



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no
año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fíat, Olón -
Ecuador 2017**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Limón Villao Cristina Viviana (ORCID: 0000-0001-8755-8821)

Br. Tomalá Rodríguez Tomás (ORCID: 0000-0001-5175-1056)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Damos a primera instancia infinitas gracias a Dios todo poderoso por darnos sabiduría y entendimiento en este hermoso camino del conocimiento.

Este trabajo de investigación está dedicado a nuestra familia, esposa(o) e hijos que son quienes nos motivan a prepararnos en lo que más nos gusta, la educación.

CRISTINA VIVIANA LIMÓN VILLO

TOMÁS TOMALÁ RODRÍGUEZ

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los principales actores por el apoyo en la investigación y Profesores como Mg. Karl Torres por su experiencia y conocimiento para hacer posible esta tesis.

Agradecemos a nuestros compañeros de trabajo, a la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat por permitir desarrollar esta investigación.

CRISTINA VIVIANA LIMÓN VILLO

TOMÁS TOMALÁ RODRÍGUEZ

Página del Jurado

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

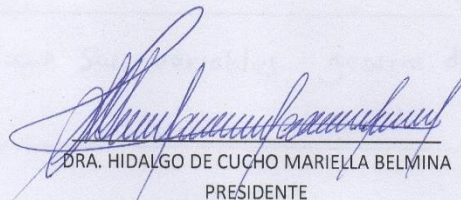
Siendo las 15:30PM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES DEL 9NO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FÍAT, OLÓN - ECUADOR 2017, presentada/o por el /la bachiller LIMON VILLAO, CRISTINA VIVIANA
TOMALA RODRIGUEZ, TOMAS

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

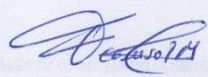
Aprobar por mayoría

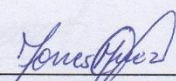
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 17 de febrero de 2019


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTE




MG. FERNANDO ELÍAS MANUEL CASUSOL MORENO
SECRETARIO


MG. TORRES MIRÉZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA


Nosotros, Tomás Tomalá Tomalá CI 0914237888 y Cristina Limón Villao CI 0921613634, estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, y con la siguiente tesis **“La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fíat, Olon - Ecuador 2017”**

Declaro bajo juramento que:

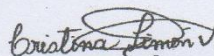
- 1) La tesis es totalmente de los autores
- 2) He respetado las pautas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por lo tanto, la tesis no ha sido falsificada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente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

De identificarse la falsa de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, febrero del 2018



TOMAS TOMALA RODRIGUEZ
CI. 0914237888
CARNE DE EXTRANJERIA
N. 001529795



CRISTINA LIMÓN VILLAO
CI. 0921613634
CARNE DE EXTRANJERIA
N. 001544600

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Página del Jurado	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	2
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	9
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos	32
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación.....	33
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	73
ANEXOS	76
Matriz de Consistencia	77
Permiso	90
Ficha de validación de los instrumentos	91
Ficha de validación de la encuesta	92
Carta de validación de instrumento	93
Aceptación de permiso	95
Ficha técnica de evaluación del talento humano.....	96

Ficha técnica de evaluación a estudiantes	97
Certificado de validación de instrumento	90
Certificado de validez del contenido del instrumento.....	92
Acta de aprobación de originalidad de tesis	118
Reporte de originalidad del programa del turnítin	119
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional.....	120
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	122

Resumen

Esta investigación buscó relacionar la Gestión De Talento Humano Y La Gestión De Conocimiento En Estudiantes del Noveno Año de Educación Básica General de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat. De la comuna Olón - Ecuador en el año 2017. Bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Utilizando la técnica de la encuesta con cuestionamientos basadas en las dos variables planteadas y sus respectivas dimensiones, tales que lograron el resultado deseado, se sometió a pruebas de confiabilidad mediante el uso de programa estadístico SPSS. Se aplicaron las encuestas a 108 estudiantes los cuales fueron de género femenino y masculino de tres paralelos diferentes. Al considerar la variable Gestión del talento humano se dimensionó desde la gestión de cambio, la ética profesional, el desempeño y la gestión institucional e indicadores en total. La variable Gestión de cambio se dimensionó en Calidad Educativa, Pertinencia y Autonomía y Efectividad en indicadores en total. Se partió de la hipótesis de que el Gestión de Talento Humano que se relacionaba indirectamente con la Gestión de conocimiento, lo que finalmente se comprobó más que en un alto grado en un nivel de correlación perfecta; algo que es preponderantemente incidente en la población de estudiantes elegidos de la institución educativa, con lo que se corrobora la teoría y estudios previos al respecto, dimensión de Gestión de cambio de gestión de talento humano resultó la de más incidencia sobre la Calidad Educativa, como dimensión de la Gestión de conocimiento se percibió más afectada mediante los estudios previos. Esto demanda resultados no deseados en la institución escogida para la investigación como en otras relacionadas así como en otros temas de estudio y propuestas sobre los temas tratados.

Al final se muestran las conclusiones del trabajo y las recomendaciones que se sugieren a través del tema investigado para que mediante la propuesta se lleve a cabo y pronto se encuentre una mejoría en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat.

PALABRAS CLAVE: Gestión, Talento humano, conocimiento.

Abstract

This research sought to relate the management of human talent and knowledge management in students of the 9th Year of General Basic Education of the Educational Division of Santa María Del Fiat. Based in Olón - Ecuador in the year 2017. It was proposed under the positivist paradigm and a quantitative methodology; It was descriptive level and correlational type. The survey technique was used with questions based on the two variables proposed and their respective dimensions, such that they achieved the desired result, they were submitted to reliability tests through the use of the SPSS statistical program. The surveys were applied to 108 students who were female and male of three different parallels. The variable Human talent management was dimensioned from change management, professional ethics, performance and institutional management to indicators in total. The variable Management of change was dimensioned in Educational Quality, Relevance and Autonomy and Effectiveness indicators in total. It was hypothesized that Human Resource Management was indirectly related to Knowledge Management, which was finally verified more than to a high degree at a level of perfect correlation; something that is predominantly incident in the population of students chosen from the educational institution, which corroborates the theory and previous studies on the matter, the change Management dimension of human talent management was the most impact on Educational Quality , as a dimension of Knowledge Management was perceived most affected by previous studies. This demands undesirable results in the institution chosen for the research as in other related as well as in other topics of study and proposals on the topics discussed. At the end, the conclusions of the work and the suggested recommendations are shown through the topic investigated for that through the proposal is carried out and soon there is an improvement in the Fisi-Educational Educational Unit Santa Maria del Fiat.

Keywords: Management, human talent, knowledge

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el proceso educativo, los docentes son los actores principales ya que depende ellos la calidad de educación que reciben los estudiantes, pero poco se ha estudiado saber el talento de los docentes y que se genere los aprendizajes adecuados para ellos. En este contexto educativo las metodologías adecuadas y la calidad de docente, son los factores que se cuestionan los que reciben este servicio. Que de hecho, existen pocas investigaciones, antecedentes y análisis sobre la gestión del talento humano, los docentes son los protagonistas claves en el proceso educativo. Es por eso que surge el interés de poder profundizar este tema para el bien de la educación, como punto de partida es saber un enfoque en varios ámbitos.

En ámbitos internacionales la gestión de talento humano son factores primordiales y considerado a nivel internacional de las instituciones educativas puesto que tienen un personal docente talentoso en lo que no son tomados en cuenta durante varias años para los directivos de las instituciones educativas, pero poco se ha estudiado y están son mínimas los antecedentes y análisis en el entorno de la gestión de talento humano de profesores a pesar que a diario se desarrolla el talento de los maestros para sus estudiantes, tema de poco interés para los directivos, esto hace que los docentes emigren otros países no solo por el salario sino más bien donde tomen en cuenta su talento y capacidad profesional y mejorar la calidad de vida.

En aspectos nacionales surge profundizar el tema de gestión de talento humano, su influencia en la calidad de la educación, este tema se ha tomado en cuenta por los del Ministerio de Educación del Ecuador, porque se hace leyes que se cumpla pero los que están frente a la educación imparten las leyes, no dan seguimiento a que se cumpla, en nuestro país se generan acuerdos para el beneficio de la comunidad educativa en todos sus ámbitos, pero a nivel local ya son manipulados a su conveniencia, pero aquí está la gestión de talento humano a que se cumpla, por ejemplo una de las normativas es que se asigne un distributivo de acuerdo a su perfil profesional esto solo queda en papeles por que no se cumple a cabalidad solo se hace para unos maestros y no en su totalidad y donde más se cumple es en las instituciones

particulares, para que sirva, se debe de cumplir y mejorar la educación en el ámbito nacional y con una gran necesidad de evitar una fuga de talento al ámbito internacional.

En referencia al ámbito local surge a partir de la experiencia y vivencia de apoyo en diferentes actividades con directivos, por ser parte del consejo ejecutivo, estas diferentes experiencias hace que se pueda evidenciar que hay falencias en diferentes áreas y la de la de talento humano, en este último hace que la calidad de servicio no sea eficaz y de calidad, la misma que los docentes se sientan incomodos en el puesto de trabajo y por ende un clima laboral inadecuado, ya que esto es el recurso más importante para la educación de calidad. Por lo cual esto hace que los profesores no den todo su potencial de conocimiento y se incomoden en su trabajo y a su vez los estudiantes no reciban el conocimiento adecuado.

Se propone analizar los efectos que tiene la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la unidad educativa Santa María del Fiat en el año 2017, de la parroquia Manglaralto. Los resultados de este estudio justificarán y aportarán con los conocimientos y enriquecer el conocimiento científico en materia educativa, servirá mejorar el talento humano, el cual mejorará la calidad de educación que se brinda a los estudiantes.

Para este trabajo se recolectará información como las encuestas que son necesarias aplicadas a la comunidad escolar, donde ellos seguro nos dan o están pre dispuesto en colaborar con su tiempo, disponibilidad y sugerencias.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacional

Soto, (2014). En su trabajo investigativo titulado Manejo del talento humano y clima laboral en las instituciones educativas de la ciudad de Lima, presentado en la facultad de educación, tiene como el objetivo establecer la concordancia entre el manejo del talento humano y el clima laboral, en la que se determina que si existe una motivación de clima laboral en el manejo del talento humano, y que este trabajo tiene una de las conclusiones primordiales en una de sus variables, esta Manejo del talento humano y no se aprecia, y si se aprecia se lo realizar de una manera negativa, dejando a un lado la motivación, en la que se recomienda tomar medidas necesarias para mejorar el trabajo y calidad. Este recurso es muy esencial en

las instituciones educativas porque permite la validez y virtud del personal docente que lleva adelante al establecimiento, si este está de acorde a su talento es más que seguro tendrán un ambiente en donde los docentes realicen sus labores con efectividad y conseguir la misión y visión de la unidad educativa ya que se plantea lograr a largo plazo por lo que esperamos la eficacia de la institución teniendo buenos emprendedores como son los maestros. También, aquellos que pertenecen deben conocer la calidad y los recursos humanos con la finalidad de optimar la gestión de calidad de educación. Las autoridades deben permitir a sus docentes potenciar sus capacidades y que se destaque en su ejercicio encomendado en la que este tiene su talento, esto se encarga los directivos de promover este tipo de acciones. Par esto se recomienda aplicar las debidas estrategias diversas y que la participación sea directa y constante de todos los docentes educativos.

Castañeda y Zuluaga (2014), de la misma manera el tema: gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación, de la universidad católica de Manizales, en la ciudad de Colombia de la especialización en gerencia educativa, la cual busca marcar la diferencia de cada uno de las personas, y con el estudio de los talento humanos se realizará un potencial para la prosperidad de la eficacia de enseñanza y de vida. Con un solo objetivo que es obtener un efecto óptimo de la labor para la cual es muy necesario el elemento con la noción. En un determinado momento se tendrá personas altruistas en su labor como maestro, lo que permitirá el desarrollo de sus capacidades, que todo esto se encarga la gerencia de cada organización. También, manifiesta que el talento compone destrezas naturales y sobre natural, que relucen los individuos que las tienen, y que admiten ser apreciables en las otras actividades que estos ejecutan. Se manifiesta que el talento es un aspecto fundamental y necesario para ampliar contenidos y mejorar el ejercicio docente.

Rojo, (2012) en su trabajo investigativo Gestión del Talento en los docentes en un centro de Formación Técnica, de la universidad Alberto hurtado, Santiago de Chile, para los trabajo de investigación para aquellos emprendedores a fin de conseguir el nivel académico en la cual están aspiran a un título de cuarto, busca establecer un modelo de gestión de talento humano, en el mismo trabajo da prioridad a todas las estrategias que se pueden definir en esta línea, caracterizar los tipos de docentes en sus respectivos roles, profundiza la teoría del talento humano con un nivel específico para los docentes. La manera más oportuna es permitir un incentivo al desarrollo del talento humano, y que de esta manera el talento sea un recurso que permita caracterizar el perfil y el desempeño profesional. Para lo cual sugiere

realizar los siguientes pasos: Entrenamiento de corto plazo, Recompensas, Desarrollo de liderazgo, Desarrollo de los trabajadores Y Gestión de conocimiento. Esto quiere decir que está organizado para tener una gestión de eficacia. Por otra parte, la gestión de talento humano consiste en adelantar las necesidades del recurso humano para luego establecer un plan de trabajo, así satisfacer las necesidades de la institución educativa, esto hace que se tenga un equilibrio en toda la institución por todos están en su alto potencial en cada uno de sus puesto de trabajo. Es lamentable decir que a pesar de que los docentes tengan todos los recursos disponibles para poder impartir su labor, esto no es suficiente ya que no están satisfecho con su rol, para esto se recomienda un proyecto de capacitación, donde se debe revisar con un actualización del rol de liderazgo. Así mismo tiene mucha relación con la gestión de conocimiento, porque lo anterior no funciona con más razón el conocimiento de los docentes y estudiante será los mismos, porque tiene que capturar el conocimiento más alto para poder ejercer la docencia luego que se identifica se escoge a los que mejor lo maneje. Esto hace que sea beneficioso para los estudiantes, porque seguro se contagiaron de un entusiasmo y calidad de servicio que preste su docente.

Cuervo, (2017) de la Universidad Militar Nueva Granada de la ciudad Colombia de la Facultad de Estudios de Gerencia, la selección en el talento humano es muy significativo en todas las empresas empezando en la parte estructural y lo organizacional, porque eso permite ampliar las estrategias que en la que luego se va a convertir en las fortalezas de las empresas y de los que están ligados a esta empresa. En que todo esto se convierte en un sistema de transcurso de motivación de recurso humano en la que es trascendente para las empresas, esto puede planificarse de una manera fija a corto y a largo plazo como proyecto de la dirección. Es muy fundamental establecer la importancia de planear la direccionadas al talento humano, que tiene como propósito mejorar el clima laboral que motiven al trabajo individual y colectivo de las instituciones, si esto se emplea se puede observar en trabajo de los directivos en su planeación y misión en lo que es el talento humano, la misma que no se debe limitarse a responder solo a las insuficiencias de los participantes o de otros espacios sino también en el desarrollo de capacidad de cambio y una retroalimentación si encaso se tenga inconvenientes, orientados siempre al objetivo de la institución o sus propias políticas (misión y visión).

Villegas, (2015) define en su trabajo de investigación que al gestionar el talento humano en Lima, Perú, gracias a la gestión las sociedades en su totalidad alcanzan el itinerario y

reputación que hoy en día muchas no tienen, que esto se alcanza gracias a la esfuerzo y perseverancia de cada uno de los que integran la empresa, de la misma manera que esta gestión mejora significativamente el rendimiento y el clima laboral de una institución, para esto se recomienda que se debe de tener más capacitaciones en los directivos. En nuestra actualidad es pleno que algunas alcancen el éxito, pero no por estar capacitado en la gestión si no por un gran esfuerzo a lo que se cree que se hace, a pesar de esto algún momento no van a poder sustentar lo incorrecto, desde ya hay que prepararse con técnicas adecuada y provechosa para realzar el talento, a pesar que el ministerio de educación Ecuador lo exija pero no se le da cabida en su totalidad, el tema del talento humano tiene gran importancia para la educación en todas las regiones porque en esta gestión se encuentra las herramientas más importante que nos ayudaran a desarrollar y tener éxito y den una educación como debe ser de calidad. Pero para los que trabajan dentro del establecimiento se sientan simple docentes que se puedan integrar en cualquier ámbito laboral sin pensar el rendimiento del maestro y la calidad de educación de recibirán los estudiantes, un factor que limita el desarrollo de la educación.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Viera (2017) se refiere en su trabajo de investigativo para alcanzar el masterado, en la Universidad Católica de Ecuador, el trabajo titula: Modelo de Gestión de Talento Humano para Instituciones Privadas de Educación Media, indica que la gestión de talento humano mejora cuando tiene un manejo adecuado en las unidades educativas, para evitar generar gastos y sobre todo desperdiciar la competitividad que cada miembro de las instituciones educativas posee, es necesario implementar un modelo de gestión para perfeccionar la calidad educación. Se verifica que es difícil manejar el tema en mención y muchas veces de manera inadecuada, no se aplica técnicas, métodos o herramientas, se recomienda que el manejo técnico del personal de acuerdo a sus perfiles, también es necesario incrementar aspectos que ayuden a la gestión de talento humano para potenciar el talento y la educación de calidad, todo esto además permite o conduce un buen desempeño laboral. Pero en nuestra actualidad se tiene una baja de interés en este ámbito por parte de las autoridades a cargo de cada institución educativa, pero por qué sucede aquel por que no se siente capacitación y

entrenamiento, existen motivos que no acompañan a mejorar el desarrollo de las instituciones: la falta de interés, falta de motivación e inseguridad, existe la necesidad de mejorar la gestión de talento humano, se reconoce que el directivo muestra poco interés por su puesto de trabajo. Por otro lado aspectos que ayudan a mejorar son: brindar capacitaciones constante a sus dirigidos, se recomienda que hay que tener en cuenta la organización, administración del talento humano y se sienta capacitado y de obtener resultados que una institución quiere de una manera exitosa.

