá de la mirada de su autor, de la cual citaremos los siguientes:

Para el pedagogo Stenhouse (1991), define al currículo como una tentativa para comunicar los principios y rasgos esenciales de un propósito educativo, de forma tal

que permanezca abierto a discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica.

Como se indica en este concepto es un rango que vincula propósitos, metas y objetivos educativos para el comienzo de críticas y del progreso de prácticas y estos entes pueden combinarse para plantear opciones diversas tales como: el currículo donde conlleva estrategias, métodos y recursos para el aprendizaje de los estudiantes. Por otra parte, si el currículo está abierto a la crítica se convierte en un dilema de quienes son los encargados de criticar, y esto lleva que se realice una planeación tomando en cuenta los propósitos para los que fue creado, y tomar en cuenta también el momento histórico en que se desarrolla y la cultura a la que se pretende hacerlo llegar.

Por otro lado, Meza (2012) aclara que el desarrollo curricular no solo contiene un plan de estudios, sino también la fundamentación de conocimiento en base a metodología, recursos, bases psicológicas, culturales y el argumento donde se desarrollará. El currículo oferta la transformación de una sociedad que espera una educación de calidad, por lo que se le debe hacer una revisión constante de carácter estructural para que sea dinámico, cambiante y analizado constantemente.

2) Gestión del aprendizaje

Coll (1997), describe que el aprendizaje escolar y construcción del conocimiento se profundiza en la idea de que supone necesariamente la construcción de unos significados relativos al contenido del aprendizaje por parte del alumno, por lo que el aprendizaje aparece como el resultado de una interacción entre tres elementos; el alumno que construye significados, los contenidos de aprendizajes a cuyo propósito el alumno construye los significados y el profesor que actúa como mediador entre el contenido que se debe aprender el estudiante.

Duarte y otros (2011), concluyen que los aprendizajes de los estudiantes están relacionados con el contexto escolar utilizando modelos de regresión multinivel para definir ampliamente la metodología en mejora de la calidad y equidad de la

educación, por lo que existen factores que afectan la calidad y no necesariamente mejoran la equidad de los aprendizajes escolares, puesto que los aprendizajes de grupos socioeconómicos solo pueden dar resultados con medidas focalizadas orientadas a mejorar las condiciones de la institución a lo que asisten los grupos más necesitados.

3) Desarrollo profesional

Los docentes y sus entidades son los defensores principales del desarrollo profesional, debido a que tienen conocimiento que le aporta los estándares institucionales, actuando con ética que le hace merecedor a ser ascendida por el cumplimiento de sus actividades indispensables de su profesión.

Valdés (2006), sostiene que en la evaluación docente se mide dos parámetros indispensables: el desarrollo profesional y la responsabilidad, porque esto nos permite reunir evidencias que de una u otra manera los docentes puedan ser catalogado como competente en sus actividades definiendo así el estándar que ha logrado. Los directivos deben ser responsables en tener presente las evidencias para que la evaluación del docente sea efectiva.

Besosa (2006), define desarrollo profesional como la acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica en la pedagógica y permanente del docente, participar de las actividades, proponerse como conferenciante, asistir a eventos, aprender metodología y estar al día en las innovaciones tecnológicas son ejemplos de prácticas efectivas para acumular nuevo conocimiento y lograr el desarrollo profesional.

4) Compromiso ético

La práctica docente conlleva un conjunto de principios, creencias, actitudes y juicios, en la que el profesor interioriza demostrado los mismo de modos de valorar las relaciones humanas, el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza - aprendizaje, lo que constituye una experiencia formativa.

Ramírez (2011), concluye que el enfoque transversal permite generar cambios en los involucrados de la unidad educativa, el docente es un factor fundamental, comprometido a transmitir sus conocimientos, ser portador del proyecto educativo de su institución, es decir, de los valores que pretende influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El maestro debe estar plenamente preparado en lo que va a explicar, por qué y para qué lo hace, asumir los retos de su profesión y las demandas sociales.

Otra responsabilidad derivada del compromiso ético es la participación en proyectos institucionales y comunitarios que busquen beneficios colectivos en la resolución de problemas mediante acuerdos y dirimir diferencias de manera profesional mediante el uso del diálogo. El sentido de pertenencia hacia su institución es fundamental. El prestigio social de la tarea docente podrá fortalecerse interiorizando los valores éticos que una educación democrática y justa promueve, tratando en todo momento de ser congruente con éstos en los ámbitos social, laboral, estudiantil y comunitario.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El Ministerio de Educación del Ecuador y la Ley Orgánica Intercultural del Ecuador (LOIE) y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), disponen que en toda institución educativa el director es la máxima autoridad. En tal sentido, es responsable de la organización en todas sus dimensiones, comprometiéndose conseguir condiciones óptimas para el adecuado desempeño docente, con esto lograr que los estudiantes obtengan las destrezas con criterio desempeño en sus diferentes niveles de estudio.

Para alcanzar un excelente talento humano en la Unidad “Santa María del Fíat”, el trabajo de los directivos y docentes es fundamental proponiendo actividades integradas como: asesorar, conocer los indicadores del plan curricular institucional, el aprovechamiento, conductas, desempeño docente y el medio adecuado para la enseñanza y aprendizaje, todos estos parámetros hacen que contribuyan al éxito escolar.

En este contexto el éxito de una organización está en completar los objetivos institucionales y personales, de esta manera los involucrados tiene la posibilidad de realizar las siguientes aportaciones: rendimiento docente, innovación, cumplir políticas, compensaciones, entrenamiento y otros beneficio, es por ello el interés de ejecutar este proyecto investigativo que nos permita evidenciar que en la institución existe o no una excelente gestión talento humano en la que el docente realiza un buen desempeño dentro del aula como fuera de ella, logrando los objetivos y metas en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la Institución Educativa Fiscomisional “Santa María del Fiat”.

Con esto se plantea el problema del proyecto investigativo.

1.4.1 Problema general

¿Cómo la gestión del talento humano está relacionada en el desempeño docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cómo influye la admisión de personas en el desempeño docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

Problema específico 2:

¿De qué manera la aplicación de personas tiene relación con el rendimiento docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

Problema específico 3:

¿Cómo influencia la compensación de personas en el trabajo docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

Problema específico 4:

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

Problema específico 5:

¿Cómo el mantenimiento de personas se influencia en la actividad docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

Problema específico 6:

¿Cómo el monitoreo de personas impacta al desempeño docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El proyecto investigativo facilitara la aplicación de instrumentos en los que se lograra medir el impacto entre la dirección del recurso humano con el rendimiento docente en la Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?

En esta medición permitirá fortalecer el desempeño docente en cada uno de sus niveles en la Unidad “Santa María del Fiat”, teniendo como resultado una propuesta que apunte a mejorar en beneficio ellos. Los beneficiados directos será toda la comunidad educativa, además si se implementan modelo adecuados al desarrollo del personal se convertirá en una actividad exitosa en el ámbito gubernamental y de esta manera aplicarlas en otra identidad educativa.

Pedagógica

En medir la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, permitirá la toma de decisiones, debido a que, en nuestro mundo actual, el docente no posee un adecuado asesoramiento a la metodología pedagógica que desarrollan en el aula, por otra parte el rol del docente es el acompañamiento, formación del estudiante en todo sus niveles de estudio, proporcionar el proceso de enseñanza – aprendizaje, impulsando valores y otras actividades durante el plan anual con el fin de garantizar las destrezas necesarias para cada estudiantes.

Social

En el proyecto existe un impacto social que de acuerdo a lo investigado se busca la participación de otras identidades educativas que están directa e indirectas vinculadas a ella, en nuestro mundo actualizado la administración del talento humano como área principal en un establecimiento nos exige que sean competitivo, donde existe establecimiento escolares que invierten dinero para superarse y obtener formación de calidad en cada estudiante.

Práctico

En lo que corresponde a lo practico se apunta a minimizar dificultades que influencia al capital humano y el rendimiento del profesorado, logrando de esta manera que se considere de vital importancia el direccionamiento que favorezca tanto los intereses propios como a los docentes de la institución educativa.

Metodológico

Podemos visualizar en la parte metodológica porque crea equipos de proceder administrativo ligado totalmente a los subsistemas dentro del departamento del talento humano como: herramientas motivacionales buscando el mejoramiento del desenvolvimiento, que a la vez permita optimizar las interacciones humanas entre los integrantes del establecimiento “Santa María del Fíat”.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fíat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La gestión admisión de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis específica 2:

La gestión aplicación de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis específica 3:

La gestión compensación de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis específica 4:

La gestión desarrollo de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis específica 5:

La gestión mantenimiento de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis específica 6:

La gestión monitoreo de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la gestión admisión de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la gestión aplicación de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la gestión compensación de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la gestión desarrollo de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre la gestión mantenimiento de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

Objetivo específico 6:

Determinar la relación entre la gestión monitoreo de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

II MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

2.1.1 Metodología

En el trabajo metodológico aplicado en el proyecto es el método científico, donde Bunge (1981), afirma que se analiza la realidad para que se constituya en el camino adecuado, estructurada y sistemática que permita descubrir y conocer la realidad, puesto que si no existe ciencia no puede aplicarse método alguno.

Se ha usado dentro del estudio el método de tipo deductivo hipotético, según Bernal (2010), el método parte por medio de testimonios como un concepto donde busca la afirmación o refutación para el planteamiento teniendo como resultado conclusiones de los hechos analizados.

2.1.2 Tipo de estudio

Conociendo el propósito y los objetivos del proyecto investigativo, el tipo de estudio es básico, que tiende a aumentar los conocimientos apoyado dentro de un argumento teórico.

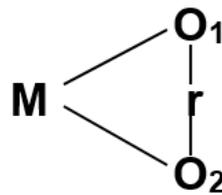
De igual manera se puede afirmar que este estudio de investigación es de forma transversal - descriptivo. Se considera descriptiva porque se detalla las características de las dimensiones con sus respectivas variables de estudio, Naghi (2000). De igual manera es transversal porque se han analizado cada una de las variables, evidenciando de esta manera la interrelación e incidencia, Hernández (2014).

2.1.3 Diseño

El diseño del estudio utilizado tiene enfoque descriptivo con correlación transversal, porque se utilizó estrategia planificada en busca de información necesaria, para seguir la ruta del trabajo en el área. Gómez (2006).

Entonces, el diseño a utilizar fue de tipo correlacional (No experimental), ya que se empleó a la encuesta como una técnica apropiada, y en la tabulación de información se utilizó el modelo de Pearson de regresión y correlación lineal, para determinar la magnitud existente influencia entre ambas variables.

Por lo que Reyes y Sánchez (2002), afirman que la manera más elemental de investigar las variables en estudio es buscando y recolectando información existente a las mismas, desempeño docente y la gestión del talento humano, relacionándola en el siguiente esquema:



M = Docente de la Unidad Educativa Santa María del Fiat

O₁ = Encuesta Gestión del talento humano

r = Las relaciones entre las variables

O₂ = Ficha técnica Desempeño docente

2.2 Variable, Operacionalización

2.2.1 Identificación de variables

Hernández y otros (2003), manifiesta que una variable tiende a variar la cual puede observarse y medirse en su momento. Por lo tanto, la variable se define como una magnitud que está dispuesta hacer medible, observado y contado, lo que significa que puede ser de forma cualitativa o cuantitativa. De igual manera con respecto a su relación pueden haber dependientes e Independientes. Es independiente la variable de la cual se espera producir un cambio que afecte a la otra variable dependiente.

En este estudio las variables y dimensiones fueron:

a) Variable Independiente: Gestión del talento humano, con sus dimensiones: aplicación de persona, admisión de personas, desarrollo de personas, compensación de personas, monitoreo de personas y mantenimiento de personas.

b) Variable Dependiente: Desempeño docente, sus dimensiones: compromiso ético, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y curricular.

2.2.2 Operacionalización de variables

Según Carrasco (2009), el proceso metodológico de operacionalización de las variables consiste en separar de manera deductiva a las variables que forman parte del proyecto de estudio, es decir para llegar a lo específico se debe empezar por lo general, dividiéndose en indicadores, aspectos, dimensiones, índices, subíndices, áreas, ítems.