Y para García (2014) en su trabajo investigativo de la gestión de talento humano es muy importante puesto que considera el acogimiento del personal, mantenimiento de los individuos y el control de las personas, mejora de personal, capacitación constante a clientes. El trabajo se desarrolló en el cantón Rumiñahui, Ecuador. Se obtuvo una importante valoración que implica vital importancia de ser sensato y reputación obtener a nivel nacional e internacional, en la investigación se determina que existen muchas confusiones al momento de sus funciones por que no existen perfiles de cargo establecidos para los trabajos encomendados, su objetivo es desarrollar subsistemas de admisión y estudio del personal, a la vez evalúa el impacto de su investigación, la cual se considera la forma más y oportuna para alcanzar un aumento en el progreso continuo en los logros de los límites corporativos, de la misma manera que se recomienda que se debe realizar una exploración constante de los perfiles de convenios hechos y correspondientes a la administración de recursos humanos sin dejar a un lado transformar el tiempo preciso para los diferentes contribuyentes de una empresa. Que de esa manera se enfoquen al éxito.

Dota y Samaniego (2015) en su trabajo de tesis desarrollado en la Universidad de Cuenca de Ecuador, el ecuatoriano para formular una gama de técnicas piloto de gestión de talento humano establecido en competencias, consiste en una estrategia para poder alcanzar los objetivos propuestos. De este tiene como resultado permitir alinear al capital humano en su desarrollo profesional, como parte de este trabajo realizar un diagnóstico situacional del desempeño del talento humano, por medio del trabajo se recomienda introducir un estereotipo de gestión de talento humano considerando herramientas principales para poder direccionar al personal, con una gran expectativa de que cada cambio se dé a conocer, para entender las distintas competencias y asistir de manera óptima a los clientes.

Tocto, (2017) en los niveles superiores de la Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, antes de la obtención inminente de magister, trabajo titulado como: modelo de gestión de talento humano por competencia, con la finalidad de perfeccionar el desempeño laboral de la Unidad Educativa Bolívar, su intención esencial es desarrollar modelos de gestión de talento humano, porque se requiere analizar la dificultades de las autoridades, existen ocasiones que esquivan las compromisos al considerar a los trabajadores, así como también no están claros y se ubica al personal docente el cualquier puesto sin analizar su perfil profesional: una parte de los docente que laboran dentro del ámbito educativo no se sienten afianzado en sus cargos, porque por ejemplo son movido y les asignan funciones que en la que no están preparados esto sucede por muchos factores; inestabilidad laboral, evitan capacitaciones, no se aplican técnicas de evaluación. Su objetivo es corregir aspectos del cartera ocupacional; también, fundamenta realizando una autoevaluación laboral, de este modo se alcanza la eficiencia y eficacia del trabajo de cualquier unidad educativa. En este trabajo nos demuestra que el talento humano forma parte de una institución con desempeño laboral, puesto que esto hace que se cumpla con lo que quiere las entidades educativas, con el presenta proyecto se pretende mejorar cuestiones laborales, pues servirá como herramienta para mejorar e innovar y brindar un mejor servicio a la comunidad y por qué no decirlo al país y el mundo entero.

Andrade (2016) menciona que el análisis del paso de elección del personal docente contratado por la Unidad de Talento Humano en la dirección distrital de Esmeraldas, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, lo fundamental e importancia del talento humano es permitir optimizar todos los recursos y alcanzar los objetivos, buscando proveerse de los mejores talentos para alcanzar sus metas como se lo ha planificado. En la que se debe de realizar un la selección de los profesores, permitir que los docentes presten un mejor servicio y que sean más profesionales y competentes, que todo esto coincida con misión y visión del ministerio de educación que de esta manera se pueda aportar con el mejoramiento de la educación. Que el 34% de docentes contratados incumplen con lo estipulado en la Ley Orgánica De La Educación Intercultural, no existe muestra de que se aplica instrumentos técnicos que ayuden a la selección del personal, solo se lo realiza de un amañera rápida justificada por factores de tiempo y por no dejar a los estudiantes sin docentes. Por la que se recomienda que se de atención al talento humano y que esto conlleva a mejorar el rendimiento escolar y por ende un educación de calidad.

Mosquera, (2011) Señala en su trabajo de investigación para tener su grado académico en mención de administración educativa, la gestión de calidad educativa tiene relación muy directa con lo que es el contexto educativo-pedagógico, es tener o retener un trabajo de procesos administrativo, que tiene que ver con la eficiencia, eficacia. Es así que nos ayudara que sea más competitivo en el rol del docente en donde se le designa con el fin de tener un solo fin mostrar calidad de educación. Esto se determina que para que sea más eficaz se debe de ser una constante capacitación docente y que los estudiantes puedan, recibir esta educación que todos quieren, con entusiasmo y no por obligación que se preparen para el presente y futuro. Así los estudiantes no están obligados y con más razón se mostraran un gran amor por el estudio, sobre todo porque se demuestra en los docentes una gran apertura de sus conocimientos sin dejarse nada que lo que ellos saben.

Los docentes sabrán que recursos, procesos, técnicas o un sin números de procedimientos tienen que emplear en sus clases. Tal manera que la calidad educativa en nuestra actualidad sea como una moda, que todos hablan pero no se aplica, para lo que tiene que ser y tener resultados de calidad, porque no solo debemos los maestros enseñar para que los estudiantes sean experto en memorizar o prepararse para las evaluaciones y pasar de año escolar, si nos mas bien prepararlo para la vida, para que sean responsables en sus formas de vida diaria, para que respondan a una situación con responsabilidad sobre todo enfrentarse a la vida que tiene mucha competencia y difícil. Eso es la calidad competir, analizar, organizar, líder, eficiencia. Como directivos o personal educativos eso se debe desarrollar en los estudiantes, pero lamentablemente se deja a un lado esto porque los maestros no están en capacidad de proporcionar eso porque no están preparado para esto. En la que se recomienda capacitación docente y directivos lo que es gestión educativa.

1.2.3. Antecedentes Locales

Para Panchana y Cevallos (2013) de la Universidad Estatal Península de Santa Elena con el tema Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, define como objetivo identificar la relación del talento humano en función con el desempeño laboral, en concordancia con la disertación que implique a directores, trabajadores dependientes, para fortalecer el desempeño laboral se crea un modelo de gestión. Entre otras cuestiones la indica la relación de los lineamientos en el proceso de ingreso mediante las reflexiones de

personas expertas, con el propósito que proporcionen la indagación y permita llegar al objetivo deseado, mediante esta información se detalle las normativas presentes en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), comenta que es necesario equilibrar las destrezas de estimulación para que los asalariados públicos se comprometan.

Según Montoya (2013) quien ofrece su trabajo de tesis y obtuvo su licenciatura de Licenciada en Administración Pública con el nombre de la Gestión de Talento humano y la calidad del servicio en un Centro de salud. Hace referencia en que la administración del talento humano es prioridad en una institución al igual que una empresa, cualquier persona tiene talentos y la misión de la empresa se trata especialmente de conocer cuáles son los talentos, al considerar los órganos de la sociedad y de valer en el cargo que posibiliten la ejecución y el progreso de sus capacidades. Conforme a su opinión también nos dice que de acuerdo al rendimiento al honorario se debe contar de acuerdo a su provecho y la obediencia de su trabajo, debido a que la gestión del talento busca hallar el potencial del personal para que en el futuro sea productivo y capaz de enfrentar riesgos.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Bases teóricas de la gestión del talento humano

Al tratar la gestión, talento humano, se debe considerar ciertos conceptos que ayuden a identificar saber que es un sistema de gestión. Para Castillo (2010) la capacidad de administrar personas en tiempo modernos implica conocer sobre gestión en cual demanda de adquirir conocimientos organizacionales. Entre los requisitos es conseguir que el personal en general se aprecie y operen como accionistas de la estructura, signifiquen rápidamente en el desarrollo perpetuo a nivel personal y de toda la organización y sean los causantes de un nuevo cambio.

Según Castañeda y Zuluaga (2014) en el camino de desear una institución con buen desempeño es necesario revisar las actividades organizacionales, además comentan que es inevitable observar. Al realizar una investigación generalizada requiere considerar manejar los recursos organizacionales de manera eficiente en cada uno de los niveles, los recursos

humanos son los más importantes los cuales se disponen todo el tiempo para que la empresa opere de manera correcta, para manejar una institución educativa en necesario evaluar las operaciones e identificar las necesidades, así como los aspectos que se toman en cuenta para el talento humano. Buscar que puedan ser ventajosos y positivos los esquemas de formación y de modernidad por los administradores de la institución educativa, en este caso los docentes y directivos como medio de educación didáctica, con el fin de que los mencionados puedan realizar sus actividades profesionales con eficiente empeño.

Al determinar la importancia de talento humano como fuerza de trabajo en instituciones educativas se hace referencia en las competencias que se deben desempeñar dentro del lugar y con las personas indicadas, éstas deben ser: la prestación de servicio en la educación, conocimiento de la organización, práctica gerencial del aspecto administrativo, gestión cultural, gestión del cambio, credibilidad personal. Con el fin de contribuir con la institución educativa para que socialice y supere los fines de la enseñanzas y consigan los objetivos como institución, la gestión de talento humano busca perfeccionar el rendimiento del trabajo, ofrecer bienestar a los maestros y exponer visiblemente los trabajos a desempeñarse, es importante que se desarrolle roles claros para que el trabajo tenga una eficacia adecuada.

Definición de la gestión de talento humano

Desde una perspectiva general la definición del tema en mencion según Calderón determina como “factor clave del éxito para implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la calidad, por cuanto los procesos de prestación del servicio tienen un elevado componente del ser humano” (Calderón, 2005). Se constituye algunos factores fundamentales en la que consta de prácticas, políticas, técnicas e instrumentos que un directivo educativo requiere para poder seleccionar y ubicar a su personal idóneo y que cumpla con los roles que se les asigna, de seguro se sentirá comprometido con la empresa, y donde demostrará la eficiencia, compromiso, motivado, ya que es muy importante para la entidad que preste su servicio.

A nivel profesional y personal se deben desarrollar lineamientos necesarios para mejorar la práctica educativa. De la misma forma se afirma que la “planificación del recurso humano, lineamientos de política. Planes estratégicos de recursos humanos” (Calderón, 2005). Como correspondencia a lo antes escrito por el autor se añade que la gestión de talento humano es planificación, donde se determina lineamientos y políticas internas y externas para los que laboren se sientan satisfecho para que no tengan efecto en la educación.

Así mismo, la gestión de talento humano se ha considerado una forma de poder dirigir, llevando a cabo un conjunto de tareas o acciones para poder ser competitivo. Según Chiavenato (2009) la gestión de talento humano persigue varios objetivos, entre ellos encontramos: la contribución de los docentes y directivos, el apoyo que se debe brindar para la organización, contribuir para la competitividad de la institución, ayudar a conseguir los objetivos de la organización, involucrar para que los trabajadores se sientan satisfechos, fortalecer la calidad de vida en el trabajo de las personas, la filosofía de cambio que debe mantenerse, considerar las políticas éticas y morales de la empresa las cuales deben estar basadas en la práctica de los valores que la institución mantiene como parte de su filosofía.

Los empleados deben conocer un manual de trabajo el cual intuición debe proporcionar. Suárez (2011) afirma que la gestión de talento humano es uno de los recursos fundamentales ya que en esta área se puede experimentar varios cambios y transformaciones en los últimos tiempos por organismos consideran los recursos como algo fundamental. Dentro de los aspectos de la administración existen prácticas administrativas que indican como desarrollar nuevas habilidades de acuerdo a las actuales necesidades de las empresas. Así, se enfrentan a varias complejidades, pero se mantiene sustentando nuestros intereses y objetivos, que nos permitan la prosperidad rompiendo la rutina del pasado, esto implica modificación que para algunos es incómodo pero que posa a una mirada hacia escenarios de cambio y de éxito.

Añade, Chiavenato (2009) que uno de los factores más importantes de las empresas, porque son recursos vivos e inteligentes en al que se han convertido el más importante recurso organizacional en la que este determina el éxito de las empresas, de esta manera solo son

pocas las instituciones que prestan atención a este gran recurso, y que en ese sistema se encuentra los grandes emprendedores en la que están ansioso de poder generar todas sus ideas y poder mantener una buena ventaja sostenible los que están detrás de las empresas nos referimos a nuestros competidores.

La mayoría de las personas trabajadoras pasan sus días trabajando en una institución requiriendo éxito. Pero esto no llega de un día a otro, esto se logra con gran esfuerzo, dada la importancia que se le da. Pues las empresas no pueden funcionar con este recurso ya que este le da un dinamismo, energía, creatividad inteligencia y racionalidad. Así se puede comprobar que el recurso humano tiene su prevalencia en las organizaciones y de esta manera tener en cuenta la integración de estos recursos: la admisión, que un director, gerente, jefe, o supervisor, tiene que hacer prevalecer sus funciones en la que se constituye la planeación, organización, dirigir y controlar. Sin embargo, no solo las decisiones son importantes, más bien es un trabajo en equipo con todo el consejo directivo.

Para la administración de recursos se debe considerar: integrar talentos, socializar y orientación, diseñar el trabajo individual o en equipo, dar recompensas a los talentos por el gran desempeño, ofrecer buenas condiciones de trabajo, mantener buenas relaciones, incentivar al personal el recurso humano. Así mismo se debe de tener muy en cuenta en la selección de recurso humano, es necesario seleccionar a los trabajadores, se debe de tener en cuenta que cumpla los criterios de selección, esta decisión debe de ser con datos confiable, que sean luego integrados a la organización y que contribuya a los fines de la empresa. Así de esta manera añadirlos a los talentos de la empresa y que contribuyan a la organización a corto y largo plazo. La gestión de talento humano contribuye al cambio que se consigue en el momento de administrar, a partir de estos trabajos se consiguen una serie de logros y retos que se proponen al inicio de una actividad, para lo cual es muy importante la gestión de los directivos ya se esté organizaciones educativas. El cambio se da con una guía de gestión de talento humano, que se oriente a una sociedad con tendencias y retos hacia el futuro, esto nos llevara a tener un impacto de logros y donde evitaremos problemas, todo esto implica a tomar buenas decisiones, generar soluciones, buscar diagnósticos, buscar innovar, lograr objetivos o metas, establecer un modelo de planeación entre otros.

Así mismo, en una unidad educativa busca alcanzar niveles superiores de aprendizaje al pretender perfeccionar la calidad de la educación máxima del análisis del talento humano es necesario considerar cambios en la estructura organizacionales de la institución. Para Suarez (2011) defiende que los recursos fundamentales ya que en esta área se puede experimentar varios cambios y transformaciones en los últimos tiempos por organismos que toman en cuenta estos recursos, esto sucede cuando se aplica nuevas prácticas administrativas con realidades distintas, manejar nuevas exigencias considerando que las actuales administraciones tienen retos distintos, dentro de todos estos con enfrentaremos a varias complejidades pero se mantiene sustentando nuestros interés y objetivos, que nos permitan la prosperidad rompiendo la rutina del pasado, esto implica modificación que para algunos es incómodo pero que posa a una mirada hacia escenarios de cambio y de éxito.

Así mismo, lo que la gestión lo que busca es un buen común, en la que toda persona que es calificada para un puesto de trabajo sea organizada, comprometida, eficiente y sobre todo con mucha responsabilidad en las labores que se les asignen. Pero todo esto funcionara si los directivos ponen su aporte de procesos estratégicos frente al talento humano. Mientras tanto para Castañeda y Zuluaga (2014) afirma:

Es fundamental para poder tener éxito en la que se va desarrollar las actividades propias dentro de un puesto de trabajo, porque de esta manera se puede aprovechar lo que por don estas personas sin escatimar esfuerzo puedan hacer para el bien de las empresas. Por medios de talento humano que salen a relucir, es cuando se debe aprovechar como gestión estratégica en búsqueda de una las integraciones de personal a las diferentes organizaciones.

Se debe señalar que en las entidades educativas es necesario la selección del personal docente y que pueda desempeñarse en su trabajo de acuerdo al ejercicio de sus funciones, de esta forma las instituciones educativas brindarán una educación de calidez de acuerdo a la enseñanza que desean ofrecer. Se puede afirmar que la gestión de talento humano es inherente a la educación y que los profesores no sean obligados a prestar sus servicios en algo que ellos no están capacitados y más que nada su talento no le permite explotar o dar lo que a ellos más le gusta hacer. Los directivos de las instituciones educativas deben considerar

como fundamenta la creación de mecanismos que faculten mejorar la calidad por medio de la gestión. Algunas instituciones educativas de prestigio, se basan en la gestión de calidad, porque esto depende una educación de calidad, se pretende que mediante el presente trabajo de investigación se inicie una autoevaluación para mejorar este aspecto en las instituciones educativas. La gestión de talento humano no solo recae en poner en práctica los potenciales del talento humano, si también el interés de formar a los demás que laboran en las instituciones educativa, puesto que también tendrán su parte fuerte en su trabajo, pero no se los conoce, este sería el trabajo de los directivos formarlos para que de esta manera puedan desempeñarse de la mejor manera en su puesto de trabajo.

Por otra parte, en un trabajo de investigación Vallejo (2015) afirma: para conseguir un personal adecuado la gestión de talento humano realiza un proceso bien exhausto con una planificación primaria que requiere, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas. Además, de lo mencionado anteriormente que para lograr una buena calidad con rasgos apropiados de productividad para alcanzar el cumplimiento los docentes deben desarrollar una cualidad innata, el sentido de pertenencia. También el mismo autor indica que se debe realizar una base de datos con distintas necesidades para tomar decisiones de acuerdo a la organización de cada empresa o institución (2015).

En efecto el autor demuestra que por medio de la administración se encarga de realizar un estudio previo de personal de su perfil profesional, para que luego sea asignado a su puesto de trabajo, destacando sus capacidades y talentos, donde se garantiza un buen desempeño en el trabajo encomendado. Al aplicar el tema en el ámbito educativo se deben evitar inconformidades al maestro, de esta manera el directivo evitará y detectará a tiempo estos inconvenientes antes que aparezcan así evitando un malestar en el ámbito organizacional.

Además es fortalecer en el rol directivo, ya que se puede seguir mediante un proceso, con solo un objetivo que es alcanzar el objetivo que toda institución busca, pero sobre todo dirigiendo bien a sus personal, para logra esto se debe de tener una constate evaluación y encontrar el personal adecuado para dicho puesto de trabajo, y tener satisfacción toda la comunidad educativa.

Por otra parte se determina que el departamento de talento humano, tiene una serie de acciones que realizar para escoger el personal idóneo que influya en la organización laboral, aquellas que son las puedan demostrar todas sus habilidades y conocimiento que no alteren independientemente los elementos esenciales como seres sociales. (Cuesta, 2010). Las instituciones deben tener delimitados las funciones de cada docente, lo cual permitirá tener un enfoque coherente con los propósitos de la institución.

Definición General del Talento humano

Al referirnos a las cualidades de las personas junto al logro de las funciones en todos los campos es necesario reforzar el tema del talento humano. Vallejo (2015) menciona: “El talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren” (pág. 31). El talento humano abarca muchas acciones para el que lo va a emplear ya que no solo se trata de conocer algo, se trata de: tener experiencia, ser creativo, tener aptitud y actitud, estar motivado, ser interesado en lo que hace, demostrar sus destrezas, habilidades. Todo esto es lo que se refleja en una persona que demuestra su talento humano. Así mismo Vallejo (2015), expresa: “existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual: Conocimiento, Habilidad, Juicio, Actitud”. Aspectos necesarios para empezar el trabajo y comprobar la productividad de las personas.

Al referirnos a la integración de los empleados los señores Castañeda y Zuluaga (2014) afirman: “es propiciar por parte de quien gerencia la institución, todas las herramientas necesarias para que los docentes o talento humano del plantel, puedan ser competentes en el ejercicio de sus funciones en todo el sentido de la palabra” (pág. 18). La intención mayor es que la empresa consiga sus objetivos, al demostrar competitividad a través de sus destrezas y habilidades, en plano de la educación los docentes deben contribuir a la filosofía de la educación de la institución.

Importancia del talento humano

En nuestra actualidad, el trabajo es cada vez muy exigente, existe un número considerable que no se siente muy satisfecho con su actual desempeño docente, ya sea por diferentes factores (remuneración, desmotivación, carga horaria docente entre otros) en lo que los docentes o trabajadores tengan una gran desmotivación por su desempeño laboral y que no tengan una mayor satisfacción en su trabajo que se desempeñan. Así mismo cada persona tiene su propia manera de poderse identificar con su trabajo, su manera de poder identificarse con lo que hace, la persona construye sus propias capacidades, sus valores y por qué no decir su sentido de pertinencia de acuerdo con lo que hace, las empresas no deben fijarse que sus empleados o trabajadores en este caso los profesores solo sean un instrumento más, sino más bien, sean considerados como un recurso de tal importancia que puede cambiar la competitividad frente a otros competidores, y al mismo tiempo brindar un mejor servicio a la comunidad.

Por lo tanto, la importancia del talento humano tenga gran importancia como lo considera el siguiente autor. Vallejo (2015) refiere la obtención de mejores resultados del talento humano y relaciona los objetivos que tiene las personas y los objetivos que tiene las empresas, complementa mencionando que la que surja efecto la obtención de sus objetivos se debe seleccionar a las personas, de esta forma se comprueba la satisfacción de la empresa y de las personas que trabajan en ella. En la educación se busca medir de manera constante al maestro, se les brinda la posibilidad de medir su desempeño por medio de pruebas.

En cambio, para Chiavenato (2009) al referirse a los recursos humanos, lo considera como lo más importante de una organización y para que la empresa tenga éxito es necesario priorizar el apoyo personal e institucional.

Funciones de la gestión de talento humano

Para crear una cultura de consecución de objetivos organizacionales y para mejorar el rendimiento de la empresa y de la persona el talento humano tiene diferentes funciones, que deben ser definidas por los que componen la empresa. Así como Vargas (2016) menciona

que los docentes deben estar dispuestos a capacitarse, que se sientan o busquen la ayuda de la tecnología para que desarrollen su talento humano, este es una de las maneras de poder dar paso a la creatividad e innovación. De la manera en cómo funciona el talento humano es optimizando los recursos tecnológicos que se tiene al alcance para mezclar los procesos de enseñanza y aprendizaje, al identificar los recursos serán una muestra de cómo estamos aprovechando nuestros talentos y mejorar la calidad de la educación. La gestión de talento humano se encuentra en las cosas materiales, energéticos, financiero, ni en lo tecnológicos, se encuentra formación de los docentes y en la gestión de recursos de los recursos humanos y materiales, el conocimiento está ligado esta gestión de talento, que indica un cambio empresarial esto tiene que ver con la gestión estratégica de las decisiones directivas de recursos humanos, además para mejorar el clima organizacional es conveniente mejorar la cultura de trabajo qué tiene que ver en la toma decisiones y acciones de los directivos y los docentes, con el único objetivo buscar la mejora continua de las instituciones. Por eso es un importante la gestión que no es otra cosa el andar de esos recursos, su mejoramiento, así como también el control.

Cortegana (2016) hace referencia que para una buena aplicación del talento humano en las entidades educativas, debe realizarse mantenimiento en:

- Generar un buen clima institucional
- Mantener buenas relaciones laborales
- Monitoreo

1. Gestión de cambio

La notación primordial de todo transcurso de cambio está en primer lugar en las personas, en segundo lugar en la correcta definición de los nuevos procesos y en la tecnología. Las personas son los garantes de poner en partida los nuevos métodos, si se resisten al cambio puede tornar todo el asunto y seguir con sus ejemplos anteriores aunque explícitamente utilicen nuevas instrumentos y modelos de gestión. (Pérez A. , 2013)

a. Modelo de gestión

Los modelos de gestión son encaminados o tienen su propio objetivo, este es de cambiar la forma de administrar, en este caso la institución educativa. En la que nos permita cumplir con lo que toda empresa quiere, lograr o alcanzar sus metas, cumplir con su misión, visión, entre otros.

De tal manera que existen autores que dan a conocer varios modelos, entre ellos encontramos los siguientes:

Para Chiavenato (2009) expone sobre un modelo de gestión que consta de los subsistemas los cuales se describen a continuación: Subsistema de provisión comprende: Planeación de RH, Reclutamiento y Selección de personal. Subsistema de aplicación de recursos humanos, Socialización organizacional, Diseño de los cargos y Evaluación del desempeño humano. Subsistema de mantenimiento: Compensación o remuneración, Beneficios sociales, Higiene y seguridad en el trabajo y Relaciones sindicales. Subsistema de desarrollo de recursos humanos: Entrenamiento, Desarrollo de personal y Desarrollo organización. Subsistema de control de recursos humanos: Base de datos y sistemas de información y Auditoría de recursos humanos. El modelo de gestión que propone tiene gran importancia, ya que permiten organizar, y planificar al momento de que un docente llegue a cubrir una plaza de trabajo. Estos modelos hacen que no sean tradicional, sino más bien aprovechar el potencial de una persona, donde se evita lo siguiente: Poner a una persona que no cumpla a cabalidad su trabajo. Involucrar a otras personas otros roles que no puedan desenvolverse, una falta de compromiso por parte de los docentes para ejercer su trabajo Y un personal totalmente insatisfecho por el tema encomendado y por el trabajo realizado.

Se puede manifestar que los recursos necesarios para el buen funcionamiento del talento humano en las instituciones educativas, comprenden tanto características externas como internas. Rodríguez (2015) define “dentro de un modelo de gestión, la institución educativa requiere para el logro de sus objetivos una serie de recursos que, administrados

correctamente le permitirán a la organización alcanzar sus objetivos”. Es necesario manifestar que para que exista un desenvolvimiento eficiente de las personas son necesarias las instalaciones del aspecto físico del lugar donde trabajan, los equipos de oficina y otros aspectos que tienen que ver con el ambiente de trabajo, también instalaciones tecnológicas que ayudarán a que exista un buen clima organizacional para el trabajo de los docentes y demás servidores, debido a que aportan en tiempo, espacio y posiblemente en economía.

2. Ética profesional

Según Carvajal (2015) “implica que los deberes éticos como profesionales de Talento humano deben ser inherentes al liderazgo transformador, de mantener un equilibrio en el clima organizacional, a la habilidad de escuchar y de saber comunicarse de manera oportuna con el personal”. Todo aquel que trabaje en una institución debe mantener su perfil de buena conducta y ética profesional, en el caso de los maestros es primordial debido a que el nombre de la institución donde laboran es parte de su identidad. También están llamados y comprometidos con la institución conservando los principios y valores.

b. Clima organizacional

Pon un clima organizacional propositivo, agradable comprometido son algunas de las características que las empresas y las instituciones deben desarrollar para mejorar significativamente la labor docente. Conforme a Rodríguez (2015) un clima que está compuesto por la gente que compone una organización, por la forma y el trato que demuestran los trabajadores con sus directivos. Otro aspecto es que se deben proponer objetivos claros como organización, los cuales se deben permitir con una revisión y un análisis constante, la importancia de este enfoque radica completa que tienen las personas para poder trabajar, estos factores demuestran una percepción adecuada del trabajo y de esta forma se crean actividades que se mezcle con experiencia de cada trabajador, es necesario que la institución educativa mantengan un clima organizacional que invite a interiorizar buenas prácticas laborales y educativas.

3. Desempeño

Por otro lado en cuanto al desempeño el empleador debe sentirse valorado por el desempeño que realiza en la institución, según Inca (2015) manifiesta Características específicas a modo

de etapas que cumple la Gestión del Desempeño. En primera instancia se manifiesta la planificación, lo cual abarca la importancia de alcanzar los resultados cuando se tiene claro un planteamiento inicial, el autor indica que se debe tener como un diario en el cual se determinan cuestiones muy puntuales para poder alcanzar los objetivos de la empresa, como un ejemplo de planificación. En segunda instancia para lograr todos los intereses que tienen que ver con el desempeño laboral es necesario ejercitar ese plan, apoyarlo mediante el trabajo de coaching, es necesario que los empleadores aumenten sus capacidades laborales. En tercera y última instancia evaluar el desempeño es un trabajo inherente a los directivos, identificar las oportunidades y la fortaleza que permiten una proyección amplia y una visión clara de lo que la empresa quiere conseguir considerando una aproximación en años. Se han descrito brevemente el proceso por el cual se debe ampliar el desempeño laboral.

c. Equilibrio organizacional

Al referirnos al equilibrio organizacional es necesario que los empleadores tenga en mente que son importantes, que son considerados, al tener esta idea básica serán parte de la institución educativa. Quintana (2013) Propone el trabajo en equipo, cuando se cree que el personal tiene deficiencia es necesario siempre para la institución buscar el éxito de la organización, consecutivamente los empleadores busca sentirse motivados, el empleador tiene la obligación de buscar incentivos coherentes para que contribuya a la superación de las debilidades de la empresa, esto garantiza la supervivencia de la empresa así como la eficacia en el trabajo que se encomienda a cada empleador.

En cuanto al tema, los directivos deben definir prioridades para sus trabajadores, es necesario mencionar que un trabajador cuando se siente motivado prioriza sus ideas en el trabajo, para mantener un buen equilibrio dentro de la organización el autor en mención basa su teoría en cuatro aspectos fundamentales que ayuda a generar un equilibrio organizacional. Estos aspectos son: Incentivos o alicientes, Utilidad de los incentivos, Contribuciones. Utilidad de las contribuciones (2013).

d) Sistema Integral.

Para desarrollar un sistema integral dentro de las instituciones el directivo sepa cuáles son las metas que los docentes tienen como persona, consecuentemente la institución debe conocer cuáles son sus intereses como institución educativa, es necesario indicar que se deben mezclar estos dos aspectos para poder conseguir el desarrollo educativo que requiere la institución. En el sistema educativo ecuatoriano se han desarrollado teorías las cuales han sido necesarias para mejorar la calidad y articular las políticas educativas. Este sistema tiene su base en los estándares de calidad (Ministerio de Educación Ecuador, 2015). En el cual existen políticas y normas educativas que están vinculadas con los desafíos que tiene la educación en la actualidad. Dentro de esta creación de políticas sistematizadas comprende particular lo que los estudiantes quieren aprender y lo que los profesores quieren enseñar.

4. Gestión institucional.

Casanova (2013), el concepto de gestión hace narración de los factores que inciden en la administración de una institución. Donde implica abordar en los problemas administrativos, organizacionales de planificación, dirección y control. También resalta que el desafío de la gestión institucional es prever el futuro, y formular un planteamiento estratégico para el desarrollo, promoviendo resultados proactivos.

d) PEI

Es educativas deben contener un documento indispensable que ayuda a la gestión de la institución, el cual debe definir los principios de la finalidad que tiene la institución. El Ministerio del Ecuador (2013) menciona “un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo” en relación a cinco años para ampliar los cambios ideados por todos los integrantes de la institución.

e) Ética laboral

Para definir ética, es necesario recurrir a la afirmación que hace Etkin (2016) “el fundamento cuyos valores esenciales deben introducir la vida social, la cual se basa en el bien común, lo equitativo y lo justo”. Nos guía para hacer lo correcto con procesos en valores, es necesario promover una cultura de ética. Fomentar un ambiente positivo y mejora la viabilidad en mayor tiempo posible. Crear una cultura ética en los ámbitos de las distintas dependencias, para actuar de acuerdo a los valores institucionales. Es necesario que los docentes identifiquen entre sus acciones lo correcto incorrecto, al mantener una cultura de ética dentro del ámbito laboral ayudar significativamente a las prácticas morales de los profesores y los estudiantes.

f) Liderazgo

Para Bolívar (2015) Un liderazgo para el aprendizaje toma como sustancia de su tarea la propiedad de enseñanza dada y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes. El asunto primordial es, qué las prácticas de la dirección colegial crean un argumento para un excelente trabajo del profesorado y, en unión, de todo el establecimiento educativo, impactando positivamente la enseñanza aprendizaje de los educandos para poder mejorar el liderazgo como docentes.

g) Autoevaluación institucional

Para buscar los mecanismos que ayuden a identificar las debilidades de la institución es necesario establecer procesos de auto evaluación institucional, el cual fomenta una cultura de mejora dentro de la institución. Es necesario mencionar que existen varios modelos de autoevaluación, según el Ministerio de Educación (Mineduc) plantea una guía en la cual hace referencia a una línea de trabajo que las instituciones deben seguir para perfeccionar sus prácticas educativas. La herramienta de autoevaluación institucional es necesario porque también contiene instrumentos que se utilizan para medir las distintas dependencias de la institución, cuando se crea una cultura de evaluación en los establecimientos educativos se consideran a los estudiantes, padres de familia profesores, autoridades, etc. Es necesario también decir que a través del auto evaluación se crea una cultura de calidad la cual debe ser desarrollada por todas las situaciones educativas, al brindar un servicio de educación para

los niños y adolescentes, para que se formen en instituciones de calidad en la que demuestren mayor autonomía y mayor compromiso con el trabajo de educar.

Definición de la Gestión de conocimiento

Para poder descubrir las ventajas que tiene dentro de una institución es necesario identificar cuestiones intangibles, las cuales hacen referencia a las características que tiene cada institución para poder ser competitiva. Según Arceo quien realizó un estudio para conseguir el título de Doctor en Administración de Empresas define, las prácticas de trabajo que tiene cada empleado en una empresa, al considerar estos aspectos dentro de educación son aquellas cuestiones que ayudan al maestro a poder identificar los “valores, creatividad, juicio, habilidades y experiencia, teorías, reglas, relaciones, opiniones, conceptos y experiencias previas” (Arceo, 2009). El autor también hace referencia a otros procesos los cuales deben ser integrados dentro del ámbito educativo y de esta forma poderlos utilizar y contextualizarlos en base a la utilización de la información.

Conforme a lo citado su opinión se consagra en que debe ser una ayuda para mejorar el desempeño en el desarrollo del lugar de trabajo, cumpliendo con todas las actividades distribuidas por el gerente o director del departamento.

Asi también, Pérez, Ramírez, y Gallego (2010) estos personajes hacen una descripción acerca del conocimiento y a la gestión del conocimiento, al decir que se necesita organización u control para el proceso en instituciones de un número considerado de empleados.

Por otro lado, García y Tari (2009) En esta revista latinoamericana la gestión de conocimiento y la gestión de calidad, los resultados o efectos son valiosos en los cambios de una institución, por lo cual las empresas son capaz de explotar habilidades por medio técnicas y herramientas para transformar una institución con nuevos conocimiento, nuevas metas. De manera que el liderazgo es una forma de desarrollar las capacidades, y que la gestión de calidad es un sistema de mejoramiento continuo y satisfacer a los clientes en este

caso los padres y estudiantes, en que se debe desarrollar como instrucción de calidad y así contagiarse de este ámbito, así mismo el liderazgo, la participación de los participantes en este caso los profesores porque no decir la comunidad educativa, las medidas de calidad para la mejora continua de la institución. Para considerar la gestión de conocimiento y la gestión de calidad, los dos tienen mucha relación, ya que los dos buscan la mejora de las instituciones en todos los aspectos, como por ejemplo permite a las instituciones realizar evaluaciones y conocer la situación y poderla mejorar esta gestión de calidad promueve el diálogo por lo tanto de seguro mejorar la toma de decisiones dentro de la institución. La gestión de calidad de conocimiento nos lleva a la creación de muchos conocimientos, en donde se adquiere información, donde estos conocimientos son utilizados su aplicación para luego tener lo que es la calidad de educación.