A continuación luego de operar las variables detallamos indicadores que nos arrojan respuestas de una manera directa sobre las variables relacionadas como el sujeto, de ser centrado en la búsqueda de los valores para el avance de la investigación que se está llevando a cabo y a continuación presentamos la matriz de operacionalización:

Tabla 1: **Matriz de operacionalización de las variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE CORRELACIONAL 1 Gestión del talento humano	Chiavenato, I. (2007) , Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN 1 Admisión de Personas.	1.1 Inserción de nuevas personas 1.2 Selección de personas	Ordinal
			DIMENSIÓN 2 Aplicación de Personas.	2.1 Diseñar las actividades 2.2 Descripción de cargos 2.3 Orientación y evaluación de desempeño 2.4 Acompañamiento en su desempeño	
			DIMENSIÓN 3 Compensación de personas	3.1 Pasos para incentivar 3.2 Remuneración 3.3 Beneficios 3.4 Servicios sociales	

			<p>DIMENSIÓN 4</p> <p>Desarrollo de personas</p>	<p>4.1 Diseñar las actividades de capacitación e incrementar el desarrollo profesional y personal</p> <p>4.2 Programa de cambio y comunicación</p> <p>4.3 Entrenamiento, y desempeño personal</p>	
			<p>DIMENSIÓN 5</p> <p>Mantenimiento de personas</p>	<p>5.1 Crear Condiciones Ambientales</p> <p>5.2 Orientación Psicológicas</p> <p>5.3 Seguridad</p>	
			<p>DIMENSIÓN 6</p> <p>Monitoreo de personas</p>	<p>6.1 Verificar bases de datos</p> <p>6.3 Sistemas de información administrativa.</p>	
<p>VARIABLE CORRELACIONAL 2</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Chiavenato, I. (2002), Es la eficacia del personal que</p>	<p>Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de</p>	<p>DIMENSIÓN 1</p> <p>Desarrollo curricular</p>	<p>1.1 Conocer el área que tiene a cargo.</p> <p>1.2 Entender,</p>	<p>Ordinal</p>

	trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral	manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.		utilizando principales teorías e investigaciones relacionadas en el proceso de enseñanza.	
				1.3 Implementar, comprender y gestionar el currículo nacional	
			DIMENSIÓN 2 Gestión del aprendizaje	2.1 Organizar el proceso de enseñanza – aprendizaje. 2.2 Brindar un clima de aula adecuado. 2.3 Interactuar con sus alumnos en el área. 2.4 Retroalimentar evaluar, informar e informarse del avance.	
			DIMENSIÓN 3 Desarrollo	3.1 Mantenerse actualizado	

profesional	<p>respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber</p> <p>3.2 Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa</p> <p>3.3 Reflexionar Acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes</p>
<p>DIMENSIÓN 4 Compromiso ético</p>	<p>4.1 Poseer altas expectativas respecto al aprendizaje.</p> <p>4.2 Implicarse en la formación de sus estudiantes para que sean buenos ciudadanos.</p>

				<p>4.3 Educar con valores el ejercicio permanente de los derechos humanos.</p> <p>4.4 Comprometerse a colaborar con el desarrollo comunitario.</p>	
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Se define a la población como un conjunto de personas de igual clase, limitada para realizar una investigación. Tamayo (1997), por otro lado define a la población como el total del fenómeno a investigar tomando en cuenta que tienen características en común que sirven para reunir la información del proyecto del estudio.

Para el estudio de esta investigación se ha estimado como población un total de 50 profesores de las tres áreas que tiene del establecimiento Santa María del Fiat, provincia de Santa Elena, que se detalla a continuación:

Tabla 2
DOCENTES POR SUBNIVELES

No.	SUBNIVELES	No. DOCENTES
1	EGB Elemental	10
2	EGB Media	12
3	EGB Superior	12
4	BGU	16
Total		50

Fuente: Unidad Educativa Santa María del Fiat

Elaboración: Los autores

2.3.2. Muestra.

Es la que determina el problema del trabajo, siendo capaz de proporcionar datos que nos permite identificar los errores dentro del proceso. Según, Tamayo (1997), manifiesta que la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

La muestra de estudio lo conforman 44 maestros de la U.E. Santa María del Fiat en el año lectivo 2017 – 2018, dicho tamaño muestral ha sido calculada aplicando la siguiente fórmula Bernal (2010):

$$n = \frac{Z^2(p * q)N}{E^2(N - 1) + Z^2(p * q)}$$

Donde:

N = 50 Tamaño de la Población.

n = Tamaño de la muestra.

Z² = Nivel de confianza 1,96 (95%).

p = Probabilidad de éxito (0,5).

q = Probabilidad de fracaso 0,5 (q=1 - p).

E² = 0,05 Error muestral.

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5)50}{0.05^2(50 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 44$$

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	18	40,9	40,9	40,9
Femenino	26	59,1	59,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

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

2.4.1 Técnica

Según Fernández (2004), define como el método cuantitativo apropiado para la obtención primaria de información, permitiendo la recuperación de datos específicos, de manera rápida para aplicarlo con facilidad para que nos resulte más económica.

Por lo tanto, la técnica de la encuesta utilizada en la investigación nos permitió obtener información primaria a partir de un número representativo de individuos de la U.E. Santa María del Fiat, mediante el instrumento del cuestionario para luego presentar los resultados.

2.4.2 Instrumento

Según Hernández (2014), la recolección de información conlleva emplear una herramienta que ayuda a medir la variable que se está investigando.

Los instrumentos utilizados para el estudio investigativo dirigidos a los docentes que presta sus servicios en la Unidad Educativa Santa María del Fiat fueron:

Un cuestionario aplicado para recopilar datos concernientes a la primera variable, la misma que consta de un sin números de preguntas planteadas para obtener información requerida para el estudio, en las que se obtuvo respuestas por parte de los encuestados. Se utilizó la escala de Likert para medir la variable, que tiene ítems establecidos y diseñados conforme a indicadores de las dimensiones en estudio.

En los ítems se ha considerado 5 opciones de respuestas que son:

- 1) Muy deficiente
- 2) Deficiente
- 3) Regular
- 4) Óptimo
- 5) Excelente

Variable independiente: Encuesta Gestión del talento humano

1. **Nombre:** Escala valorativa de la variable independiente
2. **Autor:** Suárez, W.; Cucalón, G.
3. **Objetivo:** Establecer la relación entre el desempeño docente y la gestión del talento humano en la institución “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?
4. **Administración:** Individual.
5. **Duración:** 20-25 minutos
6. **Edad:** 28 – 50 años
7. **Significación:** Se hace referencia a la escala valorativa entre el desempeño docente y la gestión del talento humano.
8. **Estructura:** Se considera 20 preguntas en escala Likert con las siguientes opciones: 1 muy deficiente, 2 deficiente, 3 regular, 4 óptimo y 5 excelente. El puntaje establecido se dio con máximo de en cinco puntos con direccionamiento positiva. La escala de igual manera lo conforma las 6 dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas.

Una ficha técnica aplicada para recopilar información respecto a la segunda variable desempeño docente, la misma que contiene preguntas planteadas con respecto al requerimiento de información necesaria para el estudio, que han sido llenadas por los docentes. Mediante el procedimiento Likert se hace la valoración por escala, compuesta por ítems establecidos en la ficha diseñada de acuerdo a los indicadores de cada dimensión. Los ítems presentan las siguientes opciones de respuestas:

- 1) Inicio (1 – 30)
- 2) Proceso (31 – 50)
- 3) Logro previsto (51 – 60)

Variable dependiente: Ficha técnica desempeño docente

1. **Nombre:** Escala valorativa de la variable desempeño docente
2. **Autor:** Suárez, W.; Cucalón, G.
3. **Objetivo:** Establecer la relación del desempeño docente con la gestión del talento humano en Unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?
4. **Administración:** Individual.
5. **Duración:** 20-25 minutos
6. **Edad:** 28 – 50 años
7. **Significación:** Mediante la escala se busca evaluar la relación entre el desempeño docente y la gestión del talento humano.
8. **Estructura:** Se consideró 50 preguntas escalonada del 1 al 3 de acuerdo a la escala de Likert: 1 inicio, 2 proceso, 3 logro previsto. El puntaje máximo es tres de dirección positiva. La escala la conforman por un total de cuatro dimensiones: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético

2.4.3 Opinión de expertos

Cabe mencionar que los instrumentos utilizados en el estudio de investigación dirigida al personal docente del establecimiento educativo en estudio, lo que se ha procedido a validar por medio de dos expertos en la materia mediante una ficha de valoración. En la que su criterio y aportes son de vital importancia, los mismos que fueron tomados en cuenta en sus estructuras, lo que permite obtener información oportuna para el estudio investigativo.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Kerlinger (2002) manifiesta que un instrumento es confiable o coherente en su aplicación cuando se obtiene resultados satisfactorios, debido que al aplicarse varias veces a la misma persona se obtienen iguales resultados.

Por ésta razón, el instrumento es confiable porque se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, la que ha requerido una aplicación del instrumento midiendo y produciendo resultado que fluctúan de uno a cero. Para determinar el grado de precisión y consistencia se emplea la fórmula que nos permite establecer la confiabilidad que a continuación se presenta. Hernández (2014)

-1 a 0 no es confiable

0,01 a 0,49 baja confiabilidad

0,5 a 0,75 confiabilidad moderada

0,76 a 0,89 confiabilidad fuerte

0,9 a 1 alta confiabilidad

Se realizó el plan piloto aplicando los instrumentos a 10 maestros para determinar su confiabilidad:

Gestión del talento humano

Procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Resultado de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	20

Interpretación:

En el análisis de fiabilidad se obtuvieron los siguientes resultados según Alfa de Cronbach de 0,831 que relacionado con la escala de valores el instrumento aplicado tiene fuerte confiabilidad.

Desempeño docente

Procesamiento de datos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido	0	,0
Total	10	100,0

Resultado de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	20

Interpretación:

En el análisis de fiabilidad que se obtuvo aplicando el Alpha de Cronbach fue de 0,717 de acuerdo a la escala de medición se obtiene una Moderada confiabilidad del instrumento.

2.5. Métodos y análisis de datos

Tamayo (1997), define como aquellos que permiten analizar en forma estadísticas los datos con el objeto de tratarlos a fin de que puedan ser resumidos y ordenados en forma lógica”.

Generación de datos: Con la tabulación de datos en el software SPSS generamos nuestra base de información gracias a su versión actualizada número 21.

Herramienta estadística: para la consecución del objetivo se empleó el estadístico correlacional.

Tipo de análisis: se aplicó el estudio cuantitativo bivariado.

Visualización de datos: se presentan mediante gráficos de histogramas y tablas de distribución de frecuencia.

Análisis e interpretación de datos: se aplicó el coeficiente de correlación lineal de Spearman.

2.6. Aspectos éticos.

Con respecto a la información que se ha presentado, se pone de manifiesto que se llevó a cabo considerando todas las formalidades en la redacción, a fin de permitir resultados seguros y confiables. Así mismo, se realizó la respectiva solicitud a los directivos de la institución Santa María del Fiat de Santa Elena, Ecuador la autorización correspondiente para llevar a cabo el estudio de investigación y para la aplicación de las encuestas a los docentes. De la misma manera, para obtener información confiable en los instrumentos se hizo de forma anónima respetando las opiniones de los docentes en el llenado de los instrumentos, sin alterar o manipular las respuestas.

III RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	8	18,2	18,2	18,2
Deficiente	13	29,5	29,5	47,7
Válido Regular	17	38,6	38,6	86,4
Óptimo	6	13,6	13,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla #3: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores.