1) Calidad educativa

En la gestión escolar es necesario referirse a calidad educativa, el cual permite incrementar procesos para conseguir metas, considerando los estándares, el cual sirve como parámetros necesarios mejorar las relaciones entre dependencias y proceso de mejora, además servirá para implementar el cumplimiento de metas, junto al sistema de calidad. Para fortalecer los programas educativos es necesario mantener criterios cooperativos, estos criterios se vinculan con todas las dependencias para fortalecer aspectos inherentes a la calidad. Para Segovia (2017) hablar de calidad implica un proceso complejo, polisémico, multifactorial, Es necesario tener los instrumentos de medición junto a criterios básicos para medir la eficacia la eficiencia y la pertinencia en cuanto a calidad se refiere. El autor también hace referencia a la transmisión de conocimiento lo cual se refiere a todas las formas de saber explica que es necesario fomentar el pensamiento crítico.

El significado de la expresión “calidad educativa” es debatido porque siempre tendrá un parentesco histórico ya que puede desarrollarse en el tiempo y representará un cierto ideal o deseo de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. (ME, 2012)

a. Prácticas pedagógicas

Para el presente subtema es necesario indicar que la clave para ofrecer calidad está en las prácticas pedagógicas, la esencia está en los profesores. La preparación de la enseñanza requiere adecuar sistemas académicos, didácticos, disciplinarios. Mediante un análisis sistemático de todo el proceso de enseñanza aprendizaje. Es necesario focalizar en lo que el estudiante quiere aprender, las prácticas pedagógicas también están focalizadas en las necesidades de los maestros.

Para considerar en el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje, es importante también. Es necesario auto reflexión, ya que es un proceso que experimenta mediante los espacios de conceptualización, investigación y experimentación didáctica, donde el educando de licenciatura aborda saberes didácticos y destrezas de manera articulada y desde diferentes disciplinas que enriquecen la comprensión. (Ministerio de Educación Nacional, 2013). Las prácticas pedagógicas son necesarias para formular claves que ayuden al desenvolvimiento en la didáctica e eficiencias, eficacia y evaluación.

b. Calidad educativa

La calidad depende en última instancia, del personal docente de los programas, de los estudiantes, de las infraestructuras y el medio escolar. El trabajo de la evaluación implica analizar el campo de la educación, es indispensable analizar el trabajo en el aula, problemas y los desafíos. Las muestras sobre calidad de la educación requieren de un avance con ayuda de supervisores, los cuales deben asumirse por las autoridades de la institución. Es imperativo organizar la participación de los actores, centrar la atención en las política de contratación y promoción del personal docente altamente preparado en universidades de calidad y muy reconocidas a nivel internacional, diversificar los programas así como atender la inversión en la modernización de la infraestructura.

2) Pertinencia y autonomía

Para entender con facilidad el propósito de esta dimensión debemos conocer el significado de pertinencia y autonomía.

Desde una perspectiva general, implica los resultados esperados en relación a las acciones personales, dentro del aspecto de educación la formación de profesionales tiene diferentes finalidades, entre ellas la científica la innovación la solución de problemas. Al mismo tiempo se considera las acciones que los docentes deben disponer junto a los valores filosóficos de la institución. Para Pacheco y Pacheco (2015) afirma: “Pertinencia, que conlleva un trabajo académico institucional acorde a la planificación estratégica del Estado y los grandes objetivos nacionales como el cambio de la matriz productiva”. La pertinencia debe tener la vinculación con la comunidad escolar, las acciones que realice en las instituciones deben cubrir esas necesidades para contribuir al desarrollo de los profesionales y los estudiantes, deben estar configuradas al cumplimiento de las normativas políticas educativas vigentes.

c. Pertinencias

Se considera en función del cometido de la educación superior y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación, servicios conexos y sus vínculos con el mundo del trabajo, el Estado y los demás niveles educativos. La necesidad de pertinencia ha adquirido nuevas dimensiones y una mayor urgencia a medida que las actividades económicas de la sociedad requieran graduados capaces de actualizar constantemente sus conocimientos y adquirir nuevos que les permitan no sólo encontrar trabajo, sino también crear empleos en un mercado en constante cambio. Hay que tomar en cuenta las necesidades de la sociedad en materia de aprendizaje y capacitación permanentes.

3) Efectividad

La dimensión de la educación de la calidad y del talento humano es necesario que las investigaciones que se realizan cubren las necesidades de las instituciones educativas para poder fortalecer a la sociedad en cuestiones de productividad. Al referirnos a la efectividad. Fernández (2014) menciona que realizar una contextualización un componente directo de la efectividad, es tarea del maestro transformar su entorno para desarrollar actividades académicas, que den buenos resultados sin considerar las diferentes clases sociales. Al

acompañar en la dimensión de la efectividad las instituciones educativas requieren resultados positivos de la tarea del aprendizaje, se deben desarrollar dentro de las instituciones indicadores que permitan lograr los objetivos generales y específicos de cada institución.

d. Capacitación docente

Dentro de este punto expuesto en la institución de estudio se realizan pocas capacitaciones en algunos casos solo los realiza la entidad encargada, sin embargo es necesario fomentar y desarrollar capacitaciones que hagan que el desempeño de los maestros sea efectivo y proporcione confianza en los grupos de estudiantes. Tal como lo afirma el decreto 1278 de la Política Educativa de la ciudad de Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, afirma:

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. (Ministerio de Educación Nacional, 2002)

Por otra parte, cuando nos referimos a formación docentes, se hace referencia también a al desarrollo de habilidades por medio de una capacitación técnica (Chivetano, 2007). Mientras tanto para Barriga (2016) es necesario mirar desde tres enfoques distintos: tecnológica conductista, encargada de identificar los recursos que usa el docente para su cátedra; enfoque constructivo, trata de la búsqueda del conocimiento; enfoque crítico reflexivo, indica que el docente debe ser autocrítico con el trabajo que desempeña. Es necesario desarrollar alternativas para innovar el trabajo docente, se debe lograr consolidar jornadas de capacitación que ayuden desarrollar nuevas habilidades para el ejercicio docentes.

1.4. Formulación del problema

En Ecuador llevamos como principio deberes y derechos que debemos cumplir como ciudadanos de acuerdo a los estamentos que implanta el Ministerio de Educación del Ecuador y la Ley Orgánica Intercultural del Ecuador (LOIE) y Organismo de Servicio Público (LOSEP), los reglamentos son claros al disponen al rector de un establecimiento educativo que es la base fundamental de las instituciones, es eje principal para que una empresa funcione de acuerdo a los objetivos que se plantea en la visión. En tal sentido, es responsable de la organización en todas sus dimensiones, comprometiéndose conseguir condiciones óptimas parar el adecuado desempeño docente, con esto se logra que los estudiantes obtengan las destrezas con criterio desempeño en sus diferentes niveles de estudio.

Para alcanzar un nivel óptimo en la gestión de talento humano en la Institución Educativa Fiscomisional Santa María del Fíat, el trabajo de los directivos y docentes es fundamental proponiendo actividades íntegras como: asesorar, conocer los indicadores del plan curricular institucional, el aprovechamiento, conductas, desempeño docente y para que estos elementos puedan ser adquiridos se tiene que disponer de lugares que muestren un clima escolar idóneo para emprender habilidades y destrezas que son fundamentales para el educando, todos estos parámetros hacen que contribuyan al éxito escolar.

En este contexto la superioridad de una organización está en completar los objetivos institucionales y personales, en tal sentido los docentes sentirán involucrarse con: buen desempeño docente, innovación, cumplir normas, compensaciones, entrenamiento y otros beneficio, es por ello el interés de ejecutar este proyecto investigativo ya justifica todos los medios necesario para que el docente pueda disponer de una consolidada gestión de talento humano y el catedrático pueda llevar desarrollar las habilidades y destrezas que se necesita para un buen desempeño dentro del aula como fuera de ella, logrando los objetivos y metas que requiere el proceso de enseñanza y aprendizaje de la Institución Educativa Fiscomisional Santa María del Fíat.

En tal sentido, se formula el siguiente planteamiento del problema en el presente proyecto de investigación.

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la gestión de talento humano en la gestión de conocimiento en los estudiantes del Noveno Año de educación General básica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat en Olón – Ecuador, 2017.

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la gestión de talento humano en la institución y en los directivos de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017?
- ¿Cómo influye las habilidades y destrezas de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017?
- ¿Cómo influye las actitudes de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017?
- ¿Cómo influye el desarrollo personal en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación es relevante para la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat debido a que ayudará a evidenciar ciertos elementos que se obtendrán de la búsqueda de la información y la relación entre las variables que se plantean. El trabajo investigativo constituirá un aporte a la epistemología, en el campo de la Enseñanza, específicamente en la línea de investigación de Gestión y Calidad Educativa planteada en la Universidad César Vallejo, en su programa de Maestría en la Administración de la Educación.

Este trabajo permitirá que a futuro pueda servir como guía o fuente informativa que se relacione con el campo de gestión educativa sobre toda con el talento humano con el único

objetivo de mejorar la educación, permite que el manejo de talento humano esté relacionado con el bienestar de los profesores y no se sientan obligados a dirigir una cátedra que no es de su perfil profesional, ya que de esta manera los profesores tendrán o brindarán su potencial o sus conocimientos a los educandos, que los progenitores de familia, maestros y directivos conocerán lo fundamental que es la selección de personal y que de esa manera puedan brindar una asistencia educativa de calidad a los estudiantes

Pedagógica

Desde un punto de vista diferente el trabajo investigativo conlleva al desarrollo pedagógico y que puedan servir como un aporte a la educación de calidad, donde se va a contribuir al desempeño docente a partir de las buenas prácticas en la selección de talento humano. Los directivos y el consejo ejecutivo analizará bien la distribución de los recursos humanos o talento humano, porque con este trabajo tendrán una fortaleza como control interno, como adicional será de una gran utilidad porque se podrá identificar los complementos, y elegir adecuadamente a sus habilidades. Hay varias ventajas en la selección adecuada del talento humano ya que se podría identificar en el talento humano el ser, el saber y el hacer del profesional para que de esa manera se refleje la eficiencia, la eficacia y la efectividad que ayuda en el proceso de la gestión de conocimiento en los estudiantes de esta manera tendrá un impacto positivo en la Unidad Educativa Santa María Del Fát.

Social

En este ámbito social, el proyecto de investigación se relaciona con otras instituciones educativas que de alguna manera participan en el mismo desarrollo social y educativo, en nuestro entorno la gestión de talento humano conlleva la organización del personal docente y exige un nivel competitivo para su buen desarrollo, se puede implementar otros recursos que ayuden a la mejoría de la institución educativa.

Práctico

A pesar de que el Ministerio de Educación realiza una labor importante en el manejo de Talento humano no es suficiente, debido a que carece de incentivos para los maestros y el trabajo distribuido hace que se recarguen las energías para un solo propósito que es cumplir con sus obligaciones pedagógicas por escrito.

Metodológico

Podemos expresar que por el lado metodológico se desarrolla en la creación de nuevas técnicas para conseguir una gestión educativa de calidad en base de un buen perfil del área de talento humano, éstas pueden ser: Desempeño del personal administrativo, desempeño de docentes y el desempeño de estudiantes, que permitirá conseguir el objetivo deseado.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Cómo la gestión de talento humano influye en la gestión de conocimiento de los estudiantes del Noveno Año de Educación Básica General de la Unidad Educativa Santa María del Fiat ,2017

1.6.2. Hipótesis específicos

- La gestión de talento humano si influye en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.
- La gestión de conocimiento si influye en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.
- El desempeño en la gestión de talento humano si influye en los resultados de evaluación en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.
- La calidad educativa en la gestión de conocimiento si influye en los aprendizajes en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento en los estudiantes del Noveno Año de Educación Básica General de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo influye la gestión de talento humano en los estudiantes del Noveno Año de Educación Básica General de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador, 2017.

- Establecer cómo influye la gestión de conocimiento de los estudiantes del Noveno Año De Educación Básica General de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador ,2017.

- Determinar cómo influye el desempeño de la gestión de talento humano y la calidad educativa en la gestión de conocimiento en los estudiantes del Noveno año de Educación Básica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat Olón – Ecuador, 2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Metodología.

En la metodología de la investigación aplicada en esta tesis es el método analítico, que según Galán (2018), consiste en distinguir los elementos de estudios de un fenómeno y se procede a revisar en orden cada uno de ellos, se analizan las características de los métodos enunciados anteriormente, siendo fácil concluir en sus relaciones y los detalles que lo complementan.

Además existe una relación entre el método deductivo y sintético, el método analítico e inductivo debido a que la inducción puede considerarse como un análisis y la deducción como una parte de la recapitulación del tema investigado.

2.1.2. Tipo de estudio

La intención de este proyecto de investigación y especificado los logros para alcanzar los objetivos de la institución, para que se cumplan decidimos según nuestro análisis escoger un tipo de estudio y fue el explicativo, porque se va a verificar si las variables son correlacionales con el perfil profesional en los docentes y efectividad en los estudiantes; estos están orientados a distinguir variedades de situaciones o razones que causan desmesurados fenómenos. Llegando al objetivo o metas final de lo se busca de una forma explicativa del porque ocurre y las condiciones del caso. Vazques (2015)

2.1.3. Diseño

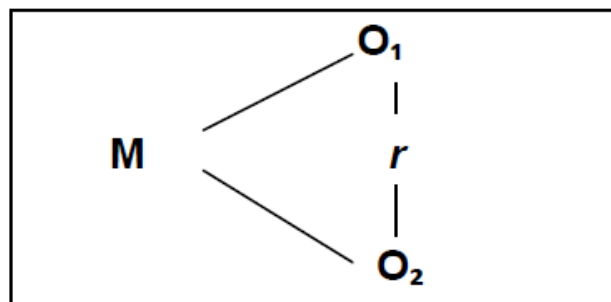
El tipo de investigación utilizada se basa en la correlación descriptiva, transversal entre la variable gestión de talento humano y la variable la gestión de conocimiento, por los tanto la investigación utilizada es correlacional transversal de enfoque explicativo, no experimental a su vez también se identifica como una investigación cuantitativa de acuerdo a los resultados estadísticos en base a la metodología escogida para la recolección de datos. Así

también, se puede mencionar que este tipo de método ayuda a identificar los niveles de complejidad por situaciones ajenas de asociación que tiene las variables. Por su parte El Centro Universitario Interamericano (Centro Universitario Interamericano, 2017) Indica que también sirve para identificar las semejanzas que tienen dos o más variables, sin embargo no pretende explicar completamente causa y efecto, Ayuda a identificar posibles causas sobre alguna situación concreta de la cual está en estudio. Al mismo tiempo de buscan la correlación de las variables para el presente estudio es necesario estable la incidencia de una variable en comparación con la otra.

La dependencia existente de la variable en estudio existe una correlación de las dos variables. Se menciona que es cuantitativa porque comprobará la hipótesis en base a la búsqueda de datos en un momento dado.

Para Nicanor Aniorte (2016) el investigador tiene un papel activo en la investigación ya que desea comprobar los efectos, por medio de una intervención.

Por lo que se establecen acciones para lograr recopilar la información necesaria. La cual se la gráfica de la siguiente forma:



M: muestra de 108 estudiantes de la unidad educativa Santa María del Fiat

O₁: Variable 1: Gestión de Talento Humano

R; Relación entre variables

O₂: Variable 2: Gestión de conocimiento

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1 Identificación de variables

En esta investigación se utilizó dos variables, gestión en talento humano y gestión de cambio, cada una de aquellas tiene sus respectivas dimensiones e indicadores tales se presentan en la tabla de operacionalización. A continuación, se detalla en forma conceptual las dimensiones en esta investigación. Para definir a la variable independiente como un “fenómeno a la que se le va a evaluar su capacidad para influir, incidir o afectar a otras variables” (Wigodski, 2010).

La variable queda de la siguiente forma:

Variable 1: Gestión de talento humano, sus dimensiones están divididas en: Gestión de cambio, Ética profesional, Desempeño y Gestión institucional.

Mientras tanto, para definir a la variable dependiente, se considera la afirmación que “cambios sufridos por los sujetos como consecuencia de la manipulación de la variable independiente por parte del experimentador. En este caso el nombre lo dice de manera explícita, va a depender de algo que la hace variar” (Wigodski, 2010).

Variable 2: Gestión de cambio: sus dimensiones son: Calidad Educativa, Pertinencia y autonomía, Efectividad.

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Calderón, (2005), determina: “la gestión del talento humano es un factor clave del éxito para implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la calidad, por cuanto los procesos de prestación del servicio tienen un elevado componente del ser humano.	Se pretende determinar la influencia de las políticas y las prácticas de gestión para dirigir una institución educativa. Además de se utilizarán 15 preguntas que estarán basados los conocimientos de las practicas necesarias en el ámbito escolar	DIMENSIÓN 1 Gestión de cambio	1.1 Se estableció el consejo de maestros oportunamente 1.2 Se establecieron los comités escolares pensando en la idoneidad de los maestros para los cargos 1.3 Realizan reuniones de áreas o directores para organizar sus planificaciones 1.4 Se establecieron los horarios de manera correcta, apegados a las normas de la Ley	NOMINAL
			DIMENSIÓN 2 Ética profesional	2.1 Están autorizados en pasar información a otra institución en cuanto a tema pedagógico 2.2 Se reúnen fuera de la institución portando su uniforme	
			DIMENSIÓN 3 Desempeño	3.1 Se realizan evaluaciones a los maestros en cuanto a su desempeño laboral 3.2 Son incentivados por su trabajo mediante reconocimiento escrito	
			DIMENSIÓN 4 Gestión institucional	4.1 Realizan capacitaciones para los maestros de los temas que se integran en el proceso educativo 4.2 Manejan sistema de calificaciones y base de datos de la institución	
GESTIÓN	García y Tari (2009) sus resultados o	La aplicación de la metodología de la encuesta es	DIMENSIÓN 1 Calidad educativa	1.1 ¿El profesor propicia un ambiente de confianza en el aula de clases? 1.2 ¿Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos?	NOMINAL

DEL CONOCIMIENTO	efectos son recoger valiosos en los información cambios de una sobre que se institución, por lo apoya y cuáles cual son capaz de son los procesos explotar sus que siguen los conocimiento sus profesores frente recursos, adaptarse a la práctica y poder cambiar su pedagógica de la entorno, y unidad educativa aprender y santa maría del desarrollar los fíat. aprendizajes y nuevas metas		1.3 ¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades? 1.4 ¿Te motiva a aprender por ti mismo? 1.5 ¿Está dispuesto a aclarar tus dudas?	
			DIMENSIÓN 2 Pertinencia y autonomía	2.1 ¿Te trata independientemente del resultado académico? 2.2 ¿Antes de empezar la clase te recuerda la clase anterior? 2.3 ¿El maestro en su hora clase se muestra con ánimo? 2.4 ¿Sus evaluaciones corresponden a lo que te enseña en clase? 2.5 ¿El tiempo que dedica es lo suficiente para aprender el tema de clase?
			DIMENSIÓN 3 Efectividad	3.1 ¿Hace públicas las felicitaciones cuando tu trabajo esta correcto? 3.2 ¿Publica los mejores trabajos en murales? 3.3 ¿Considera hacer un orden de puestos para mejorar sus calificaciones? 3.4 ¿Tiene algún tipo de manifestación ante los padres por el comportamiento? 3.5 ¿Considera dar un premio por el mejor trabajo?

Ilustración 1. Variables y dimensiones

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En relación a la población afirma González (2009) “son todos los elementos de la misma especie que presenta una particularidad determinada que a cuyos elementos se les estudiarán sus características y relaciones”. La población demuestra un grupo de casos que son coherente las especificaciones otorgadas por el autor del tema en estudio, en la que se debe describir su totalidad. La población total de los estudiantes es de 1219 en la Unidad Educativa Santa María del Fíat, se presenta la distribución de la población en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la población estudiantes

SECCIONES	Nº ESTUDIANTES
Inicial	70
Preparatoria	282
Básica elemental y media	219
Básica superior	335
Bachillerato	313
Suma Total	1219

Fuente: Unidad Educativa Santa María del Fíat

Elaboración: Los autores

Tabla 2. Distribución de la población docente

No.	SUBNIVELES	No. DOCENTES
1	EGB Elemental	10
2	EGB Media	9
3	EGB Superior	15
4	BGU	16
	Total	50

Fuente: Unidad Educativa Santa María del Fíat

Elaboración: Los autores

2.3.2. Muestra

En cuanto al significado de muestra según Lerma (2009) “es un subconjunto de la población. A partir de los datos de las variables obtenidas de ellas (estadísticos) se calcula los valores estimados para la población”

La muestra se considera una parte de la población en la que se componen los elementos, en la que se realiza una encuesta.

La muestra de esta investigación es seleccionada con el curso de 9no año en la que tiene una cantidad de 108 estudiantes de tres paralelos existentes en la institución, de esta manera permitirá ser más efectivos en los resultados que se obtendrán.

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

Donde:

N = 108 Tamaño de la Población.

n= Tamaño de la muestra.

Z² = 1,96 Nivel de confianza del 95%.

p = 0,5 Probabilidad de éxito.

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

E² = 0,05 Error muestral.

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5)108}{0.05^2(108 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 85$$

De acuerdo al resultado de la formula, el número a encuestar es 85 estudiantes debido al análisis de rendimiento y conflictos académicos y demandas de padres de familias, por los maestros que no pueden llegar académicamente a su estudiantes y por conveniencia del autor

obtener una información eficaz. La población total se realizó el cálculo de datos de 37 estudiantes, el paralelo escogido es de 22 mujeres y 15 varones.

Tabla 3. Distribución de la muestra.

SECCIÓN	N° ESTUDINTES
<i>Noveno Paralelo A</i>	<u>37</u>
Noveno Paralelo B	36
Noveno Paralelo C	35
Suma Total	108

Fuente: Unidad Educativa Santa María del Fiat

Elaboración: Los autores

Tabla 4:

Distribución de la muestra escogida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	15	40,54	40,54	40,9
Válido Femenino	22	59,46	59,46	100
Total	37	100	100	

Fuente: Unidad Educativa Santa María del Fiat

Elaboración: Los autores

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

2.4.1. Técnica - Encuesta

La técnica utilizada en esta investigación es en base en la recolecta información primaria, es de fácil aplicación y es la menos costosa, utilizada para la recolección de datos.

Por lo que se define que la técnica utilizada es la encuesta donde permite obtener la información necesaria e importante a partir de la muestra que representa en los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat, utilizando el instrumento del cuestionario y así llegar al resultado final.

2.4.2. Encuesta

Según Hernández, (2006) se define que encuesta es una técnica que se debe utilizar un instrumento llamado cuestionario impreso, en que su fin es de tener respuestas sobre un problema planteado. En la unidad educativa santa María del Fíat se realizara las encuestas a los docentes y estudiantes, que son los actores primordiales para tener un resultado pertinente.

Esta encuesta está basado en la escala de Likert

2.4.3. Instrumento - Cuestionario

Chipia (2016) representa la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar lo datos.

El instrumento utilizado en la investigación va dirigido al personal docente de la básica superior y a estudiantes del 9no año “A” de Educación básica general de la Unidad Educativa Santa María del Fiat

El cuestionario utilizado es aplicado para la recolección de datos y se basa en preguntas de acuerdo a las dimensiones presentadas en las variables, cada variable cuenta con una Encuesta dirigida a docentes y la segunda a los estudiantes.

2.4.3.1. Escala de Likert

Esta escala es utilizada en cuestionario ya que es la escala de más amplio uso por encuestadores de investigación. Cuando se responde a un elemento de un cuestionario elaborado con técnicas de LIKERT, se lo realiza de este nivel:

1 Totalmente de acuerdo

2 De acuerdo

3 En desacuerdo

4 Total mente en desacuerdo

Encuesta de la variable independiente: Gestión de talento humano Y Gestión de conocimiento.

1 Nombre: para realizar nuestra encuesta utilizamos la escala valorativa para la variable de gestión del talento humano.

2. Autor: tomas t.; cristina l.

3. Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la práctica docente en la unidad educativa santa maría del fíat.

4. Administración: individual.

5. Duración: 25 – 30 minutos

6. Significación: es indispensable tener como referencia porque nuestro fin es verificar si la escala está referida a evaluar la relación entre la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento.

7 Estructura: nuestra encuesta consta de una serie de recopilación de información basada en 24 cuestiones ya que utilizamos como herramienta principal la escala de Likert del valoradas del 1 al 4. En la que se conforma de las siguientes dimensiones: 1.-Gestión de cambio, Ética profesional, Desempeño y gestión de institucional. 2.- Calidad educativa, pertinencia y autonomía y efectividad.

2.4.4. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez para Abreu y Núñez (2014) “recolección de datos es válido cuando mide lo que se supone debe medir en términos de contenido, predicción, concurrencia y construcción.” Para poder llegar al diagnóstico del problema planteado, se realiza a los maestros, estudiantes. Y la fiabilidad está que se aplica en la institución correspondiente y a sus miembros. Que permitirá obtener información requerida a través de una los instrumentos de medición, las preguntas serán las que garanticen la veracidad de información y la confiabilidad de los resultados. Además Abreu y Núñez (2014) “La confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones como sea posible”.

Para la confiabilidad de los resultados se realiza el proceso estadístico en el programa SPSS que detalla cada resultado con tablas y gráficos generando una tabulación de datos específica, todos estarán presentados en el capítulo 3 resultados.

Por tal razón, nuestro proyecto de investigación tenga una mayor aceptación y sobre todo buscamos una serie de metodologías que nos sirvan como un referente a una acertada opinión de confiabilidad del instrumento y se pudo demostrar con el coeficiente de Alpha de Cronbach, que solicita de una sola administración del instrumento de cálculo y reproduce valores que fluctúan entre 1 y 0. Además al remplazar los valores en su fórmula determina el grado de estabilidad y exactitud: la serie de valores que establece la confiabilidad fue proporcionado por los siguientes valores, Hernández (2010).

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0,01 a 0,49

Moderada confiabilidad 0,5 a 0,75

Fuerte confiabilidad 0,76 a 0,89

Alta confiabilidad 0,9 a 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	total	15	100,0

a. para suprimir una serie de lista que se basan en las variables ya que se pudo procesar y La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Variable: Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en síntesis estandarizados	N de elementos
,662	,700	10

Interpretación:

En base a la demostración de nuestra investigación si por ende pueda ser confiable al indagar con el método se puedo pernotar según las deducciones de investigación de fiabilidad se logró un Alpha de Cronbach de 0,662 y como la escala de valores se comprueba que la herramienta de cálculo es de moderada confiabilidad.

Variable : Gestión de conocimiento

extracto de procedimientos de temas

	N	%
Válido	37	100,0
Temas Excluido ^a	0	,0
total	37	100,0

a. la exclusión de listados se basa en aquellas variables de ordenamientos.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Elementos estandarizados	N de Elementos
,850	,866	15

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos de la investigación de la síntesis de fiabilidad se determinó en el Alpha de Cronbach de 0,850 y según la medición se comprueba que el instrumento de medición es fuertemente confiable. Por lo tanto se comprobó que los estudiantes tenían un gran conocimiento en relación a la gestión que desarrolla el talento humano en las actividades de aprendizajes adquiridas por ellos.

2.5. Opiniones de experto

Los instrumentos utilizados en el estudio de la investigación dirigidos al personal docente y a los estudiantes de la unidad educativa santa María del Fíat han sido validados por expertos catedráticos a través de encuesta de validación. La misma que nos ayudó en base de su conocimiento y experiencia se ajusten a la investigación planteada.

2.6. Métodos de análisis

En los diferentes proyectos de investigación se debe tener claro las metas que se quieren conseguir en el proceso investigativo, el trabajo también se debe justificar por medio de métodos de análisis, “los métodos cualitativos son los que enfatizan conocer la realidad desde una perspectiva de incidir, de captar el significado particular que cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar estos elementos como piezas de un conjunto sistemático” (Ruiz, 2012).

Por otra parte, el mismo autor nos dice que la “mayoría de autores, sin embargo, adoptan posturas más funcionales pragmáticamente y menos irreductibles teóricamente” (Ruiz, 2012).

Desde otra perspectiva, Grieco (2012) nos dice que la “metodología de investigación cualitativa diseñada consiste en, el estudio de un caso en profundidad, desde el enfoque clínico de investigación en ciencias humanas. Las herramientas de recolección de información implementadas son: observación de grupo aula, entrevistas y técnicas proyectivas”.

Línea de datos: La obtención de todos los resultados se hizo con una herramienta de internet utilizada para el procesamiento de los datos, que al mismo tiempo ayudo con el proceso estadístico mediante el sistema de software SPSS versión 22, de Microsoft Excel 2013.

Los instrumentos estadísticos para emplear: para lograr que nuestros objetivos se puedan establecer sin ningún inconveniente manipulamos los estadísticos de correlación.

Tipo de análisis: en esta tipología nos referimos a la herramienta que hemos aplicado es la herramienta bivariado y cuantitativa utilizados en este tema investigativo, la que nos permite mostrar la relación entre nuestras variables de estudio.

Visualizador de datos: Se hizo uso de los ya conocidos gráficos de histograma los que nos permiten mostrar de una manera directa y clara los datos obtenidos realizados en sus correspondientes tablas de frecuencia.

Interpretación y análisis de datos: En este punto esencial de análisis se empleó el coeficiente de correlación de Spearman con el propósito de mostrar datos eficientes de una medida de correlación entre las variables ya expuestas y precisos que sean casi cien por ciento fiables y discretas. Por lo tanto esta investigación es sumamente confiable en todos sus ámbitos.

2.7. Aspectos Éticos

Para esta investigación consideramos que para tener buenos resultados hemos respetado los métodos que son esenciales en todos los proyectos como son todas las herramientas metodológicas, teóricas y científicas; así como la veracidad de los resultados, además se ha respetado la privacidad de las personas que han participado en la información. Además esta investigación tiene principios éticos y morales siendo así considerado tanto en teoría como metodológicamente, y es así que se ha llegado a un producto del trabajo que se ha realizado en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de análisis de resultados

Variable 1: gestión de talento humano

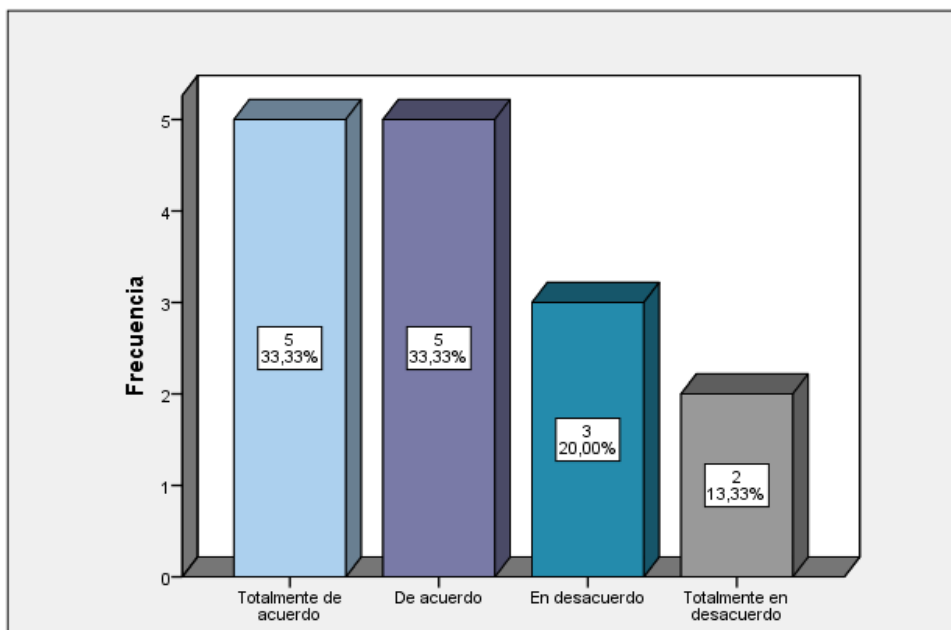
Tabla 5:

Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	33,3	33,3	33,3
	De acuerdo	5	33,3	33,3	66,7
	En desacuerdo	3	20,0	20,0	86,7
	Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 1: Niveles de la variable Gestión del talento humano



Apreciaciones

- En la Tabla 6 se aprecia el número de encuestados con respuesta mediante la escala de Linkert: En total 15 encuestados del personal docente entre hombres y mujeres afirman:

El rango de menor en esta incógnita se presenta: 2 docentes en total desacuerdo, 3 en desacuerdo y en su mayoría responde que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo como se maneja la Gestión de Talento Humano en la institución, el alto porcentaje considerado en esta variable es del 33,33 repetido dos veces en todos aquellos que están en total acuerdo y de acuerdo, mientras que el 13,33% en total desacuerdo.

A continuación dimensión de la variable gestión del talento humano

Dimensión 1: Gestión de cambio

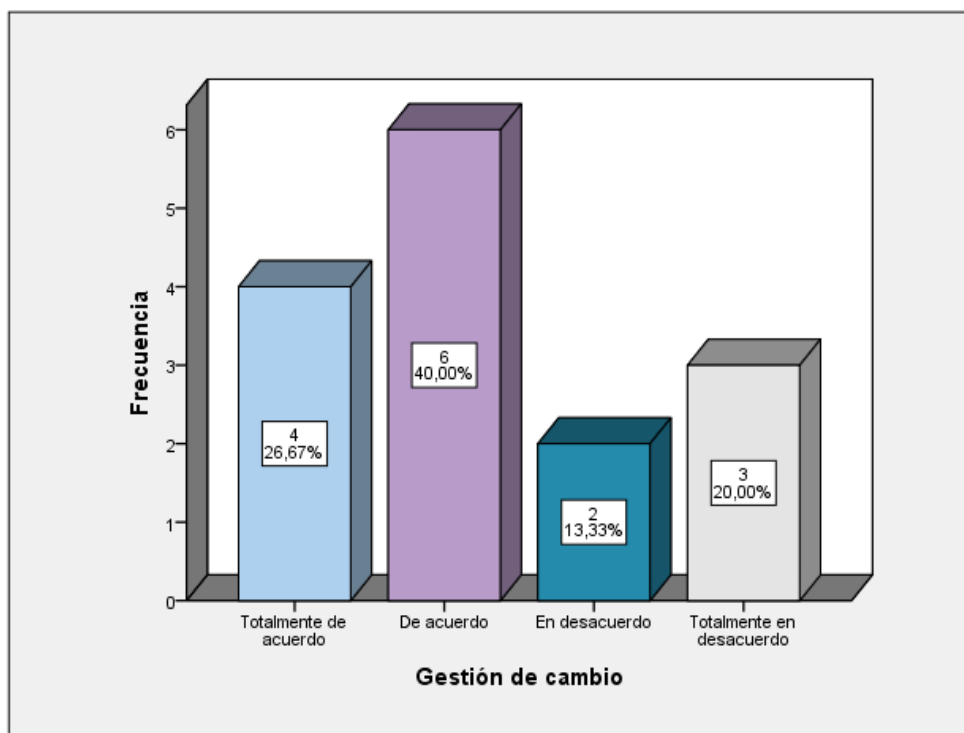
Tabla 6:

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión de gestión de cambio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	6	40,0	40,0	66,7
	En desacuerdo	2	13,3	13,3	80,0
	Totalmente en desacuerdo	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 2: niveles de la variable gestión de Cambio



FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Apreciación:

- En la Tabla 7 se aprecia el número de encuestados con respuesta mediante la escala de Linkert: En total 15 encuestados del personal docente entre hombres y mujeres afirman:

El rango de menor se presenta: 2 docentes en desacuerdo, 3 total desacuerdo, 4 Totalmente de acuerdo y 6 que se encuentran de acuerdo en cómo se genera la Gestión de cambio en la institución, el alto porcentaje considerado en esta variable es del 40%, mientras que el 13,33% es el porcentaje mínimo representados en la figura 2.