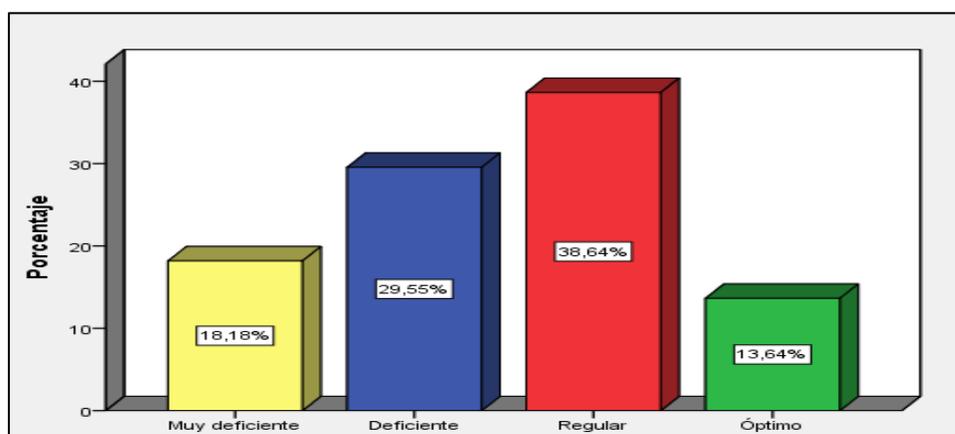


Figura #1: Niveles

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

El 13,64% de los profesores se refleja un nivel óptimo, mientras que el 36,64% está en un nivel regular, el 29,55% en un nivel deficiente y el 18,18% en un nivel muy deficiente. Consideramos por lo tanto que la mayoría de los docentes tiene un rendimiento regular en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano

Dimensión 1: admisión de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Deficiente	12	27,3	27,3
	Deficiente	28	63,6	90,9
	Regular	4	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Tabla #4: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

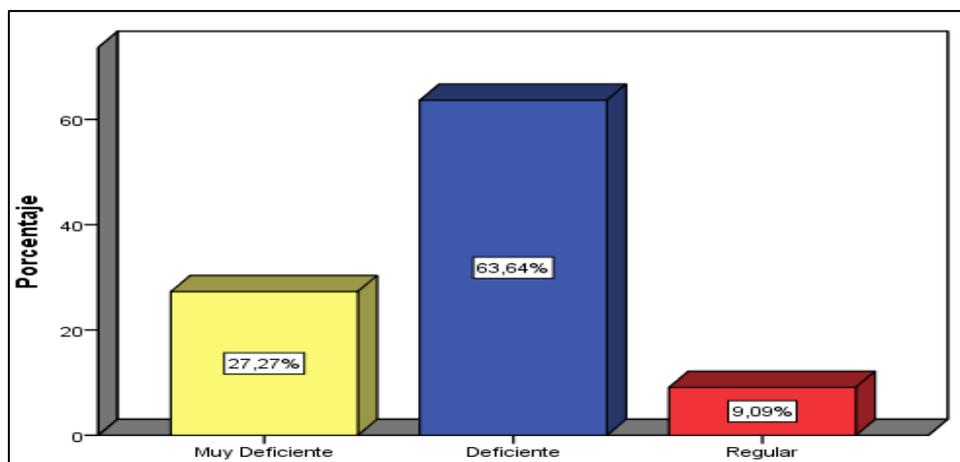


Figura #2: Niveles

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

El 63,64% de los docentes manifiestan estar en un nivel deficiente, el 27,27% en un nivel muy deficiente y el 9,09% se encuentra en un nivel regular. En la que se concluye que la admisión de personas se inclina por el nivel deficiente en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Dimensión 2: aplicación de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	8	18,2	18,2	18,2
Deficiente	20	45,5	45,5	63,6
Válido Regular	11	25,0	25,0	88,6
Óptimo	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla #5: Distribución de frecuencia y porcentajes

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

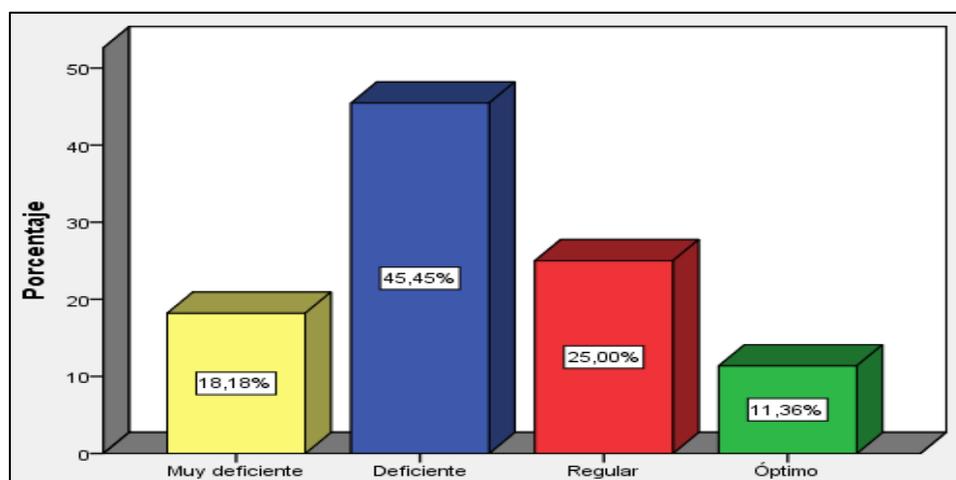


Figura #3: Niveles

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

En los resultados se obtuvo que 45,45% lo considera deficiente, 25,00% en un nivel regular, 18,18% en un nivel muy deficiente y el 11,36% manifiesta en un nivel óptimo. De acuerdo a los datos la aplicación de persona se la lleva a cabo de manera deficiente en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Dimensión 3: compensación de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Deficiente	1	2,3	2,3
	Deficiente	8	18,2	20,5
	Regular	13	29,5	50,0
	Óptimo	18	40,9	90,9
	Excelente	4	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Tabla #6: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

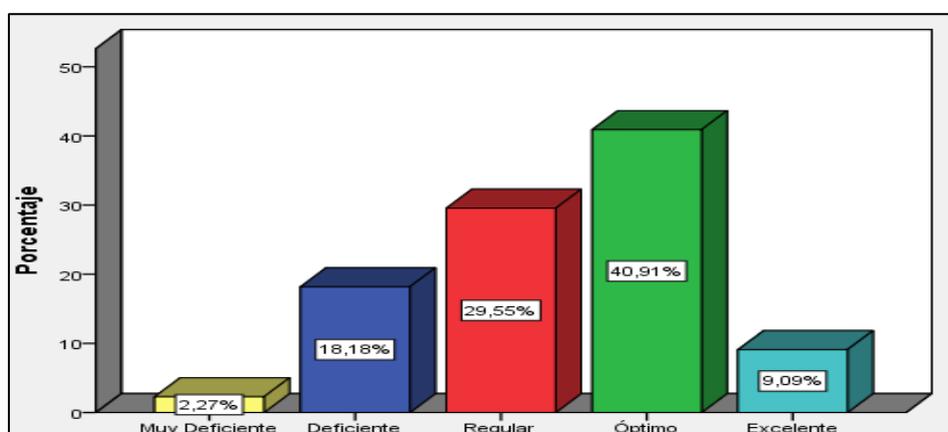


Figura #4: Niveles

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Con el 2,27% de los resultados se encuentra en un nivel muy deficiente, puesto que el 9,09% en un nivel excelente, el 18,18% lo considera deficiente, 29,55% regular, y el 40,91% está en un nivel óptimo. Se pone de manifiesto que los docentes en su mayoría se inclinan por un nivel óptimo en la compensación de personas en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Dimensión 4: desarrollo de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	6	13,6	13,6	13,6
Deficiente	18	40,9	40,9	54,5
Válido Regular	19	43,2	43,2	97,7
Óptimo	1	2,3	2,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

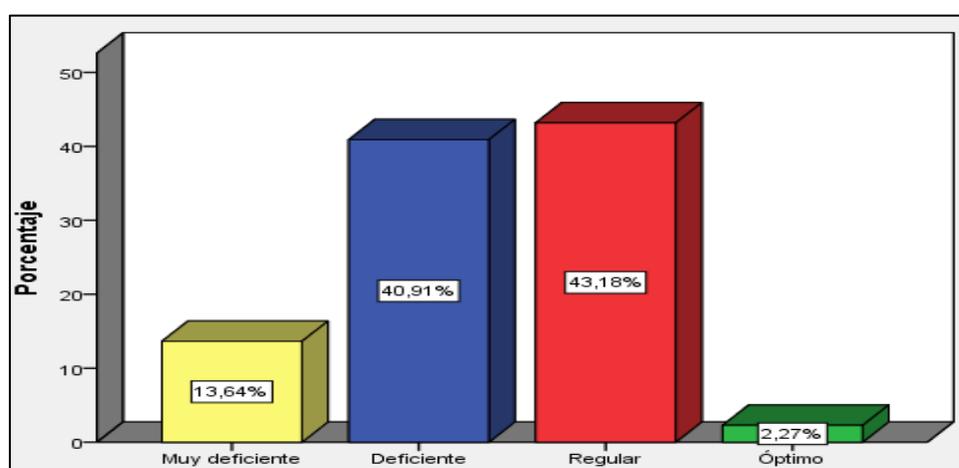


Figura 5: Niveles

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Se demuestra que el 2,27% se identifica con el nivel óptimo, mientras que el 43,18% regular, el 40,91% deficiente y un 13,64% muy deficiente. Esto significa que el desarrollo de personas se manifiestan de manera regular en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Dimensión 5: mantenimiento de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	4,5	4,5	4,5
Deficiente	11	25,0	25,0	29,5
Válido Regular	12	27,3	27,3	56,8
Óptimo	19	43,2	43,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla #8: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Los Autores.

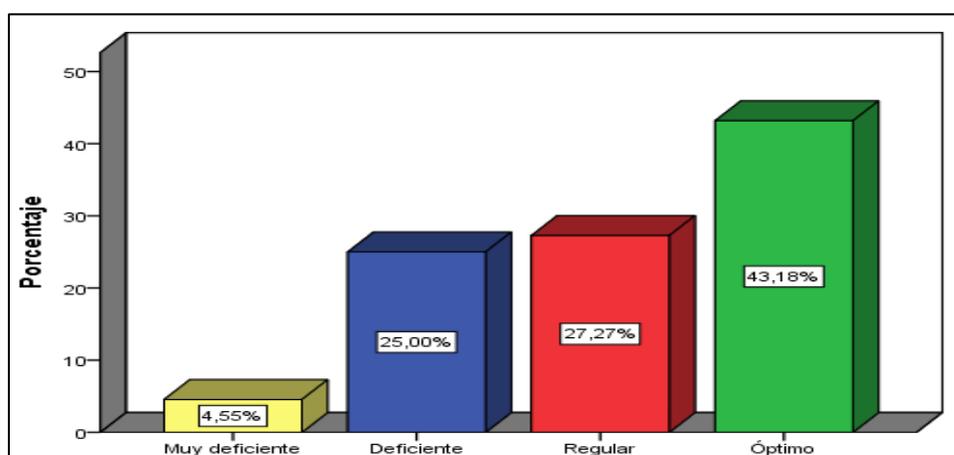


Figura 6: Niveles

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Los resultados indican con un 43,18% afirmaron estar en el nivel óptimo, mientras en un nivel regular el 27,27%, deficiente el 25,00% y un 4,55% en un nivel muy deficiente. Con estos resultados el mantenimiento de personas en la Unidad Educativa Santa María del Fiat se encuentra en el nivel óptimo.

Dimensión 6: monitoreo de personas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	14	31,8	31,8
	Deficiente	29	65,9	97,7
	Óptimo	1	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Tabla #9: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores.

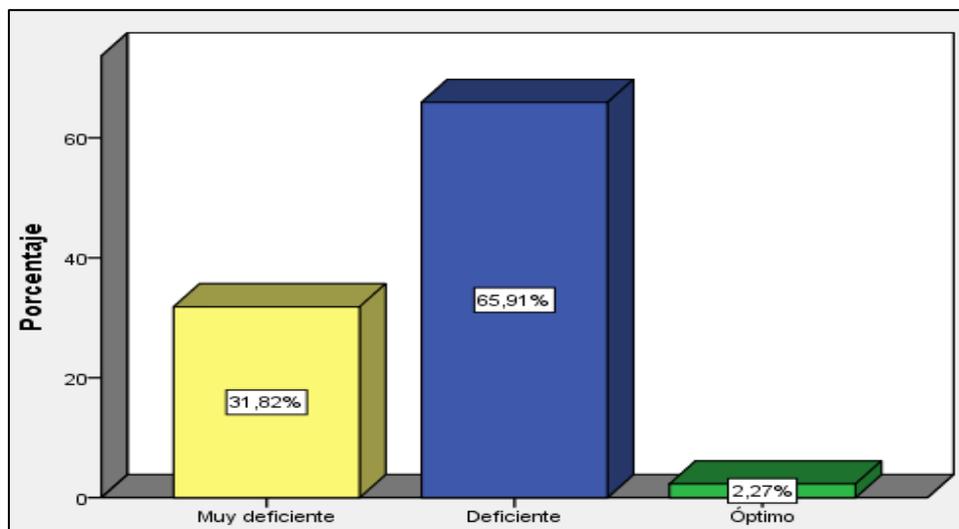


Figura 7: Niveles

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Basado en los resultados tenemos el 2,27% se manifiesta en un nivel óptimo, 65,91% deficiente y un 31,82% en un nivel muy deficiente. Se refleja que la mayoría de los encuestados en la Unidad Educativa Santa María del Fiat respondieron que el monitoreo de persona es deficiente.

Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicio 1 – 30	2	4,5	4,5	4,5
Válido Proceso 31 – 50	42	95,5	95,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentajes

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

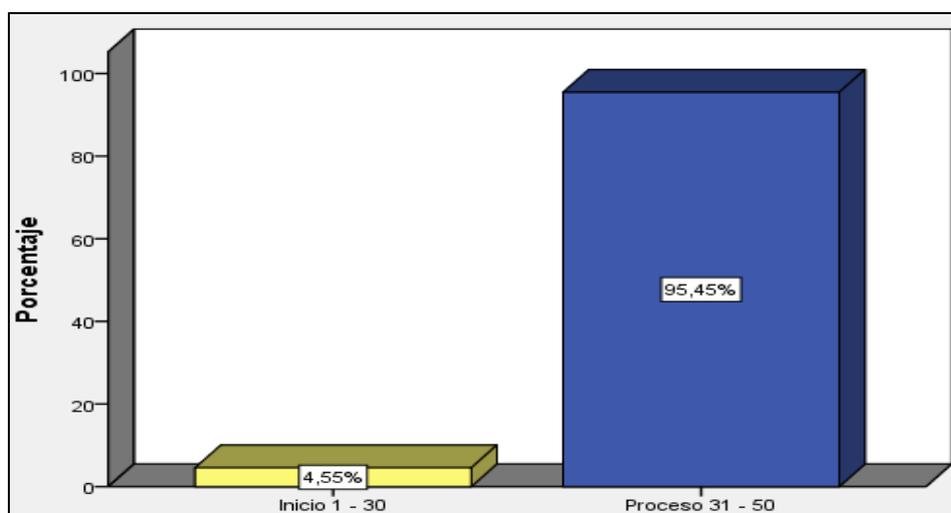


Figura 8: Niveles

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Se refleja en los resultados que el 95,45% de los docentes manifiestan estar en el proceso 31 – 50, el 4,55% afirma estar en inicio 1 - 30. Concluimos que en la Unidad Educativa Santa María del Fiat el desempeño docente alcanza el nivel proceso 31 – 50.

Dimensión 1: Desarrollo curricular

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicio 1 - 30	3	6,8	6,8	6,8
Válido Proceso 31 - 50	41	93,2	93,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla #11: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

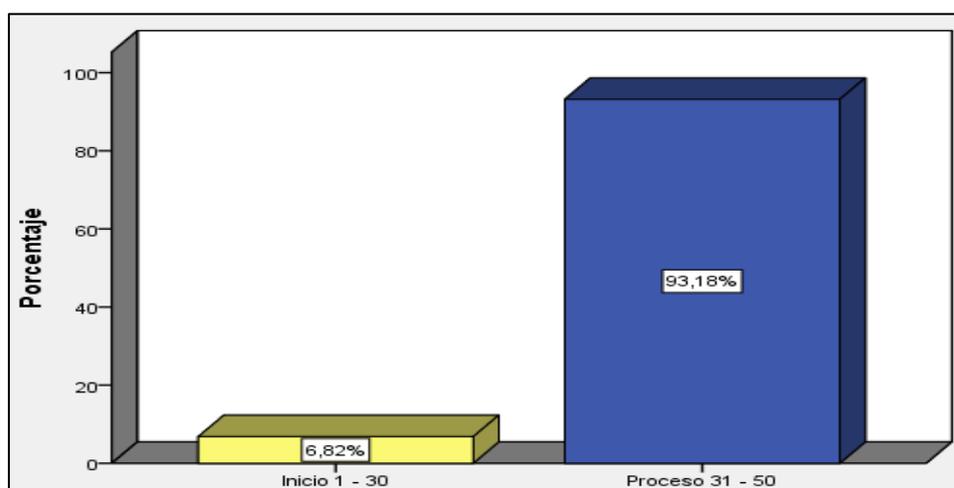


Figura 9: Niveles

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

En la tabulación de datos se obtuvo que un 93,18% consideran estar en el nivel proceso 31 - 50, por otro lado el 6,82% en un nivel inicio 1 - 30. Se refleja de esta manera que en la U.E. Santa María del Fiat el desarrollo curricular se encuentra en el nivel proceso 31 – 50.

Dimensión 2: Gestión del aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicio 1 – 30	3	6,8	6,8	6,8
Válido Proceso 31 - 50	41	93,2	93,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla #12: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

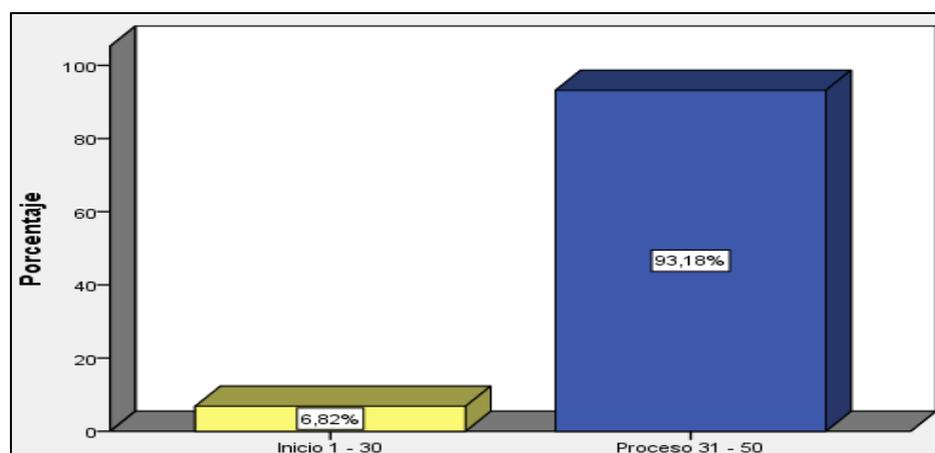


Figura 10: Niveles

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Se refleja en los resultados que el 93,18% de los docentes manifiesta estar en proceso 31 - 50, y el 6,82% en inicio 1 - 30. Llegamos a determinar que la gestión del aprendizaje en la Unidad Educativa Santa María del Fiat se encuentra en un nivel promedio 31 – 50.

Dimensión 3: Desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid Proceso 31 – 50	44	100,0	100,0	100,0

Tabla 13: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

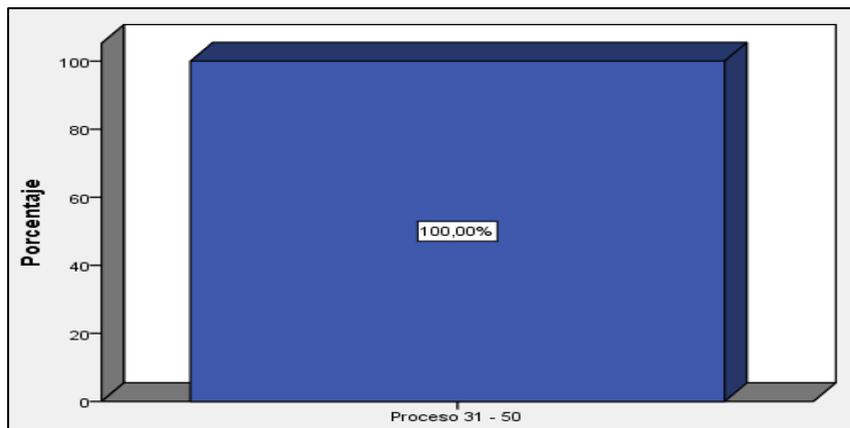


Figura 11: Niveles

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Podemos observar que el desarrollo profesional en los profesores de la institución Santa María del Fiat está en su totalidad en un nivel proceso 31 – 50, es decir el 100% de la muestra.

Dimensión 4: Compromiso ético

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicio 1 – 30	1	2,3	2,3	2,3
Válido Proceso 31 – 50	43	97,7	97,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Tabla #14: Distribución de frecuencia y porcentaje

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

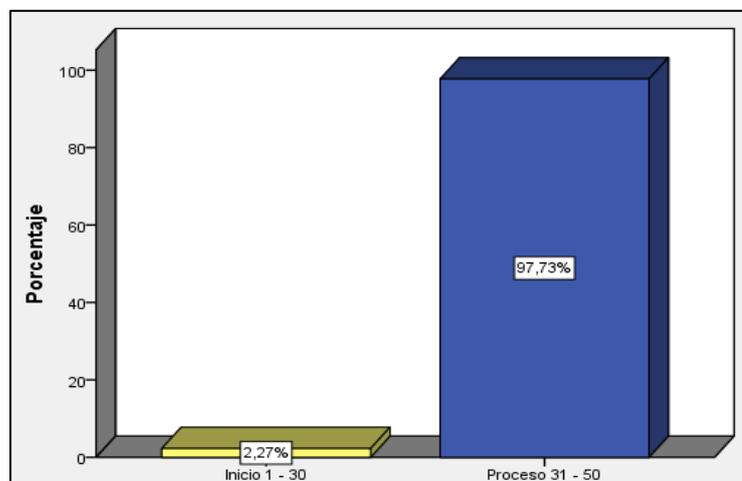


Figura 12: Niveles

FUENTE: Ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Se determina que el 2,27% de los encuestados se inclinan con el compromiso ético inicio 1 – 30, mientras que en proceso 31 – 50 tenemos con un 97,73%. Por lo tanto la mayoría de los docentes respondieron estar en un nivel proceso 31 - 50 en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 – 30		Proceso 31 – 50			
	Fi	%	fi	%	Fi	%
Muy deficiente	0	0,0%	8	18,2%	8	18,2%
Deficiente	2	4,5%	11	25,0%	13	29,5%
Regular	0	0,0%	17	38,6%	17	38,6%
Óptimo	0	0,0%	6	13,6%	6	13,6%

Tabla #15: Distribución de frecuencia entre la Gestión del talento humano y el Desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

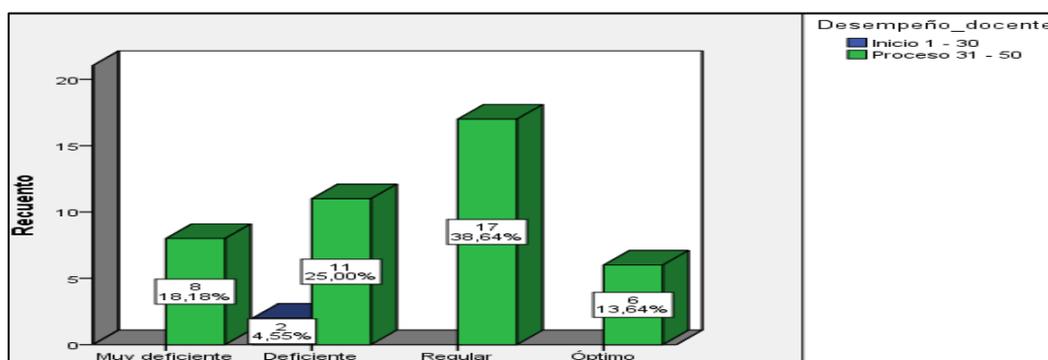


Figura 13 Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

Interpretación

Se obtiene un 18,18% (8) identificando a la variable del talento humano en el nivel muy deficiente y al desempeño en proceso 31 - 50, con esto se tiene un 29,55% (13) deficiente, de los cuales 4,55% (2) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 25,00% (11) en “proceso 31 – 50”; así mismo, el 38,64% (17) de los encuestados relaciona en un nivel “regular” y en un nivel “proceso 31 – 50”; por último, el 13,64% (6) de los encuestados lo considera en un nivel “óptimo” y en un nivel de “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 - 30		Proceso 31 – 50			
	Fi	%	fi	%		
Muy deficiente	1	2,3%	11	25,0%	12	27,3%
Deficiente	1	2,3%	27	61,4%	28	63,6%
Regular	0	0,0%	4	9,1%	4	9,1%
Total	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%

Tabla #16: Distribución de frecuencia entre admisión de personas y el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores.