Dimensión 2: Ética profesional

Tabla 7:

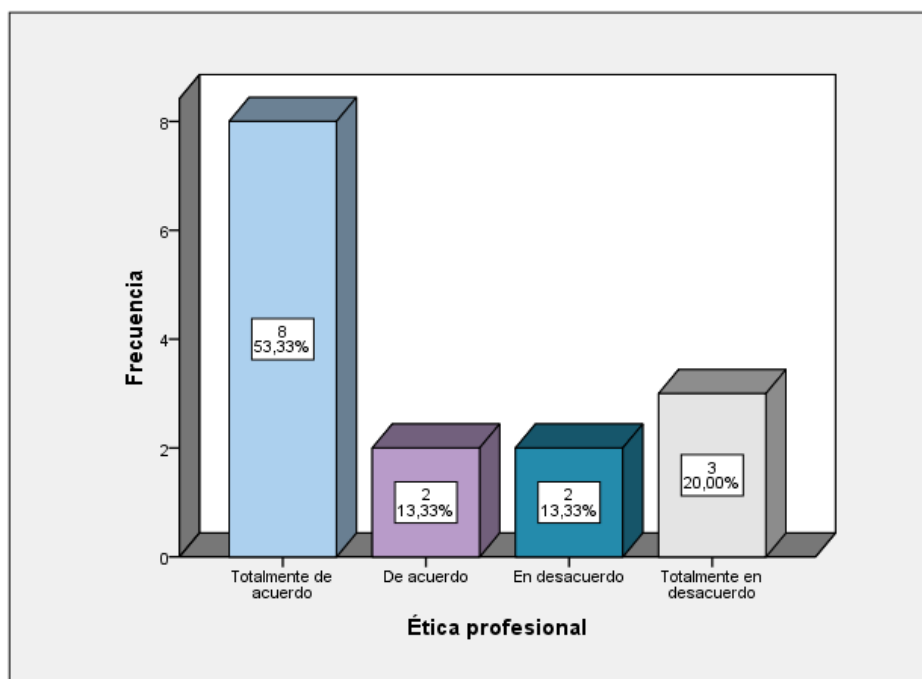
Distribución de la frecuencia de Ética profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	53,3	53,3	53,3
De acuerdo	2	13,3	13,3	66,7
En desacuerdo	2	13,3	13,3	80,0
Totalmente en desacuerdo	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 2. Niveles de la variable Ética profesional



FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Apreciación:

En la Tabla 8 se aprecia el número de encuestados con respuesta mediante la escala de Linkert: En total 15 encuestados del personal docente entre hombres y mujeres afirman:

Según nuestras deducciones en este trabajo investigativo tanto de los trabajos obtenidos que se reflejan en la tabla 8 y la imagen 3, de acuerdo a los compañeros maestros que encuestamos, que significan el 100% de la muestra: el 13,33% de los maestros encuestados deducimos que la ética profesional están en un nivel estima según nuestras escala están “de desacuerdo”, en otro grupo que representa el 53,33% piensan está en una dimensión “de total acuerdo”. Por lo consiguiente con estos resultados que hemos sacado de los maestros encuestados como conclusión de la dimensión de ética profesional están en una ponderación “eficiente” en la Unidad Santa María del Fiat.

Dimensión 3: Desempeño

Tabla 8:

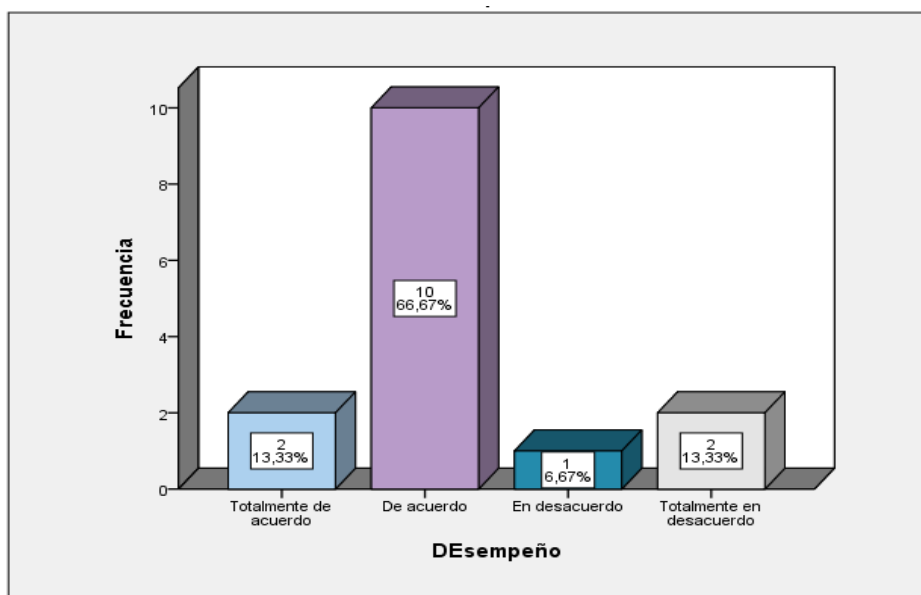
Distribución de frecuencia en la dimensión de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	2	13,3	13,3	13,3
De acuerdo	10	66,7	66,7	80,0
En desacuerdo	1	6,7	6,7	86,7
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 4 niveles de la dimensión de desempeño



Apreciación:

Con los datos obtenidos en la en la tabla 9 y figura 4, con los docentes que se encuestó, que son los que miden o se representa a el 100% de la muestra: el 13,33% en lo que se refiere a la dimensión del desempeño se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 66,67% de los encuestados lo considera que están de acuerdo, el 6,67% lo considera en desacuerdo y un 13,33% de encuestados lo considera totalmente en desacuerdo. Según los datos determinamos que de acuerdo a estos resultados consideramos que la dimensión gestión de desempeño a personas se encuentra de un nivel “de acuerdo” en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Dimensión 4: institucional

Tabla 9:

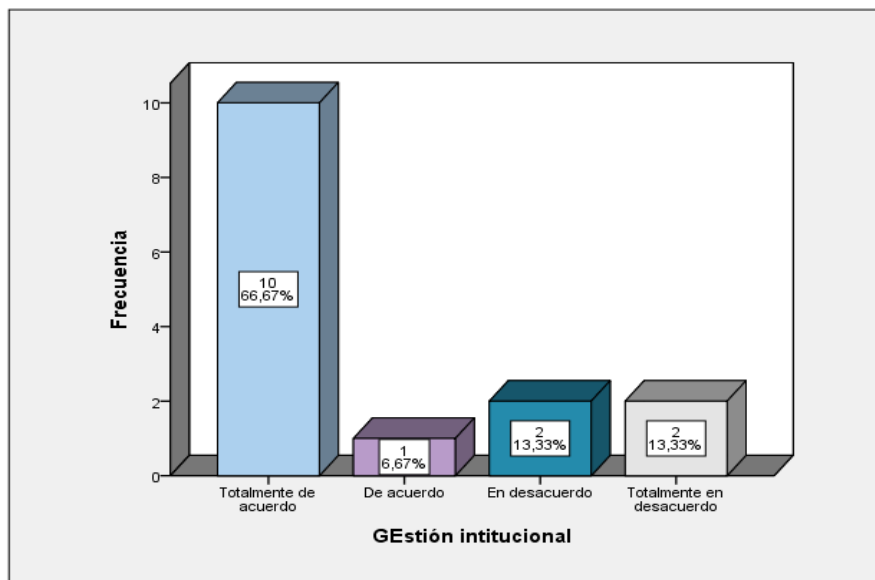
Distribución de frecuencia en la dimensión de gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	10	66,7	66,7	66,7
De acuerdo	1	6,7	6,7	73,3
En desacuerdo	2	13,3	13,3	86,7
Totalmente en desacuerdo	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 5: niveles de la dimensión de gestión institucional



Apreciación:

En los análisis que reflejaron para poder obtener resultados están o lo encontramos en la tabla 10 y la imagen 5, a quienes encuestamos que son los decentes, estos datos significan al 100% del modelo: el 66,67% los datos obtenidos de los encuetados se detecta que la dimensión de la gestión institucional se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que, el 6,67% de los encuestados están de acuerdo, el 13,33% de los

encuestados están en desacuerdo y un 13,33% lo considera totalmente en desacuerdo. Esto nos permite deducir lo consiguiente que los decentes encuestados están totalmente de acuerdo con la dimensión, gestión institucional de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Variable 2: Gestión de conocimiento

Tabla 9

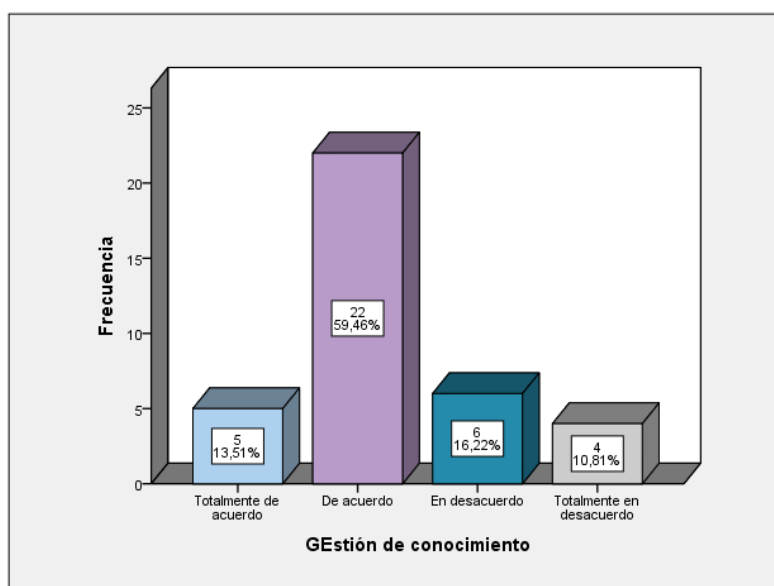
Distribución de frecuencia en la variable Gestión de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	5	13,5	13,5	13,5
De acuerdo	22	59,5	59,5	59,5
En desacuerdo	6	16,2	16,2	16,2
Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 3 Niveles de frecuencia de Gestión de conocimiento



FUENTE: Cuestionario de gestión de conocimiento

ELABORACIÓN: Los Autores

Apreciación

Al interpretar los resultados que están reflejados en la tabla 10 y la imagen o figura 6, de aquellos decentes que escogimos para realizar nuestra encuesta, la misma que manifiestan o expresan el 100% de los valores: 8,11% según el análisis de los maestros encuestados se manifiesta que la dimensión de gestión institucional se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que, el 67,57% de los encuestados están de acuerdo, el 10,81% de los encuestados están en desacuerdo y un 13,51% lo considera totalmente en desacuerdo. Dado los informes del resultado determina que los encuestados que son los docentes hacen referencia que se debe trabajar más en esta dimensión con la que se consideran que están de acuerdo a la dimensión Gestión de Conocimiento en la Unidad Santa María del Fiat.

Dimensión 1: Calidad educativa

Tabla 10

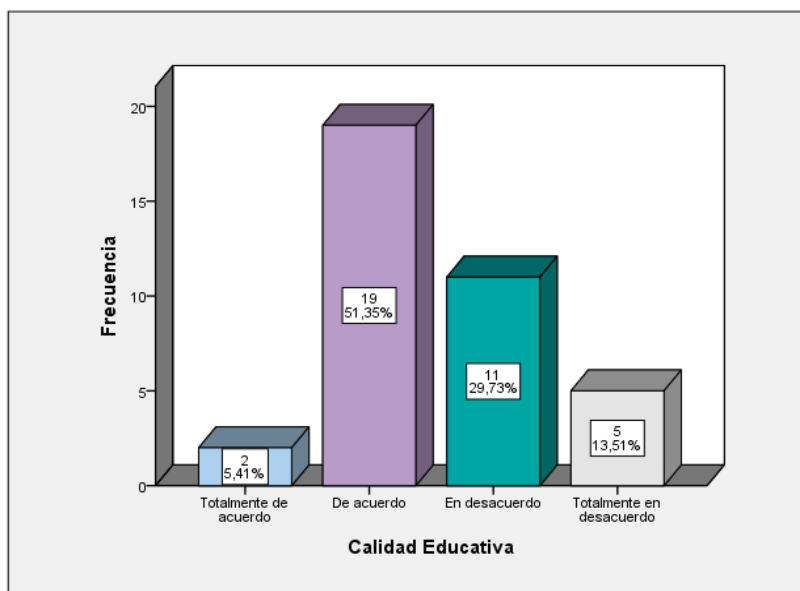
Distribución de frecuencia en la dimensión de Calidad Educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	5,4
De acuerdo	19	51,4	51,4	56,8
En desacuerdo	11	29,7	29,7	86,5
Totalmente en desacuerdo	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión de conocimiento

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 4: Niveles de frecuencia de Calidad educativa



FUENTE: Cuestionario de gestión de conocimiento

ELABORACIÓN: Los Autores

Apreciación:

Según el análisis de los resultados obtenidos que se trastean en la tabla 11 y figura 7, que le corresponde a los docentes encuestados, la misma que representan 100% de la muestra: 5,41% de los encuestados donde se puede detectar que la dimensión de la calidad educativa se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que, el 51,35% de los encuestados están de acuerdo, el 29,73% de los encuestados están en desacuerdo y un 13,51% lo considera totalmente en desacuerdo. Con los datos obtenidos significa que los encuestados consideran que están de acuerdo con la dimensión que es una de la más importante y base fundamental en esta investigación como es la gestión de calidad educativa en la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Dimensión 2: Pertinencia y Autonomía

Tabla 11.

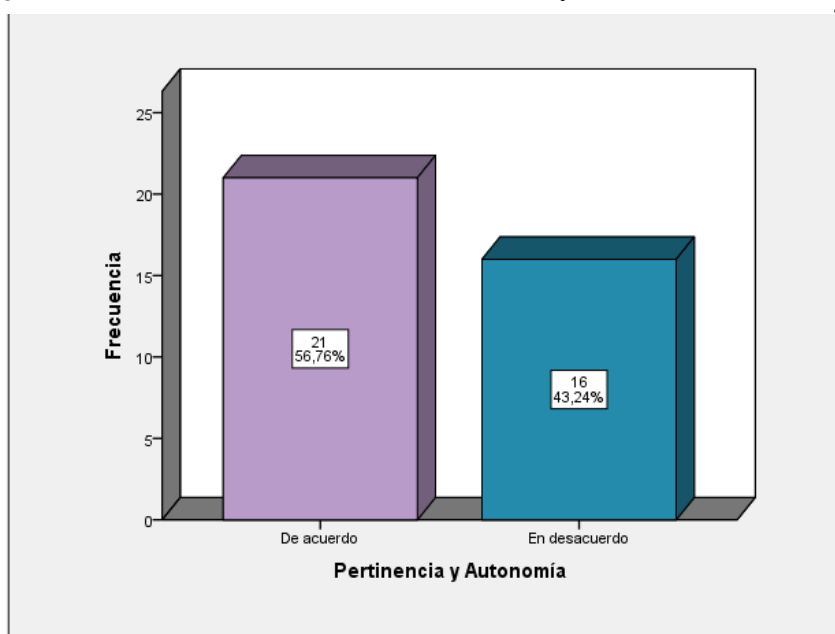
Distribución de frecuencia en la dimensión de Pertinencia y Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	21	56,8	56,8	56,8
En desacuerdo	16	43,2	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 5 Niveles de frecuencia de Pertinencia y Autonomía



FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Apreciación

Según la síntesis de nuestros resultados obtenidos y mostrados en la tabla 12 y figura 8, se evidencia en los docentes encuestados, que representan el 100% de los datos valorados que: 56,76% de los encuestados manifiesta que la dimensión de pertinencia y autonomía se encuentran de acuerdo, mientras que, el 43,24% de los encuestados están de desacuerdo. Lo que significa la dispersión de que los encuestados consideran estar de acuerdo con la dimensión porque se tiene que tener como maestro una autonomía y una pertinencia de

calidad en cada maestro es así que de pertinencia y autonomía en la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Ya que los educando podrán obtener óptimos aprendizajes.

Dimensión 3: Efectividad

Tabla 12

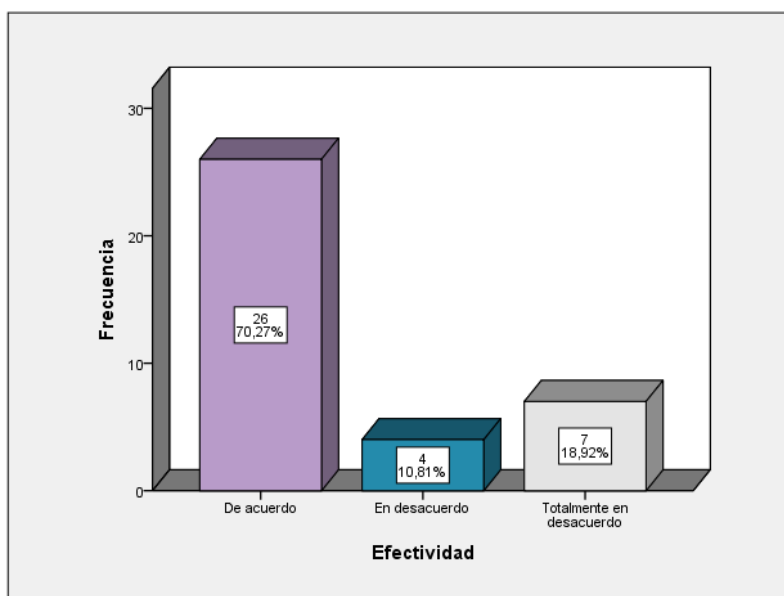
Distribución de frecuencia en la dimensión de Efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	26	70,3	70,3	70,3
En desacuerdo	4	10,8	10,8	81,1
Totalmente en desacuerdo	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 6: Niveles de frecuencia de Efectividad



FUENTE: Cuestionario de gestión de conocimiento.

ELABORACIÓN: Los Autores

Apreciación

Para deducir los datos que reflejaron los resultados obtenidos están en la tabla 13 e imagen 9, según los valores cifrados de los docentes encuestados, que representan el 100% del muestreo: 18,92% de los encuestados manifiesta que la dimensión de efectividad se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que, el 70,27% de los encuestados están de acuerdo, el 10,81% de los encuestados están en desacuerdo. Estos valores significan que los encuestados establecen que están de acuerdo que la efectividad en los docentes y directivos se debe ser base de toda la comunidad educativa para que con la dimensión de efectividad en la unidad Educativa Santa María del Fiat.

Distribución de frecuencia entre Gestión de Talento humano y Gestión de conocimiento

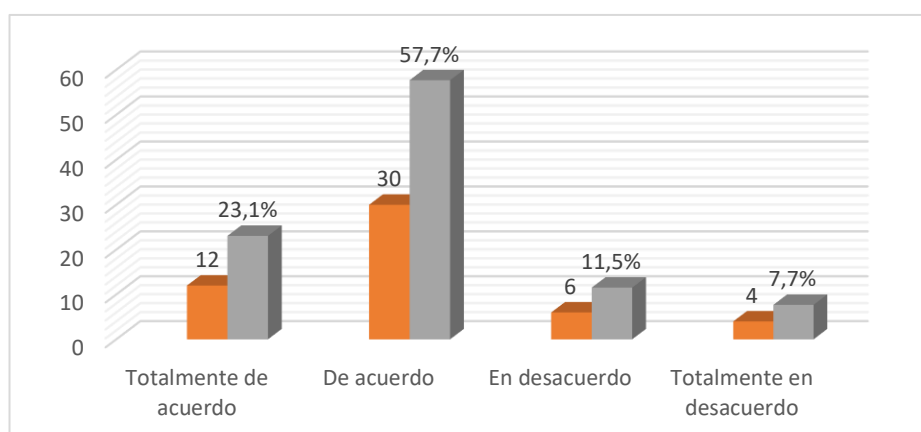
Tabla 13.

Gestión de talento humano	Gestión de conocimiento				Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Totalmente de acuerdo	7	46,7	5	13,5	12	23,1
De acuerdo	8	53,3	22	59,5	30	57,7
En desacuerdo	0	0,00%	6	16,2	6	11,5
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%	4	10,8	4	7,7
Total	15	100,0	37	100,0	52	100,0

FUENTE: Cuestionario de gestión del talento humano y gestión de conocimiento.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 7. Niveles de frecuencia de Gestión de talento humano y gestión de conocimiento



Apreciación:

En la tabla 14 y figura 10 se representan las frecuencias de los resultados estadísticos de las dos variables de investigación, el resultado es un 57,7% están en un nivel “De acuerdo” en cuanto a 11,5% está en desacuerdo y un total de 7,7% estuvo en un totalmente en desacuerdo.

Análisis de resultados de fichas evaluativas.

Tabla 14

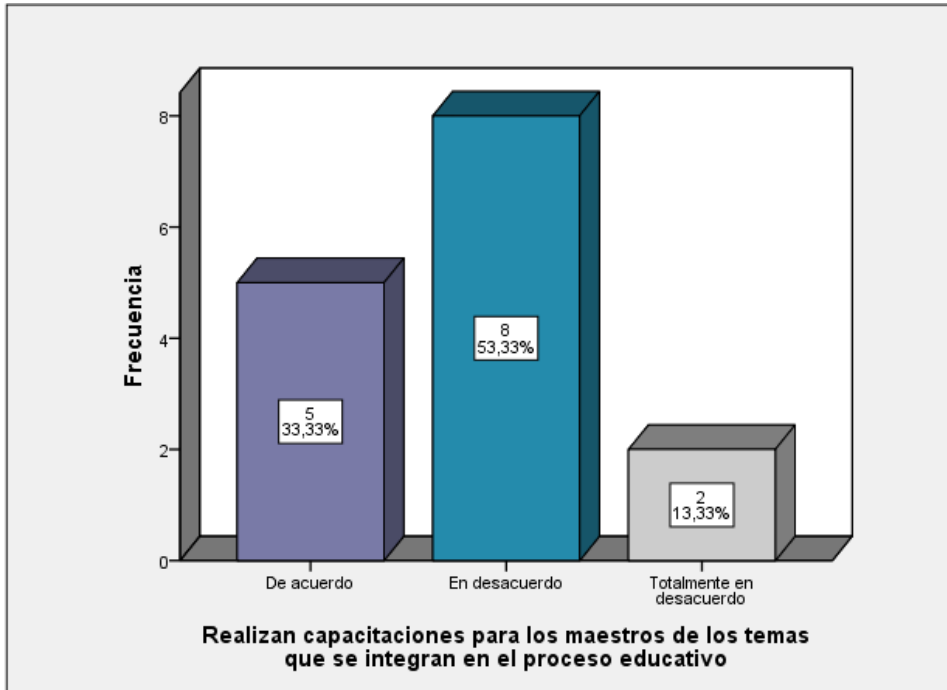
Realizan capacitaciones para los maestros de los temas que se integran en el proceso educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	13,5	33,3	33,3
	En desacuerdo	8	21,6	53,3	86,7
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	13,3	100,0
	Total	15	100,00	100,0	

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 8. Niveles de frecuencia de las Variables



Apreciación:

En el cuestionario dirigido a docentes se encuentra como principal dificultad en las capacitaciones que la institución no realiza con frecuencia para la preparación de todos los maestros, motivo por el cual se encuentra el principal problema en el área de gestión de talento humano donde no se encuentra una buena organización para que los maestros puedan desempeñar nuevas actividades, es así que el 53,44 de ellos está en desacuerdo.

Tabla 15

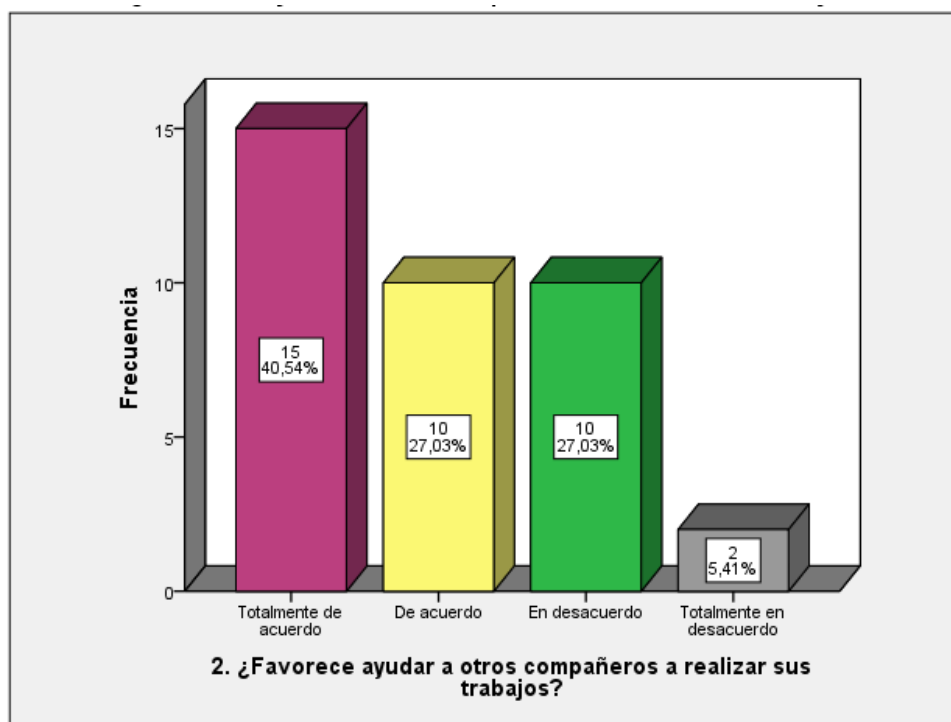
Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	40,5	40,5	40,5
	De acuerdo	10	27,0	27,0	67,6
	En desacuerdo	10	27,0	27,0	94,6
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

FUENTE: Cuestionario.

ELABORACIÓN: Los Autores

Figura 9. Niveles de respuestas de frecuencia en el cuestionario



Apreciación:

En el cuestionario dirigido a los estudiantes de la población escogida, confirman que el maestro no tiene que pedir ayuda de parte del aula de clase para ayudar a los compañeros del aula, motivo el cual no todos están totalmente de acuerdo con este proceso que se lleva en horas clases.

3.2. Proceso de contraste de hipótesis

3.2.1. Estadística de contraste de hipótesis

Para realizar nuestra obtención de datos, verificación y el procedimiento se llevó en la hipótesis para nuestra investigación fue procesada por el programa estadístico del software SPSS v. La misma que nos dotó de los principales análisis de la contrastación de la hipótesis reflejando los valores y gráficos. También utilizamos el método de la correlación de Spearman. La misma que se pudo obtener la correlación significativa entre la variable independiente gestión de talento humano y la variable dependiente de gestión de conocimiento que se plantearon al principio o como la principal visión de esta investigación.

Por consiguiente decimos que:

Si el valor $p \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

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

Con la finalidad de poder analizar los datos que nos proporcionó la correlación de Spearman utilizamos la siguiente tabla:

Tabla 16:

Tabla de interpretación de la correlación de Spearman

valor	interpretación
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.

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

3.2.2 Hipótesis general

Hipótesis nula

La gestión del talento humano no influye con la gestión de conocimiento en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Hipótesis de investigación

La gestión del talento humano si influye con la gestión de conocimiento en la Unidad Educativa “Santa María del Fiat”, Santa Elena, Ecuador, 2017.

Tabla 17:

Correlación de hipótesis general

			Gestión de talento humano	Gestión de conocimiento
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,546*
		Sig. (bilateral)		,035
		N	15	15
	Gestión de conocimiento	Coeficiente de correlación	,546*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	
		N	15	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Con los datos de análisis de la correlación se obtuvo como efecto de una significancia (bilateral) de 0,05; este resultado corresponde $<0,05$. Esto hace referencia que la relación entre las dos variables si es significativa por lo consiguiente se rechaza la hipótesis nula, para que este sea aceptada en la hipótesis de la que se está investigando con una ponderación de confianza del 95% con un margen de error del 5% en la correlación de ambas variables. Por lo tanto el coeficiente de correlación $r = 0,546$, se confirma que existe una relación entre las dos variables, gestión de talento humano y gestión de conocimiento en los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María del Fia

IV. DISCUSIÓN

En la Tabla 4, en que se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable X (Gestión de talento humano) y la variable Y (Gestión de conocimiento) sobre los participantes estudiados y con un P valor o sig. (bilateral) obtenido de cero (0) lo que comparado con el parámetro de $1\% = 0,01$, y al ser menor nos lleva a rechazar la hipótesis general nula H_0 , aceptado la hipótesis general positiva H_1 sobre que sí existe correlación entre Gestión de Talento Humano y Gestión de conocimiento.

La Tabla 5 muestra el cálculo de la correlación entre la dimensión Gestión de cambio de la variable X (Gestión de Talento Humano) y la variable Y (Gestión de conocimiento). Con un P valor o sig. (bilateral) obtenido de $0,01$ al comparar con el parámetro de $1\% = 0,01$, y ser menor nos lleva a rechazar la hipótesis específica nula H_0 , aceptado la hipótesis específica positiva H_1 sobre que sí existe correlación entre la dimensión de desempeño y el Calidad educativa, en un nivel moderado. Lo cual un autor mencionaba y acorde a eso se dice puede tornar todo el asunto y seguir con sus ejemplos anteriores aunque explícitamente utilicen nuevas instrumentos y modelos de gestión. (Pérez A. , 2013)

La Tabla 6 muestra el cálculo de la correlación entre la dimensión Desempeño X (Gestión de talento humano) y la variable Y (Gestión de conocimiento). Con un P valor o sig. (bilateral) obtenido de $0,05$ al comparar con el parámetro de $1\% = 0,01$, y ser mayor no rechazamos la hipótesis específica nula H_0 , aceptado la hipótesis específica positiva H_1 sobre que sí existe correlación entre la dimensión Ética profesional de Gestión de Talento Humano y el Nivel de Depresión, en un nivel moderado.

3.2.3 Hipótesis específica 1

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula

La gestión de talento humano no influye en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

Hipótesis de investigación

La gestión de talento humano si influye en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

Tabla 19:

Correlación de hipótesis específica 1

			Gestión de talento humano	Gestión de conocimiento
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,811
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Según el análisis del cuadro anterior se puede interpretar que lo obtenido de la correlación se puede expresar como resultados de significancia (bilateral) de 0,05; este valor es $<0,05$. Nos da como resultado que ambas variables son muy relevante porque se refuta a la hipótesis nula y se considera la hipótesis de la investigación con un nivel de confianza del 95% con margen de error 5% en la correlación de ambas variables. Es por eso que siendo el coeficiente de correlación $r=0,811$, se considera que si existe una relación positiva muy alta entre las dos variables gestión del talento humano y gestión de conocimiento en los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2.4 Hipótesis específica 2

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula

La gestión de conocimiento no influye en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

Hipótesis de investigación

La gestión de conocimiento si influye en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

Tabla 20:

Correlación de hipótesis específica 2

			Gestión de talento humano	Gestión de conocimiento
Rho de Spearman	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,895
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Gestión de aprendizaje	Coefficiente de correlación	,895	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Según la interpretación del cuadro anterior la correlación se encontró como resultado de significancia (bilateral) de 0,05; este valor es $<0,05$. Esto significa que nuestra investigación tiene una relación muy aceptable con un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 5% en la correlación con las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta la hipótesis que se propuso en la investigación. Y es por eso que habiendo el coeficiente de correlación $r=0,895$, por lo tanto con estos resultados demostramos que este trabajo investigativo existe una relación efectiva y con una probabilidad muy alta entre estas

dos variables que son gestión del talento humano y gestión de conocimiento en los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat

3.2.5 Hipótesis específica 3

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula

El desempeño en la gestión de talento humano no influye en los resultados de evaluación en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador, 2017.

Hipótesis de investigación

El desempeño en la gestión de talento humano si influye en los resultados de evaluación en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador, 2017.

Tabla 21

Correlación de hipótesis específica 3

			Gestión de talento humano	Gestión de conocimiento
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
Resultados de evaluación		Coefficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

Según el cuadro anterior podemos analizar que la correlación se adquirió como resultado muy significativo (bilateral) de 0,05; este valor es $<0,05$. Que tiene un significado alguno en estas variables que si es significativa con que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de nuestra investigación que con mucho afán da una confianza del 95% con un margen de error del 5% en la correlación de ambas variables. Cabe recalcar que este proceso siendo el coeficiente de correlación $r=0,765$. Significa que la gestión de talento humano es muy importante en el desarrollo de la educación por lo tanto, se palpa que si existe una relación positiva muy alta entre las variables gestión del talento del talento humano y los resultados de evaluación a los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

3.2.6 Hipótesis específica 4

Planteo de hipótesis

Hipótesis

La calidad educativa en la gestión de conocimiento no influye en los aprendizajes en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

Hipótesis de Investigación

La calidad educativa en la gestión de conocimiento si influye en los aprendizajes en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

Tabla 22:

Correlación de hipótesis específica 4

			Gestión de talento humano	Gestión de conocimiento
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,856
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
Gestión de conocimiento		Coefficiente de correlación	,856	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Sistema estadísticos SPSS

ELABORACIÓN: Los Autores

Interpretación

En este estudio de las variables dadas del cuadro anterior se da a conocer una correlación muy importante (bilateral) de 0,05; este valor es $<0,05$. Esto indica que las variables tienen una relación importante ya que se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis de nuestra investigación con el más alto nivel de confianza y segura del 95% que a esto le corresponde un margen de error del 5% en su correlación de las dos variables. Por lo tanto el coeficiente de correlación $r=0,856$ Porque la gestión de calidad si es implementada muy bien por parte de la comunidad educativa tendremos una excelente gestión de conocimiento es por eso que si existe una buena relación entre las dos variable que es la de calidad educativa y gestión de conocimiento en los estudiantes de la Unidad educativa Santa María del Fiat.

V. CONCLUSIONES

La relación entre la gestión de talento humano y de gestión de conocimiento sobre los encuestados, estudiantes del 9° Año de Educación Básica General. Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat. No sólo sí existe sino que es alta y precisa: ante un análisis de la gestión de talento humano de la institución se obtiene los resultados esperados en cuanto a la gestión de conocimiento, mientras exista un buen manejo en el talento humano se podrán desempeñar buenas técnicas de enseñanzas para el estudiantado.

- La incidencia de la relación entre la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento sobre los estudiantes, se da sobre todo en los educando, quienes poseen una baja autoestima y aprovechamiento por la falta de conocimiento de los maestros, con lo que se comprueba que existen falencias tanto personal docente como de talento humano.

- El desempeño dentro de las dimensiones de Gestión de Talento humano resulta la de más incidencia sobre la gestión del conocimiento (en comparación a otras dimensiones: gestión de cambio, Ética profesional, y Gestión institucional), algo ligeramente diferente a lo hallado en otros estudios, lo que descubre como nuevas técnicas pueden organizar las tareas que se deberían desarrollar en el área establecido.

- La dimensión más destacada dentro de la Gestión de conocimiento hallada en esta investigación se refiere a la Calidad Educativa (en comparación a otras dimensiones: pertinencia y autonomía & efectividad), como resultado la institución debe considerar la importancia y el seguimiento del trabajo de sus colaboradores, de esta forma se podrá llegar a la excelencia educativa.

VI. RECOMENDACIONES

- Las autoridades académicas de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat deberán considerar nuevas metodologías para implementar una buena organización en las áreas de trabajo respecto en como motivar a los estudiantes para mejorar su desempeño y el nivel de aprendizaje pueda ser más alto que hasta el momento se encuentra.
- Las planificaciones del maestro deben ser consideradas en base al tiempo que pueden compartir y en momentos organizar un reunión donde el maestro conozca más a sus estudiante y los estudiantes a sus maestros, con este detalle poco efectuado se puede lograr la confianza no solo de un estudiante, más bien se llega a los demás.
- Las investigaciones en base a estos temas deberán implementar medidas de desarrollo en el área, la idoneidad de los maestros logrará implementar técnicas innovadoras para desarrollar el conocimiento de los estudiantes.
- Los maestros tienen un compromiso desde el día cero de conocer a sus estudiantes, es responsabilidad de todos, es necesario se trabaje en incentivar a los estudiantes para que se apliquen con sus calificaciones, y la institución incentivar a todo el personal docente capacitándose en su perfil profesional.