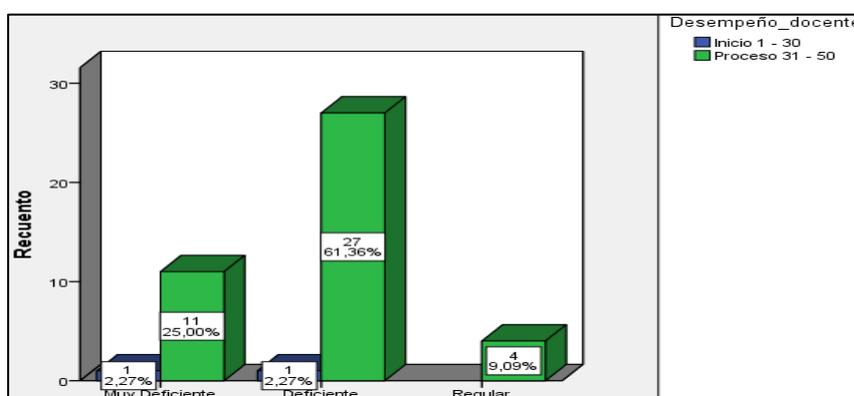


Figura 14: Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación:

Los datos reflejan que un 27,27% (12), considera la admisión de personas muy deficiente de los cuales como desempeño docente está el 2,27% (1) en el nivel “inicio 1 - 30” y el 25,00% (11) en “proceso 31 – 50”, mientras que un 63,63% (28) las identifican en un nivel “deficiente”, de los cuales 2,27% (1) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 61,36% (27) en “proceso 31 – 50”; por último, el 9,09% (4) de los encuestados lo considera en un nivel “regular” y en un nivel de “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 – 30		Proceso 31 – 50			
	Fi	%	fi	%	f _i	%
Muy deficiente	0	0,0%	8	18,2%	8	18,2%
Deficiente	1	2,3%	19	43,2%	20	45,5%
Regular	1	2,3%	10	22,7%	11	25,0%
Óptimo	0	0,0%	5	11,4%	5	11,4%
Total	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%

Tabla #17: Distribución de frecuencia entre la aplicación de personas y desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

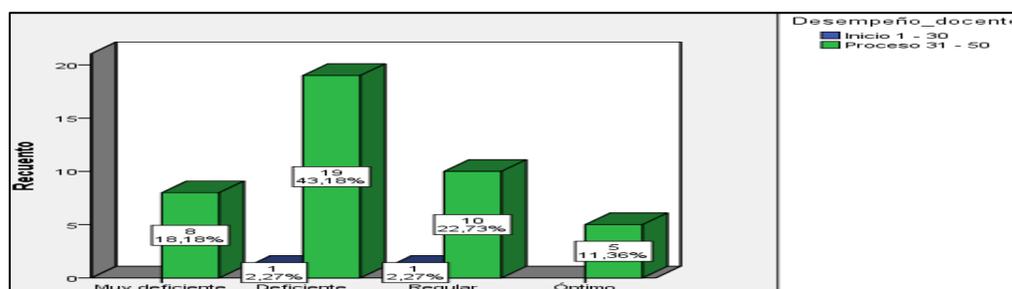


Figura 15: Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

El 18,18% (8), menciona a la aplicación de personas en el nivel muy deficiente y al desempeño en un nivel proceso 31 - 50, por otra parte el 45,45% (20) responden estar en el nivel deficiente, de los cuales 2,27% (1) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 43,18% (19) en proceso 31 – 50; así mismo, mientras que un 25,00% (11) las identifican en un nivel “regular”, de los cuales 2,27% (1) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 22,73% (10) en “proceso 31 – 50”; por último, el 11,36% (5) de los encuestados lo considera en un nivel “óptimo” y en un nivel “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 – 30		Proceso 31 – 50			
	Fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	0	0,0%	1	2,3%	1	2,3%
Deficiente	2	4,5%	6	13,6%	8	18,2%
Regular	0	0,0%	13	29,5%	13	29,5%
Óptimo	0	0,0%	18	40,9%	18	40,9%
Excelente	0	0,0%	4	9,1%	4	9,1%
Total	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%

Tabla #18: Distribución de frecuencia entre la compensación de personas y el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

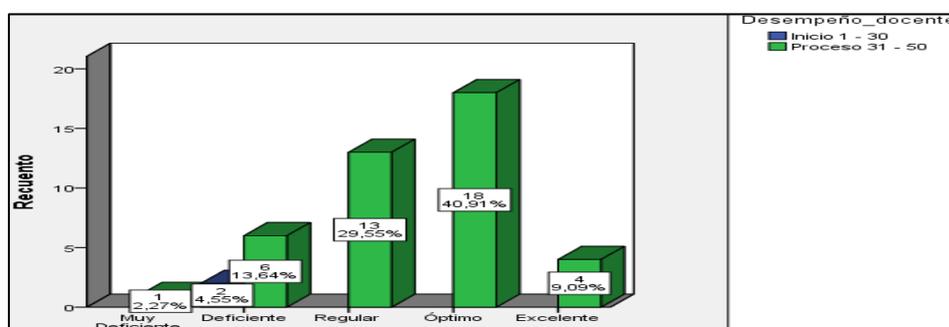


Figura 16 Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Tenemos el 2,27% (1), a la variable del talento humano en el nivel “muy deficiente” y al desempeño en proceso 31 - 50, así mismo un 18,19% (8) deficiente, de los cuales 4,55% (2) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 13,64% (6) en “proceso 31 – 50”; así mismo, el 29,55% (13) de los encuestados relaciona en un nivel “regular” y en un nivel “proceso 31 – 50”; el 40,91% (18) de los encuestados lo considera en un nivel “óptimo” y en un nivel de “proceso 31 – 50”, por último, el 9,09% (4) de los encuestados lo considera en un nivel “excelente” y en un nivel de “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 – 30		Proceso 31 – 50			
	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	0	0,0%	6	13,6%	6	13,6%
Deficiente	1	2,3%	17	38,6%	18	40,9%
Regular	1	2,3%	18	40,9%	19	43,2%
Óptimo	0	0,0%	1	2,3%	1	2,3%
Total	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%

Tabla #19: Distribución de frecuencia entre el desarrollo de personas y el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

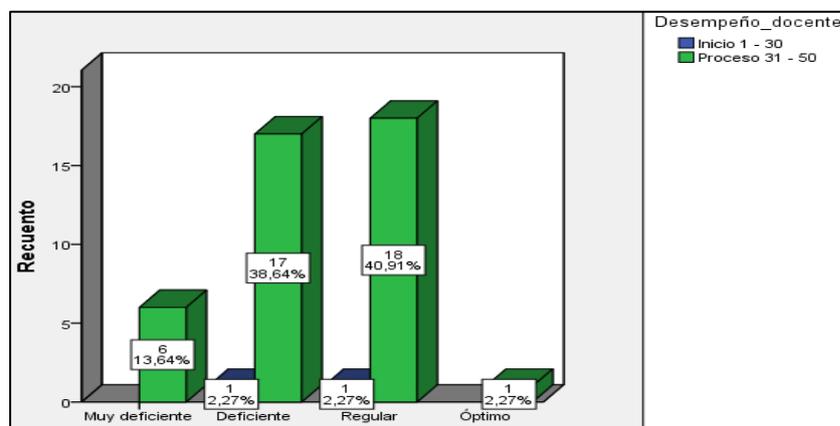


Figura 17: Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Podemos observar un 13,64% (6), que optaron que el desarrollo de personas en el nivel “muy deficiente” y al desempeño en proceso 31 - 50, puesto que el 40,91% (18) deficiente, de los cuales 2,27% (1) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 38,64% (17) en “proceso 31 – 50”; así mismo, mientras que un 43,18% (19) las identifican en un nivel “regular”, de los cuales 2,27% (1) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 40,91% (18) en “proceso 31 – 50”; por último, el 2,27% (1) de los encuestados lo considera en un nivel “óptimo” y en un nivel “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 – 30		Proceso 31 – 50			
	Fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	0	0,0%	2	4,5%	2	4,5%
Deficiente	0	0,0%	11	25,0%	11	25,0%
Regular	2	4,5%	10	22,7%	10	27,3%
Óptimo	0	0,0%	19	43,2%	19	43,2%
Total	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%

Tabla #20: Distribución de frecuencia entre mantenimiento de personas y el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

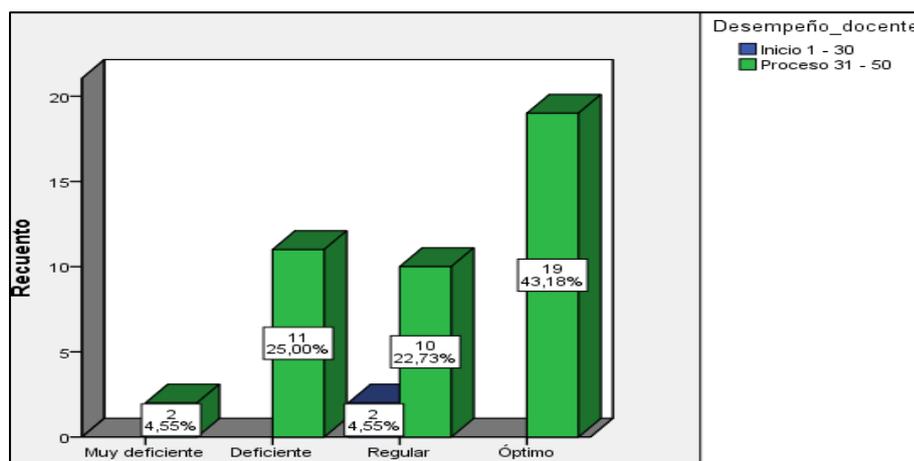


Figura 18: Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Con el 4,55% (2), corresponde a la variable mantenimiento de personas en el nivel “muy deficiente” y al desempeño docente en un nivel “proceso 31 - 50”, mientras que el 25,00% (11) de los encuestados lo considera en un nivel “deficiente” y en un nivel “proceso 31 – 50”, así mismo, un 27,28% (12) las identifican en un nivel “regular”, de los cuales 4,55% (2) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 22,73% (10) en “proceso 31 – 50”; por último, el 43,18% (19) de los encuestados lo considera en un nivel “óptimo” y en un nivel “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Gestión del talento humano	Desempeño docente				Total	
	Inicio 1 – 30		Proceso 31 – 50			
	fi	%	fi	%	Fi	%
Muy deficiente	1	2,3%	13	29,5%	14	31,8%
Deficiente	1	2,3%	28	63,6%	29	65,9%
Óptimo	0	0,0%	1	2,3%	1	2,3%
Total	2	4,5%	42	95,5%	44	100,0%

Tabla #21: Distribución de frecuencia entre la gestión monitoreo de personas y el desempeño docente

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

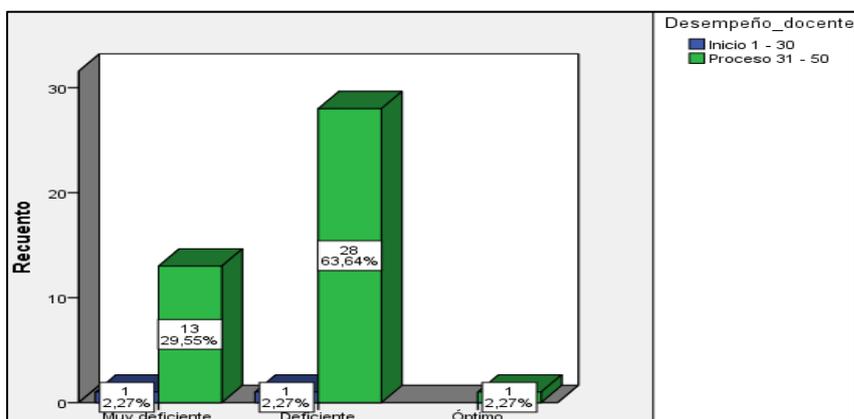


Figura 19: Niveles

FUENTE: Cuestionario y ficha técnica.

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Con los datos reflejado tenemos un 31,82% (14) , al monitoreo de personas como “muy deficiente” de los cuales como desempeño docente está el 2,27% (1) en el nivel “inicio 1 - 30” y el 29,55% (13) en “proceso 31 – 50”, mientras que un 65,91% (29) las identifican en un nivel “deficiente”, de los cuales 2,27% (1) lo identifican en un nivel “inicio 1 – 30” y el 63,64% (28) en “proceso 31 – 50”; por último, el 2,27% (1) de los encuestados lo considera en un nivel “óptimo” y en un nivel de “proceso 31 – 50” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2 Proceso de contraste de hipótesis

3.2.1 Estadística de contraste de hipótesis.

En la investigación la contrastación de la hipótesis se la proceso por medio del software SPSS versión 22, para establecer la relación de las variables que emplearon en la correlación de Spearman. Por lo que:

Si se acepta la Hipótesis Nula cuando el valor $p \geq 0.05$.

Si se acepta la Hipótesis alterna si el valor $p < 0.05$.

<i>Valor</i>	<i>Interpretación</i>
0,9 a -1	Correlación negativa muy alta
0,71 a -0,90	Correlación negativa alta
0,41 a -0,70	Correlación negativa moderada
0,21 a -0,40	Correlación negativa baja
0 a -0,20	Correlación nula
0 a 0,20	Correlación nula
0,21 a 0,40	Correlación positiva baja
0,41 a 0,70	Correlación positiva moderada
0,71 a 0,90	Correlación positiva alta
0,91 a 1	Correlación positiva muy alta

Tabla #22: Correlación de Spearman

Fuente: Bisquerra (2009). Metodología de la investigación educativa. Madrid-España: Editorial Muralla SA p.212.

3.2.2 Hipótesis general

Hipótesis Nula

El talento humano no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

El talento humano tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión del talento humano	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,985
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,985	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Tabla #23: Correlación de hipótesis general

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

Elaboración: Los Autores

Interpretación

Con los datos reflejado la correlación es $<0,05$, lo que indica la relación entre las variables, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del proyecto, siendo el coeficiente de correlación de 0.985, y con esto se demuestra un vínculo muy alto entre el desempeño y el talento humano de la institución Santa María del Fiat.

3.2.3 Hipótesis específica 1

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula

La admisión de personas no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

La admisión de personas tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión de admisión de personas	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Gestión de admisión de personas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 44	,911 ,000 44
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,911 ,000 44	1,000 . 44

Tabla #24: Correlación de hipótesis específica 1

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

Elaboración: Los Autores

Interpretación

De acuerdo con los datos la correlación es $<0,05$, lo que implica que existe una relación entre la admisión de persona y la práctica docente, de esta manera se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del proyecto. Evidenciando el coeficiente de correlación de 0.911 con una relación positiva muy alta en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2.4 Hipótesis específica 2

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula

La aplicación de personas no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

La aplicación de personas tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión aplicación de personas	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Gestión aplicación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,869
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,869	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		44	44	

Tabla #25: Correlación de hipótesis específica 2

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

Elaboración: Los Autores

Interpretación

En este análisis la correlación es $<0,05$ señala que hay un vínculo entre la aplicación de personas y el desempeño, rechazando la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del proyecto. Obteniendo el coeficiente de correlación de 0.869, que demuestra que existe nos indica que se presenta una relación positiva alta en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2.5 Hipótesis específica 3

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula

La compensación de personas no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

La compensación de personas tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión compensación de personas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión compensación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,808
		Sig. (bilateral)	.	,000
<hr/>			N	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,808	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
<hr/>			N	44

Tabla #26: Correlación de hipótesis específica 3

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

Elaboración: Los Autores

Interpretación

Como se refleja en los datos obtenidos la correlación es $<0,05$, que hay relación de compensación de persona con el desempeño en la institución Santa María del Fiat, de esta razón se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del proyecto. Evidenciando el coeficiente de correlación de 0.808 con una relación positiva alta.

3.2.6 Hipótesis específica 4

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula

El desarrollo de personas no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

El desarrollo de personas tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión desarrollo de personas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,842
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,842	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Tabla #27: Correlación de hipótesis específica 4

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

Elaboración: Los Autores

Interpretación

Como observamos en los datos la correlación es $<0,05$, donde indica que existe relación entre el desarrollo de persona y el desempeño por lo tanto se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del proyecto, con un coeficiente de correlación de 0.842 positiva alta en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2.7 Hipótesis específica 5

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula

El mantenimiento de personas no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

El mantenimiento de personas tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión mantenimiento de personas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión mantenimiento de personas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .44	,855 44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,855 ,000 44	1,000 .44

Tabla #28: Correlación de hipótesis específica 5

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

Elaboración: Los Autores

Interpretación

En este análisis la correlación es $<0,05$, dando origen a que existan relación entre el mantenimiento de persona con el desempeño rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del proyecto con un coeficiente de correlación de 0.855 positiva alta en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2.8 Hipótesis específica 6

Planteo de hipótesis

Hipótesis Nula

El monitoreo de personas no tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis del proyecto

El monitoreo de personas tiene relación con el desempeño en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

			Gestión monitoreo de personas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión monitoreo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,888
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,888	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Tabla #29: Correlación de hipótesis específica 6

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Finalmente se encontró una correlación $<0,05$ dejando que exista una relación entre el monitoreo de personas y el desempeño en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del proyecto con un coeficiente de correlación de 0.888 positiva alta.

IV. DISCUSIÓN

Al finalizar el procesamiento de datos, se obtuvo como resultados estadísticos que la hipótesis general tiene significativa correlación en las dos variables en nivel 0.00 ($p < 0,05$) quedando de esta manera comprobado la existencia de relación del desempeño docente con el talento humano en la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Así mismo, se estableció una significativa correlación de 0.00 ($p < 0,05$) en admisión de personas con desempeño. Se presentó significativa correlación de 0.00 ($p < 0,05$), por parte de la aplicación de personas en el desempeño. Se encontró que la relación entre compensación de personas con el desempeño es significativa de 0,00 ($p < 0,05$). Se comprobó la relación entre desarrollo de personas con desempeño docente tiene significancia al 0.00 ($< 0,05$). La dimensión mantenimiento de personas y el desempeño tienen significativa relación de 0,00 ($p < 0,05$). Por último, se estableció que la dimensión monitoreo de personas con el desempeño docente es significativa de 0,00 ($p < 0,05$). y, por lo tanto, existe correlación.

De esta manera, se ha establecido que son casi iguales a la investigación realizado por Yábar (2013), ya que mediante la prueba de hipótesis la correlaciona con Spearman determinando que esta manera la gestión educativa está influenciada con la práctica docente en la institución Santa Isabel, en la que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 aceptando entonces la hipótesis investigativa relacionando la práctica docente con lo gestión educativa. Se obtiene un Rho de Spearman de 0.751 indicando relación proporcional directa de las dos variables de estudio considerando el R^2 de Spearman 0.56.4 significa que un 56.40% que corresponden a la práctica docente se explica por la gestión educativa.

De la misma manera, los resultados obtenidos por Salinas (2012), en su estudio realizado en el colegio nacional experimental de la ciudad de Ambato, en donde realiza proceso de la prueba de hipótesis por medio de la fórmula del Chi – Cuadrado (χ^2) y logra conocer que el desempeño docentes incide en la gestión administrativa del colegio nacional experimental de la ciudad de Ambato, determinando un nivel con significancia 5% y 6 grados siendo igual a $\chi^2_{t=12,592}$ de relación.

Al respecto, Cevallos (2013), por medio de su investigación gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, en donde realiza proceso para probar la hipótesis por medio de fórmula del Chi – Cuadrado (χ^2) y logra conocer que la gestión de la unidad de talento humano incide positivamente en el desempeño de los servidores públicos, determinando una significación del 5% con un grado igual a $\chi^2_t=5,385$ de relación.

Por último, en el estudio realizado a las variables gestión del talento humano y desempeño docente, se determinó una significativa correlación entre ambas variables puesto que la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Santa Elena-2017, incide de alguna manera en el desempeño de sus docentes.

V. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño docente de la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que es positiva la correlación de 0,985 en ambas variables.
2. La gestión admisión de personas influye significativamente la labor de los docente en la institución “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que existe correlación positiva muy alta de 0,911.
3. La gestión aplicación de personas influye significativamente la actividad del docente en la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que existe correlación positiva alta de 0,869.
4. La compensación de personas influye significativamente al rendimiento de los docentes en el colegio “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que existe correlación positiva alta de 0,808.
5. La gestión desarrollo de personas influye significativamente en los resultados del docente de la unidad “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que existe correlación positiva alta de 0,842.
6. El mantenimiento de personas influye significativamente el desenvolvimiento en los docentes de la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que existe correlación positiva alta de 0,855.
7. La gestión monitoreo de personas influye significativamente en el desempeño profesional de la unidad educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017, porque se afirma que existe correlación positiva alta de 0,888.

VI. RECOMENDACIONES

1. Mejorar la administración del talento humano en la Institución Educativa Santa María del Fiat para cumplir con los objetivos y que los docentes ejecuten sus actividades con clima agradable en el área que corresponde. El gobierno ecuatoriano en el Plan Decenal 2016 - 2025 reafirma la transformación de la educación seleccionando al personal idóneo para ocupar cargo administrativo en las instituciones educativas mediante concurso de mérito y oposición, mejorando e impulsando el desarrollo de la educación en diversos aspectos. Si bien es cierto se ha llevado a cabo este proceso, pero no lo ha hecho con la gran tarea que es de capacitar, actualizar y potenciar el direccionamiento del recurso humano, de esta manera lograr un buen rendimiento docente en beneficio de la comunidad educativa.

2. En la Unidad Educativa Santa María del Fiat, respecto al buen desempeño docente, es necesario realizar talleres respecto a que se supervise y monitoree las funciones del docente, ya que ellos deben aplicar actividades novedosas con eficiencia, promoviendo un regular desempeño pedagógico docente para que el trabajo diario no se muestre lleno de monotonía y estimule la importancia en ejercer sus funciones, para lograr una educación de calidad que es lo primordial dentro de una estructura organizacional.

3. Realizar parcialmente Junta Académica, que nos permita tanto autoridades y docentes tomar decisiones pedagógicas, en base a al cumplimiento de los objetivos de la institución.

4. Premiar al desempeño docente, brindándole pasantías, distinciones e incentivos, para que promuevan una educación de calidad.

5. Programar visitas áulicas por parcial que permitan realizar acompañamiento pedagógico para lograr el buen desempeño docente.

6. Impulsar a que los docentes participen en el Plan institucional, que cumplan tareas específicas para lograr las metas propuestas por la institución.

7. Por último la relación entre las variables del proyecto investigativo demuestra la unión de factores y funciones implícitas dentro del directorio, con el fin de que se cumplan las metas u objetivos institucionales y llegar al éxito laboral..

VII REFERENCIAS

- Alejandro Lindao, C. A. (2016). *Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena* . Santa Elena.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra Edición ed.). México: Pearson educación.
- Bernal Villa, M. F. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: "clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación general básica de los centros educativos Manuela Cañizares y Miguel Morochó de las parroquias urbana y rural de Cuenca* . Cuenca.
- Besosa Tirado, L. C. (2006). *Desarrollo personal vs desarrollo profesional: ¿Qué es más prioritario para los países latinoamericanos?* Obtenido de http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano
- Bunge, M. (1981). *La investigación científica*. Madrid: Ariel.
- Carrasco Diaz, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Certo, S. (1998). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics and the Global Environment*. Bostón: Allyn y Bacón.
- Cevallos Sánchez, Y. P. (2013). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. La Libertad.
- Chiavenato, I. (1997). *Gerenciando pessoas: o passo decisivo para administrar participative*. Sao Paulo: Makron Books.
- Chiavenato, I. (1998). *Recursos Humanos* (Edición Compacta ed.). Sao Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (1ra Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los nuevos tiempos* (1ra Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (5ta Edición ed.). Colombia: Mac Graw Hill.
- Coll Salvador, C. (1997). *Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento* (1ra Edición ed.). México: Paidós.
- Dessler, G. (1997). *Human resource Management*. Prentice Hall.
- Dolan, S., & otros, y. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3era Edición ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Duarte, J., Bos, M. S., & Moreno, M. (27 de Enero de 2011). *Banco Interamericano del desarrollo*. Obtenido de WWW.iadb.org/document.cfm?id=35361923
- Ecuador, M. d. (2013). Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf
- Elera Gómez, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de callao*. Lima.
- Fernández Nogales, A. (2004). *Investigación y técnica de mercado* (2da Edición ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Fernandez, J. M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria.
- Franco Roca, G. G. (2015). *Fortalecimiento funcional para el desempeño del talento humano del Colegio Municipal Técnico "Salinas Siglo XXI" Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2015*. Salinas.
- Gibson, J. e. (2005). *Las organizaciones* (10ma Edición ed.). Santiago: Mc Graw Hill.
- Gimeno Sacristán, J. (2005). La educación que aún es posible. *Currículum y formación del profesorado*, 183.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra Edición ed.). Córdoba: Brujas.

- Guaraca Cárdenas, R. A. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la escuela "Brasil", de la provincia del Azuay, cantón Gualaceo*. Gualaceo.
- Guerrero, G. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. Maracaibo.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jerico, P. (2008). *La nueva Gestión del Talento Construyendo Compromiso*. Madrid : Prentice Hall.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ta Edición ed.). Mc Graw Hill.
- Marina, J. A. (2003). *El vuelo de la inteligencia*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Meza Morales, J. L. (2012). *Diseño y desarrollo curricular* (1ra Edición ed.). México: Red Tercer Milenio.
- Milkovich, G. (1999). *Human Resource Management*. Nueva York: Richard D. Irwin.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.
- Porret Gelabert, M. (2007). *Recursos humanos* (2da Edición ed.). Barcelona: Business y makerting school.
- Ramírez Hernández, I. E. (2011). *El compromiso ético del docente*. México. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/3989RamirezJano.pdf
- Reyes Meza, C., & Sanchez Carlessi, H. (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Salinas Zamora, S. E. (2012). *Importancia de la gestión administartiva en el desempeño de los docentes del colegio nacional esperiamental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011* . Ambato.
- Stenhouse, L. (1991). *Investigación y desarrollo del curriculum* (Tercera edición ed.). Madrid: Morata S. A.

- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa S.A.
- Valdés Veloz, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- Valdés Veloz, H. (2006). *Evaluación del desempeño docente. Potencia presentado por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. México. Obtenido de www.campus-oei.org/de/rifad01.htm
- Werther, W. B. (2000). *Administración del personal y recursos humanos* (5ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Werther, W. B. (2003). *Administración de personal y recursos humanos* (5ta Edición ed.). Mc Graw Hill.
- Yabar Simón, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado*. Lima.

ANEXOS.

Apéndice A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017

PREGUNTAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Cómo es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, ¿2017?</p> <p>PREGUNTAS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre la gestión admisión de personas y el desempeño docente 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H_i: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?.</p> <p>H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la gestión admisión de personas y el desempeño docente en la 	VARIABLE: Gestión del talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Admisión de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción de nuevas personas • Selección de personas 	Ordinal
			Aplicación de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar las actividades • Descripción de cargos • Orientación y evaluación de desempeño • Acompañamiento en su desempeño 	
			Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Pasos para incentivar • Remuneración • Beneficios • Servicios sociales 	
Desarrollo de	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar las actividades de 				

<p>en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H₁: La gestión admisión de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p>	<p>Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p>	<p>personas</p>	<p>capacitación e incrementar el desarrollo profesional y personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de cambio y comunicación • Entrenamiento y desempeño personal. 	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre la gestión aplicación de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? • ¿Cómo es la relación entre la gestión compensación de 	<p>H₀₁: La gestión admisión de personas no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <p>H₂: La gestión aplicación de personas se relaciona con el desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la gestión aplicación de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? • Determinar la relación entre la gestión compensación de 	<p>Mantenimiento de personas</p> <p>Monitoreo de personas</p> <p>VARIABLE: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear Condiciones Ambientales • Orientación Psicológicas • Seguridad • Verificar bases de datos • Sistemas de información administrativa. • Dominar el área del saber que 	<p>Escala de medición</p> <p>Ordinal</p>

<p>personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre la gestión desarrollo de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? 	<p>docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?.</p> <p>H₀₂: La gestión aplicación de personas no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p>	<p>personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la gestión desarrollo de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? 	<p>curricular</p> <p>Gestión del aprendizaje</p>	<p>enseña</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje • Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional <ul style="list-style-type: none"> • Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje • Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje • Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje • Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiante 	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre la gestión mantenimiento de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? 	<p>H₃: La gestión compensación de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la gestión mantenimiento de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? 	<p>Desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber • Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa • Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes 	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre la gestión monitoreo de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? 	<p>H₀₃: La gestión compensación de personas no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?.</p> <p>H₄: La gestión desarrollo de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la gestión monitoreo de personas y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017? 	<p>Compromiso ético</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes • Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir • Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos • Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana 	

	<p>H₀₄: La gestión desarrollo de personas no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <p>H₅: La gestión mantenimiento de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <p>H₀₅: La gestión mantenimiento de personas no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <p>H₆: La gestión monitoreo de personas se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p> <p>H₀₆: La gestión monitoreo de personas no se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017?</p>				
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Apéndice B: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE CORRELACIONAL 1 Gestión del talento humano	Chiavenato, I. (2007) , Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN N 1 Admisión de Personas.	1.2 Inserción de nuevas personas 1.2 Selección de personas	Ordinal
			DIMENSIÓN N 2 Aplicación de Personas.	2.1 Diseñar las actividades 2.2 Descripción de cargos 2.3 Orientación y evaluación de desempeño 2.4 Acompañamiento en su desempeño	
			DIMENSIÓN N 3 Compensación de personas	3.1 Pasos para incentivar 3.2 Remuneración 3.3 Beneficios 3.4 Servicios sociales	

			<p>DIMENSIÓN 4 Desarrollo de personas</p>	<p>4.1 Diseñar las actividades de capacitación e incrementar el desarrollo profesional y personal</p> <p>4.2 Programa de cambio y comunicación</p> <p>4.3 Entrenamiento, y desempeño personal</p>	
			<p>DIMENSIÓN 5 Mantenimiento de personas</p>	<p>5.1 Crear Condiciones Ambientales</p> <p>5.2 Orientación Psicológicas</p> <p>5.3 Seguridad</p>	
			<p>DIMENSIÓN 6 Monitoreo de personas</p>	<p>6.1 Verificar bases de datos</p> <p>6.3 Sistemas de información administrativa.</p>	

VARIABLE CORRELACIONAL 2 Desempeño docente	Chiavenato, I. (2002) , Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	DIMENSIÓN 1 Desarrollo curricular	1.1 Dominar el área del saber que enseña 1.2 Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje 1.3 Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional	Ordinal
			DIMENSIÓN 2 Gestión del aprendizaje	2.1 Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje 2.2 Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje 2.3 Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje 2.4 Evaluar, retroalimentar,	

				informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes	
			DIMENSIÓN 3 Desarrollo profesional	3.1 Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber 3.2 Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa 3.3 Reflexionar Acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes	

			<p>DIMENSIÓN</p> <p>4</p> <p>Compromiso ético</p>	<p>4.1 Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes</p> <p>4.2 Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir</p> <p>4.3 Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos</p> <p>4.4 Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana</p>	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Apéndice C: Instrumento de medición

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado profesor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, para el trabajo de investigación titulado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR 2017”.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Sexo: M F

	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Óptimo	Excelente				
	1	2	3	4	5				
Nº	Ítems				Escala de Valoración				
	VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO				1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS.								
1	El proceso de selección para la adjudicación fue el adecuado.								
2	El proceso de inserción a su institución fue:								
	DIMENSIÓN 2: APLICACIÓN DE PERSONAS.				1	2	3	4	5
3	Los diseños de las actividades curriculares fueron:								
4	El análisis y descripción de documentos técnicos es:								

5	La orientación y evaluación de desempeño se dio:					
6	El acompañamiento en su desempeño por parte de l directivo es:					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
7	El estímulo para indemnizar sus necesidades es:					
8	La remuneración que percibe por su trabajo es:					
9	Los beneficios que recibe por su trabajo es:					
10	La asistencia y servicios sociales es:					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
11	Los diseños de las actividades de capacitación para el desarrollo profesional y personal son:					
12	Los programas de integración y comunicación son:					
13	El directivo diseña talleres que mejore el desempeño personal de sus docentes					
DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
14	Las condiciones ambientales en su institución son:					
15	Las orientaciones psicológicas en su institución son:					
16	La seguridad en su institución es:					

DIMENSIÓN 6: MONITOREO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
17	Las autoridades acompañan los procesos pedagógicos durante el año escolar.					
18	Las autoridades controlan las actividades pedagógicas durante el año escolar					
19	Las autoridades evalúan los resultados del proceso pedagógicos durante el año escolar					
20	Los diseños en el sistema de información administrativa en su institución son:					

FICHA TÉCNICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado profesor(a), esta ficha contiene una serie de indicadores de desempeño, para ellos deberá responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los indicadores según su opinión.

La ficha está compuesta por un total de 20 ítems que corresponde a los indicadores de desempeño, los cuales representan una intensidad en tu respuesta.

Nombre del profesor (a): _____

Institución educativa: _____

Edad: _____ Sexo: M F

Responde todas las preguntas con una (x). Solo una respuesta por indicador

Inicio (1): Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños y requiere acompañamiento pedagógico permanente <p style="text-align: center;">1 a 30 puntos</p>					
Proceso (2): Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños y requiere acompañamiento pedagógico periódico <p style="text-align: center;">31 a 50 puntos</p>					
Logro (3): Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños y es potencial acompañante pedagógico. <p style="text-align: center;">51 a 60 puntos</p>					
Dimensión 1: Desarrollo curricular					
Descriptor	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
			1	2	3
El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña	1	Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.			
	2	Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.			

El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	3	Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.			
	4	Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza - aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.			
El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional	5	Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula			
	6	Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los Estudiantes			
Dimensión 2: Gestión del aprendizaje					
El docente planifica para el proceso de Enseñanza - aprendizaje.	7	Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel			
	8	Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.			

El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje	9	Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.			
El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje	10	Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual			
	11	Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.			
El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes	12	Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.			
	13	Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.			
Dimensión 3: Desarrollo profesional					
El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber	14	Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella y aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa			

El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.	15	Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución, y genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales			
El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.	16	Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes			
Dimensión 4: Compromiso ético					
El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	17	Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural del estudiante y comunica sus altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades			

<p>El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.</p>	<p>18</p>	<p>Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas e informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes</p>			
<p>El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.</p>	<p>19</p>	<p>Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje y genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes</p>			
<p>El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.</p>	<p>20</p>	<p>Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.</p>			
<p>RESULTADOS</p>					

Apéndice D: Resultados de Confiabilidad

Variable: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	44	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	44	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	20

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,833 y según la escala de valores se determina que el instrumento de medición es de Fuerte confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

Gestión del Talento humano	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V_1_D_1_Pregunta_1	62,89	37,033	,238	,832
V_1_D_1_Pregunta_2	63,00	36,744	,191	,834
V_1_D_2_Pregunta_3	62,73	34,482	,519	,821
V_1_D_2_Pregunta_4	62,73	34,761	,410	,825
V_1_D_2_Pregunta_5	62,66	35,672	,315	,830
V_1_D_2_Pregunta_6	62,61	36,243	,272	,831
V_1_D_3_Pregunta_7	62,82	37,129	,094	,841
V_1_D_3_Pregunta_8	62,50	37,093	,117	,839
V_1_D_3_Pregunta_9	62,73	33,831	,451	,823
V_1_D_3_Pregunta_10	62,57	34,484	,457	,823
V_1_D_4_Pregunta_11	62,39	34,522	,504	,821
V_1_D_4_Pregunta_12	62,68	34,780	,451	,823
V_1_D_4_Pregunta_13	62,57	34,251	,459	,823
V_1_D_5_Pregunta_14	62,43	33,507	,613	,816
V_1_D_5_Pregunta_15	62,52	32,674	,626	,814
V_1_D_5_Pregunta_16	62,52	33,418	,478	,822
V_1_D_6_Pregunta_17	62,57	33,228	,596	,816
V_1_D_6_Pregunta_18	62,48	34,209	,515	,820
V_1_D_6_Pregunta_19	62,50	34,721	,414	,825
V_1_D_6_Pregunta_20	62,39	35,777	,386	,827

Variable: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	44	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	44	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	20

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,717 y según la escala de valores se determina que el instrumento de medición es de Fuerte confiabilidad.

Estadísticas de total de elemento

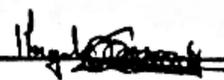
Desempeño docente	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Indicador_1	42,36	15,027	,126	,719
Indicador_2	42,34	14,044	,314	,704
Indicador_3	42,25	14,285	,333	,702
Indicador_4	42,30	14,353	,288	,706
Indicador_5	42,32	14,362	,295	,705
Indicador_6	42,32	14,408	,282	,707
Indicador_7	42,45	14,068	,430	,695
Indicador_8	42,27	14,017	,423	,695
Indicador_9	42,50	14,209	,288	,706
Indicador_10	42,25	14,703	,212	,712
Indicador_11	42,34	14,183	,358	,700
Indicador_12	42,34	14,509	,229	,712
Indicador_13	42,39	15,312	,075	,721
Indicador_14	42,43	13,832	,422	,694
Indicador_15	42,36	14,144	,451	,695
Indicador_16	42,39	14,754	,156	,719
Indicador_17	42,34	13,532	,491	,687
Indicador_18	42,32	14,501	,256	,709
Indicador_19	42,30	14,353	,288	,706
Indicador_20	42,23	14,877	,067	,734

Apéndice E: Certificado de Validación

Validación 1. Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
MATRIZ DE VALIDACIÓN																	
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR 2017.																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Admisión de personas	Selección de personas	El proceso de selección para la adjudicación fue el adecuado						X		X		X		X		
		Inserción de nuevas personas	El proceso de inserción a su institución fue						X		X		X		X		
	Aplicación de Personas	Diseñar las actividades	Los diseños de las actividades curriculares fueron						X		X		X		X		
		Descripción de cargos	El análisis y descripción de documentos técnicos es:						X		X		X		X		
		Orientación y evaluación de desempeño	La orientación y evaluación de desempeño se dio						X		X		X		X		
Gestión de talento humano Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Compensación de personas	Acompañamiento en su desempeño	El acompañamiento en su desempeño por parte de l directivo es:						X		X		X		X		
		Pagos para incentivar	El estímulo para indemnizar sus necesidades es:						X		X		X		X		
		Remuneración	La remuneración que percibe por su trabajo es:						X		X		X		X		
		Beneficios	Los beneficios que recibe por su trabajo es:						X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Servicios sociales	La asistencia y servicios sociales es:						X		X		X		X		
		Diseñar las actividades de capacitación e incrementar el desarrollo profesional y personal	Los diseños de las actividades de capacitación para el desarrollo profesional y personal son:						X		X		X		X		
		Programa de integración y comunicación	Los programas de integración y comunicación son:						X		X		X		X		
		Entrenamiento, y desempeño personal	El directivo diseña talleres que mejore el desempeño personal de sus docentes						X		X		X		X		

	Mantenimiento de personas	Crear Condiciones Ambientales	Las condiciones ambientales en su institución son:						X		X		X		X		
		Orientación Psicológicas	Las orientaciones psicológicas en su institución son:						X		X		X		X		
		Seguridad	La seguridad en su institución es:						X		X		X		X		
	Monitoreo de personas	Verificar bases de datos	Las autoridades acompañan los procesos pedagógicos durante el año escolar.							X		X		X		X	
			Las autoridades controlan las actividades pedagógicas durante el año escolar							X		X		X		X	
			Las autoridades evalúan los resultados del proceso pedagógicos durante el año escolar								X		X		X		X
		Sistemas de información administrativa	Los diseños en el sistema de información administrativa en su institución son:								X		X		X		X



Firma del evaluador

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el desempeño docente

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS															
MATRIZ DE VALIDACIÓN															
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR 2017.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Inicio	Proceso	Logro	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
		Dominar el área del saber que enseña	Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.				X		X		X		X		
			Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.				X		X		X		X		
	Desarrollo curricular	Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje	Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.				X		X		X		X		
				Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza - aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.				X		X		X		X	
			Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional	Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula				X		X		X		X	
				Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los Estudiantes				X		X		X		X	

		Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje	Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel				X		X		X		X			
			Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X			
		Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje	Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.				X		X		X		X			
Desempeño docente Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran	Gestión del aprendizaje	Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje	Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual				X		X		X		X			
			Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.				X		X		X		X			
		Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes	Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.				X		X		X		X			
			Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados				X		X		X		X			

labor y satisfacción laboral	Desarrollo profesional	Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber	Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella y aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa				X		X		X		X		
		Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa	Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución, y genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales				X		X		X		X		
		Reflexionar Acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes	Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X		
		Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes	Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural del estudiante y comunica sus altas expectativas sobre su aprendizaje basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades				X		X		X		X		

Compromiso ético	Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir	Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas e informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes				X		X		X		X		
	Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos	Respeto las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje y genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes				X		X		X		X		
	Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana	Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.				X		X		X		X		



 Firma del evaluador

VALIDACIÓN 2. Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
MATRIZ DE VALIDACIÓN																	
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR 2017.																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Admisión de personas	Selección de personas	El proceso de selección para la adjudicación fue el adecuado						X		X		X				
		Inserción de nuevas personas	El proceso de inserción a su institución fue						X		X		X				
	Aplicación de Personas	Diseñar las actividades	Los diseños de las actividades curriculares fueron						X		X		X				
		Descripción de cargos	El análisis y descripción de documentos técnicos es:						X		X		X				
		Orientación y evaluación de desempeño	La orientación y evaluación de desempeño se dio:						X		X		X				
Gestión de talento humano Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.		Acompañamiento en su desempeño	El acompañamiento en su desempeño por parte de i directivo es:						X		X		X				
	Compensación de personas	Pagos para incentivar	El estímulo para indemnizar sus necesidades es:						X		X		X				
		Remuneración	La remuneración que percibe por su trabajo es						X		X		X				
		Beneficios	Los beneficios que recibe por su trabajo es						X		X		X				
		Servicios sociales	La asistencia y servicios sociales es						X		X		X				
	Desarrollo de personas	Diseñar las actividades de capacitación e incrementar el desarrollo profesional y personal	Los diseños de las actividades de capacitación para el desarrollo profesional y personal son:						X		X		X				
		Programa de integración y comunicación	Los programas de integración y comunicación son:						X		X		X				
		Entrenamiento, y desempeño personal	El directivo diseña talleres que mejore el desempeño personal de sus docentes						X		X		X				

Mantenimiento de personas	Crear Condiciones Ambientales	Las condiciones ambientales en su institución son:						X		X		X		X		
	Orientación Psicológicas	Las orientaciones psicológicas en su institución son:						X		X		X		X		
	Seguridad	La seguridad en su institución es:						X		X		X		X		
Monitoreo de personas	Verificar bases de datos	Las autoridades acompañan los procesos pedagógicos durante el año escolar.						X		X		X		X		
		Las autoridades controlan las actividades pedagógicas durante el año escolar						X		X		X		X		
		Las autoridades evalúan los resultados del proceso pedagógicos durante el año escolar						X		X		X		X		
	Sistemas de información administrativa	Los diseños en el sistema de información administrativa en su institución son:						X		X		X		X		


 Firma del evaluador

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el desempeño docente

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS															
MATRIZ DE VALIDACIÓN															
TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT, SANTA ELENA, ECUADOR 2017.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Inicio	Proceso	Logro	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
		Dominar el área del saber que enseña	Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.				X		X		X		X		
			Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.				X		X		X		X		
	Desarrollo curricular	Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje	Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.				X		X		X		X		
				Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza - aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.				X		X		X		X	
		Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional	Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula				X		X		X		X		
			Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los Estudiantes				X		X		X		X		

		Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje	Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel				X		X		X		X			
			Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X			
		Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje	Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.				X		X		X		X			
Desempeño docente Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran	Gestión del aprendizaje	Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje	Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual				X		X		X		X			
			Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.				X		X		X		X			
		Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes	Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.				X		X		X		X			
			Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados				X		X		X		X			

labor y satisfacción laboral	Desarrollo profesional	Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber	Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella y aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa				X		X		X		X		
		Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa	Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución, y genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales				X		X		X		X		
		Reflexionar Acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes	Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X		
		Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes	Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural del estudiante y comunica sus altas expectativas sobre su aprendizaje basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades				X		X		X		X		

Compromiso ético	Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir	Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas e informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes				X		X		X		X		
	Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos	Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje y genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes				X		X		X		X		
	Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana	Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.				X		X		X		X		


 Firma del evaluador

Apéndice F: Bases de datos

Valores de respuestas de la variable de gestión del talento humano

	V_1_D_1 Pregunta_1	V_1_D_1 Pregunta_2	V_1_D_2 Pregunta_3	V_1_D_2 Pregunta_4	V_1_D_2 Pregunta_5	V_1_D_2 Pregunta_6	V_1_D_3 Pregunta_7	V_1_D_3 Pregunta_8	V_1_D_3 Pregunta_9	V_1_D_3 Pregunta_10	V_1_D_4 Pregunta_11	V_1_D_4 Pregunta_12	V_1_D_4 Pregunta_13	V_1_D_5 Pregunta_14	V_1_D_5 Pregunta_15	V_1_D_5 Pregunta_16	V_1_D_6 Pregunta_17	V_1_D_6 Pregunta_18	V_1_D_6 Pregunta_19	V_1_D_6 Pregunta_20
1	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
6	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
13	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
14	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
15	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
16	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
18	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
20	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3
21	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4

	V_1_D_1 Pregunta_1	V_1_D_1 Pregunta_2	V_1_D_2 Pregunta_3	V_1_D_2 Pregunta_4	V_1_D_2 Pregunta_5	V_1_D_2 Pregunta_6	V_1_D_3 Pregunta_7	V_1_D_3 Pregunta_8	V_1_D_3 Pregunta_9	V_1_D_3 Pregunta_10	V_1_D_4 Pregunta_11	V_1_D_4 Pregunta_12	V_1_D_4 Pregunta_13	V_1_D_5 Pregunta_14	V_1_D_5 Pregunta_15	V_1_D_5 Pregunta_16	V_1_D_6 Pregunta_17	V_1_D_6 Pregunta_18	V_1_D_6 Pregunta_19	V_1_D_6 Pregunta_20
22	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
24	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3
25	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3
26	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
27	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4
28	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
29	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
31	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3
32	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3
33	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
36	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
37	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
38	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

Valores respuestas de la variable Desempeño docente

	Sexo	Indicador_1	Indicador_2	Indicador_3	Indicador_4	Indicador_5	Indicador_6	Indicador_7	Indicador_8	Indicador_9	Indicador_10	Indicador_11	Indicador_12	Indicador_13	Indicador_14	Indicador_15	Indicador_16	Indicador_17	Indicador_18	Indicador_19	Indicador_20
1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
4	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
5	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
6	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
9	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
11	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
12	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1
13	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
15	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
16	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
17	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
18	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
20	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
21	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
22	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3

	Sexo	Indicador_1	Indicador_2	Indicador_3	Indicador_4	Indicador_5	Indicador_6	Indicador_7	Indicador_8	Indicador_9	Indicador_10	Indicador_11	Indicador_12	Indicador_13	Indicador_14	Indicador_15	Indicador_16	Indicador_17	Indicador_18	Indicador_19	Indicador_20
23	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
26	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
29	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
30	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
31	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
32	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
33	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
34	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
36	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1
37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
39	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
41	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
42	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3
43	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
44	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3

Apéndice G: Carta de Validación



"Santa María del Fiat"

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU - BI

Educación, amor y excelencia...!

Olón - Manglaralto - Santa Elena



"Nos proyectamos a ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto, tomando en cuenta la diversidad y a futuro ser considerada como una de las instituciones pioneras, fundamentales del cambio social y el buen vivir, siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena"

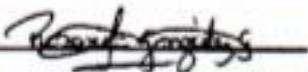
CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Rosario Monserrate González González con C.I. N° 1305709493 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto de investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL FIAT", SANTA ELENA, ECUADOR, 2017.**, presentado por: Ing. Guido Ruguell Cucalón Gonzabay portador de la C.I. N° 0923395776 y el Ing. William Cecilio Suárez Láinez portador de la C.I. N° 0918179243, para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación, el cual apruebo en calidad de validador.

Msc. Rosario González González

C.I. N° 1305709493

Especialización: Magíster en Gerencia y liderazgo educacional

Firma: 



"Santa María del Fiat"

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU – BI

Educación, amor y excelencia...!

Olón - Manglaralto - Santa Elena

"Nos proyectamos a ser protagonistas en la transformación social, económica, productiva, educativa y moral de la Parroquia Manglaralto, tomando en cuenta la diversidad y a futuro ser considerada como una de las instituciones pioneras, fundamentales del cambio social y el buen vivir, siendo un referente educativo en la Provincia de Santa Elena".



CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Mercedes Magaly Sesme González con C.I. N° 0914265657, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto de investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL FIAT", SANTA ELENA, ECUADOR, 2017.**, presentado por: Ing. Guido Ruguel Cucalón Gonzabay portador de la C.I. N° 0923395776 y el Ing. William Cecilio Suárez Láinez portador de la C.I. N° 0918179243, para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación, el cual apruebo en calidad de validador.

Msc. Magaly Sesme González

C.I. N° 0914265657

Especialización: Magister en pedagogía

Firma: _____

Apéndice H: Acta de Aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión del Talento Humano y el Desempeño Docente de la Unidad Educativa "Santa María del Fiat, Santa Elena, Ecuador, 2017", del (de los) estudiante **CUCALÓN GONZABAY, GUIDO RUGUELL; SUÁREZ LAÍNEZ, WILLIAM CECILIO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

PIURA, 12 DE NOVIEMBRE DEL 2019




.....
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

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

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la
 unidad educativa "Santa María del Fiat", Santa Elena, Ecuador,
 2017.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%





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

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 16-02-2019
 Página : 1 de 1

Yo Guido Ruguell Cucalón Gonzabay identificado con DNI N° 0923395776 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (), 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 “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

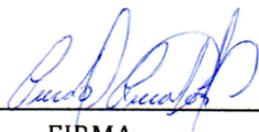
.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA



DNI: 0923395776

FECHA: 16 de Febrero del 2019.

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

Apéndice J: Autorización de la version final del trabajo de investigacion



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:

SUÁREZ LAÍNEZ, WILLIAM CECILIO

CUCALÓN GONZABAY, GUIDO RUGUELL

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL FIAT", SANTA ELENA, ECUADOR, 2017.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBRERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobar por mayoría*



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