VII. REFERENCIAS

- Calderón, J. (2005). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Colombia : Universidad de Antioquia .
- Gonzales, A. (2006). *Metodos de la compensación basados en competencias*. Colombia .
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cortegana, M. (5 de Noviembre de 2016). *Prezi*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/2y1oiav84ebv/la-gestion-del-talento-humano-en-mi-institucion-educativa/>
- Quintana, F. (2013). *Equilibrio Organizacional*. Obtenido de https://issuu.com/franciscoquintanacanessa/docs/reciprocidad___equilibrio_organizac
- Pérez, A. (13 de Mayo de 2013). *El rol de los recursos humanos*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/el-rol-de-recursos-humanos-en-la-gestion-del-cambio/>
- Carvajal, Y. (19 de Marzo de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/etica-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao.
- Pacheco, L., & Pacheco, R. (18 de Marzo de 2015). *Pacarina del Sur*. Obtenido de <http://www.pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/1128-evolucion-de-la-educacion-superior-en-el-ecuador-la-revolucion-educativa-de-la-universidad-ecuatoriana>
- Fernández, T. (2014). *Efectividad en la educación*. Motevideo.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: MCGRAW- HILL.
- Aniorte, N. (2016). Obtenido de http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm
- Gonzabay , C. (21 de Junio de 2006). Factores que influyen en la conducta de los niños. Recuperado el agosto de 2017, de <https://www.blogger.com/profile/00829091700862289524>
- Franco, J. (s.f.). Obtenido de http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin_correlacional.pdf
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la gestión de talento humano*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Panchana, M., & Cevallos , Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral. *UPSE*.
- Galán, M. (2018). Metodología de la investigación. 1,2.
- Vazques , I. (2015). Tipo de estudios de investigación.
- Casanova, P. (2013). Gestión institucional.

- Etkin, J. (2016). *Ética laboral*.
- Bolívar, A. (2015). *Liderazgo educacional*.
- Barriga, D. (2016). *Capacitación docente*.
- Segovia, F. (2017). *Calidad Educativa en Ecuador. El Universo*.
- Chipia, J. (2016). *Instrumento de investigación*.
- Abreu, A., & Núñez, M. (2014). *Validez y confiabilidad de los instrumentos*.
- Andrade, T. (2016). *Análisis del proceso de selección del personal docente contratado por la unidad de talento humano de la dirección distrital 08d01*. Esmeraldas .
- Mosquera, W. (2011). *Los procesos de la gestión administrativa del centro educativo particular panchana incide en la calidad de su servicio*. Quito, Ecuador.
- Montoya, E. (2013). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio*. UPSE.
- Castañeda, I., & Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. Colombia .
- Suarez, B. (2011). Dilema de la gestión del talento humano. *Observatorio laboral*, 91-102.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Rodríguez, F. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión del talento*. Bogotá, Colombia.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su desempeño laboral*. Andahuaylas.
- Arceo, G. (2009). *El impacto de la gestión del conocimiento* .
- García, M., & Tari, J. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y la gestión de calidad. *Científica de América Latina* , pp 139 - 152.
- Grieco, L. (2012). *La dimensión grupal de la relación con el saber*. Montevideo.
- Soto, F. (2014). *Manejo de talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas politécnico regional del centro y mariscal castilla*. Huancayo.
- Rojo, G. (2012). *Gestión de talento en los docentes en un centro de formación técnica*. Santiago.
- Cuervo, C. (2017). *Importancia de implementar un modelo integrador de planeación y gestión enfocado al bienestar en el área de talento humano de las organizaciones empresariales del sector privado*. Colombia.
- Villegas, J. (2015). *Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito fianza y garantía ltda. miraflores*. Lima.
- Viera, D. (2017). *Modelo de gestión de talento humano para instituciones privadas de educación media*. Ambato.
- Dota, M., & Samaniego, M. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito jardín azuayo*. Cuenca.
- Tocto, M. (2017). *Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de la unidad educativa bolívar*. Ambato.
- Pérez, E., Ramírez, G., & Gallego, N. (2010). *Modelo de conocimiento*.

- Lerma, H. (2009). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- García, P. (2014). *Impacto de un modelo de gestión del talento humano por competencias aplicado a los subsistemas de admisión y aplicación de personal para la empresa rhelec en la ciudad de sangolqui, cantón rumiñahui*. Rumiñahui.
- Vargas, J. R. (2016). *Modelos de formación del talento humano por medio de las tecnologías de la información para mejorar las competencias de los docentes*. COSTA RICA.
- Hernández, L. (2010). *Método de investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Bisquerra, A. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid-España: Muralla SA.
- Ministerio de Educación Ecuador. (2015). *ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA*. Obtenido de ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA: https://ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (marzo de 2013). *Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de educacion.gob.ec: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/Guia_PEI.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Práctica pedagógica como escenario de aprendizaje*. Obtenido de www.mineduacion.gov.co: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357388_recurso_1.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). Obtenido de FUNCIÓN DOCENTE:: <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-80272.html>
- Centro Universitario Interamericano. (2017). Obtenido de Investigación Correlacional: http://metodologiainter.weebly.com/uploads/1/9/2/6/19268119/investigacin_correlacional.pdf
- Wigodski, J. (10 de julio de 2010). *Variable independiente*. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/variables.html>: https://www.ecured.cu/Variable_independiente

ANEXOS

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación básica de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olón – Ecuador 2017					
PREGUNTAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
PREGUNTA GENERAL: ¿Cómo influye la gestión de talento humano en la gestión de conocimiento de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat	HIPÓTESIS GENERAL <ul style="list-style-type: none"> • H_i: La Gestión de talento humano influye en el rendimiento académico de los estudiantes Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • H₀: El Gestión de talento humano no influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 	OBJETIVO GENERAL: <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la gestión de cambio en el rendimiento académico de los estudiantes Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE: Gestión de talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Gestión de cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos de gestión de cambio 	Nominal
			Ética Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional 	
			Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio organizacional • Sistema integral 	
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • PEI • Ética laboral • Liderazgo • Autoevaluación 	
			VARIABLE: Gestión de conocimiento		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición

<p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la gestión de talento humano en la institución de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat • ¿Cómo influye las habilidades y destrezas de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • ¿Cómo influye las actitudes de los directivos en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁: El desempeño de la institución de los directivos influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • H₀₁: El desempeño de la institución de los directivos no influye en el rendimiento académico de los estudiantes Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • H₂: La calidad educativa de los directivos influye en el rendimiento académico de los estudiantes Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo influye la gestión de talento humano en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador, 2017 • Establecer cómo influye la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador ,2017 • Determinar cómo influye el desempeño de la gestión de talento humano y la calidad educativa en 	Calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas pedagógicas 	Nominal
			Pertinencia y autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación docente 	

<p>María Del Fiat – Olón 2017</p> <p>• ¿Cómo influye el desarrollo personal en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • H₀₂: La calidad educativa de los directivos no influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • H₃: La Ética profesional influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • H₀₃: La Ética Profesional de los directivos no influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 • H₄: La gestión de cambio influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017 	<p>la gestión de conocimiento en los estudiantes del 9no año de educación básica de la unidad educativa Santa María del Fiat Olon – Ecuador, 2017</p>			
--	---	---	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">• H₀₄: La gestión de cambio no influye en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María Del Fiat – Olón 2017				
--	---	--	--	--	--

Permiso de la institución



"Santa María del Fiat"
UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
NIVEL INICIAL - PREPARATORIA - EDUCACIÓN BÁSICA - BGU - BI
Educación, amor y excelencia...!
Olón - Manglaralto - Santa Elena



Santa Elena, 15 de septiembre del 2017

MCs. Magaly Sesme González

Directora de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Presente.

Por medio de la presente me complace extenderle un cordial saludo, para solicitarle de manera más comedida, el debido permiso a usted, para realizar mi **Tesis de Maestría**, en su prestigiosa institución educativa "Santa María del Fiat", a la vez me permita el acceso a la misma con el fin de obtener informaciones que me permitan desarrollar mi trabajo de grado, sobre el tema de investigación relacionado a **"La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador 2017"**, cuyo estudio y/o proyecto de tesis contribuirá positivamente a nuestros educandos.

Mucho agradeceré su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

Lcda. Cristina Limon Villao

Lcdo. Tomás Tomalá Rodríguez

REPÚBLICA DEL ECUADOR



15/09/2017

Ficha de validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

OBJETIVO: Determinar la influencia de la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

DIRIGIDO A: Maestros de la básica superior de la unidad educativa "Santa María del Fiat" 2017.

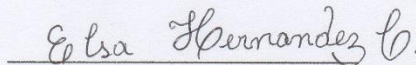
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ELSA IRENE HERNÁNDEZ CALLE con C.I. 0913084737

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DESARROLLO EDUCATIVO.

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	---------------	--------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Ficha de validación de la encuesta

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

OBJETIVO: Determinar la influencia de la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

DIRIGIDO A: Estudiantes de 9no año de la básica superior de la unidad educativa "Santa María del Fiat" 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ELSA IRENE HERNÁNDEZ CALLE con C.I. 0913084737

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DESARROLLO EDUCATIVO.

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	---------------	--------------------------

Elsa Hernández C.

FIRMA DEL EVALUADOR

Carta de validación de instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, la Master Elsa Irene Hernández Calle, deja constancia de haber revisado los ítems de las encuesta que los investigadores CRISTINA VIVIANA LIMON VILLAO Y TOMÁS TOMALÁ RODRÍGUEZ usaron para su trabajo de tesis “La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fíat, Olon - Ecuador 2017”, este instrumentos mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, la master Elsa Irene Hernández Calle garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

8 de noviembre del 2017

Elsa Hernández C.
Elsa Hernández Calle

Directora de Área de Ciencias Sociales

Carta de validación de instrumento



"Santa María del Fiat"
UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
NIVEL INICIAL - PREPARATORIA - EDUCACIÓN BÁSICA - BGU - BI
Educación, amor y excelencia...!
Olón - Manglaralto - Santa Elena



Santuario de Olón, 8 de noviembre de 2017

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, la Master Rosario González González, deja constancia de haber revisado los ítems de las encuestas que los investigadores CRISTINA VIVIANA LIMON VILLOAO Y TOMÁS TOMALÁ RODRÍGUEZ usaron para su trabajo de tesis **"La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador 2017"**, este instrumentos mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, la master Rosario González González garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Msc. Rosario González González

Vicerrectora UEFSMF

Aceptación de permiso



"Santa María del Fiat"
UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
NIVEL INICIAL - PREPARATORIA - EDUCACIÓN BÁSICA - BGU - BI
Educación, amor y excelencia...!
Olón - Manglaralto - Santa Elena



Santuario de Olón, 14 de septiembre de 2017

Lcda. Cristina Viviana Limon Villao,

Lcdo. Tomás Tomalá Rodríguez

Presente.


A través de la presente, como directivo de la **Unidad educativa "fiscomisional Santa María del Fiat"**, me dirijo a usted para informarle que la solicitud presentada con fecha del día viernes 15 de septiembre del presente año, sobre la realización de su **Tesis de Maestría**, ha sido aceptada por la Comunidad educativa de esta honorable institución.

Reciba la más cordial de nuestras felicitaciones por compartir su recolección de datos o prácticas para su respectivo trabajo de investigación.

Por su atención hacia nuestros educandos, agradecemos.

Atentamente,




Msc. Magaly Sesme Gonzalez



RECTORA

Ficha técnica de evaluación del talento humano

FICHA DE EVALUACIÓN AL JEFE DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO											
NOMBRE DEL JEFE DE ÁREA	Wilson Zambrano Gonzabay										
FECHA DE LA EVALUACIÓN	2 de Enero del 2018										
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN	Cristina Limón, Tomás Tomalá										
Indicación: por favor, lea detenidamente cada aspecto a evaluar y coloque una "x" en la asilla correspondiente a la opción seleccionada											
La ponderación es de 1 a 4											
4: Totalmente en desacuerdo	3: En desacuerdo	2: De acuerdo	1: Totalmente de acuerdo								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 35%;">ASPECTO A EVALUAR:</th> <th style="width: 7%;">1</th> <th style="width: 7%;">2</th> <th style="width: 7%;">3</th> <th style="width: 7%;">4</th> <th style="width: 35%;">OBSERVACIÓN</th> </tr> </thead> </table>						ASPECTO A EVALUAR:	1	2	3	4	OBSERVACIÓN
ASPECTO A EVALUAR:	1	2	3	4	OBSERVACIÓN						
GESTIÓN DE CAMBIO											
Se estableció el consejo de maestros oportunamente											
Se establecieron los comités escolares pensando en la idoneidad de los maestros para los cargos											
Realizan reuniones de áreas o directores para organizar sus planificaciones											
Se establecieron los horarios de manera correcta, apegados a las normas de la Ley											
ÉTICA PROFESIONAL											
Están autorizados en pasar información a otra institución en cuanto a tema pedagógico											
Se reúnen fuera de la institución portando su uniforme											
DESEMPEÑO											
Se realizan evaluaciones a los maestros en cuanto a su desempeño laboral											
Son incentivados por su trabajo mediante reconocimiento escrito											
GESTIÓN INSTITUCIONAL											
Realizan capacitaciones para los maestros de los temas que se integran en el proceso educativo											
Manejan sistema de calificaciones y base de datos de la institución											

Ficha técnica de evaluación a estudiantes

FICHA DE EVALUACIÓN A ESTUDIANTES					
NOMBRE DEL ESTUDIANTE					
CURSO Y PARALELO					
FECHA DE LA EVALUACIÓN					
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN			Cristina Limón, Tomás Tomalá		
Indicación: por favor, lea detenidamente cada aspecto a evaluar y coloque una "x" en la asilla correspondiente a la opción seleccionada					
La ponderación es de 1 a 4					
4: Totalmente en desacuerdo		3: En desacuerdo		2: De acuerdo	
				1: Totalmente de acuerdo	
ASPECTO A EVALUAR:	1	2	3	4	OBSERVACIÓN
CALIDAD EDUCATIVA					
1. ¿El profesor propicia un ambiente de confianza en el aula de clases?					
2. ¿Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos?					
3. ¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades?					
4. ¿Te motiva a aprender por ti mismo?					
5. ¿Esta dispuesto a aclarar tus dudas?					
PERTINENCIA Y AUTONOMÍA					
6. ¿Te trata independientemente del resultado académico?					
7. ¿Antes de empezar la clase te recuerda la clase anterior?					
8. ¿El maestro en su hora clase se muestra con ánimo?					
9. ¿Sus evaluaciones corresponden a lo que te enseña en clase?					
10. ¿El tiempo que dedica es lo suficiente para aprender el tema de clase?					
EFFECTIVIDAD					
11. ¿Hace publicas las felicitaciones cuando tu trabajo esta correcto?					
12. ¿Publica los mejores trabajos en murales?					
13. ¿Considera hacer un orden de puestos para mejorar sus calificaciones?					
14. ¿Tiene algún tipo de manifestación ante los padres por el comportamiento?					
15. ¿Considera dar un premio por el mejor trabajo?					

Certificado de validación de instrumento de validación de expertos

VALIDES POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Determinar la influencia de la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1 Gestión de cambio	Modelos de gestión de cambio	Se estableció el consejo de maestros oportunamente				X		X		X		X		
		Clima organizacional	Se establecieron los comités escolares pensando en la idoneidad de los maestros para los cargos				X		X		X		X		
			Realizan reuniones de áreas o directores para organizar sus planificaciones				X		X		X		X		
GESTIÓN DE CAMBIO		• Equilibrio organizacional Sistema integral	Se establecieron los horarios de manera correcta, apegados a las normas de la Ley				X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Ética profesional	PEI Ética laboral Liderazgo Autoevaluación	Están autorizados en pasar información a otra institución en cuanto a tema pedagógico				X		X		X		X		
		Pertinencia	Se reúnen fuera de la institución portando su uniforme				X		X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Desempeño	Capacitación docente	Se realizan evaluaciones a los maestros en cuanto a su desempeño laboral				X		X		X		X		
			Se incentivan por su trabajo mediante reconocimiento escrito				X		X		X		X		
GESTIÓN DE CAMBIO	DIMENSIÓN 1 Calidad educativa	Prácticas pedagógicas	¿El profesor propicia un ambiente de confianza en el aula de clases?				X		X		X		X		
			¿Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos?				X		X		X		X		
			¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades?				X		X		X		X		

Certificado de validez del contenido del instrumento

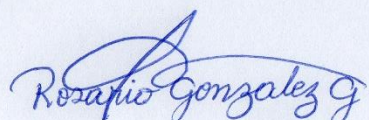
VALIDES POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Determinar la influencia de la gestión de talento humano y la gestión de conocimiento en los estudiantes del 9no año de educación básica general de la unidad educativa Santa María del Fiat, Olon - Ecuador, 2017.

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1 Gestión de cambio	Modelos de gestión de cambio	Se estableció el consejo de maestros oportunamente				✓		✓		✓		✓		
		Clima organizacional	Se establecieron los comités escolares pensando en la idoneidad de los maestros para los cargos				✓		✓		✓		✓		
			Realizan reuniones de áreas o directores para organizar sus planificaciones				✓		✓		✓		✓		
	• Equilibrio organizacional Sistema integral	Se establecieron los horarios de manera correcta, apegados a las normas de la Ley				✓		✓		✓		✓			
		DIMENSIÓN 2 Ética profesional	PEI Ética laboral Liderazgo Autoevaluación	Están autorizados en pasar información a otra institución en cuanto a tema pedagógico				✓		✓		✓		✓	
	Pertinencia		Se reúnen fuera de la institución portando su uniforme				✓		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Desempeño		Capacitación docente	Se realizan evaluaciones a los maestros en cuanto a su desempeño laboral				✓		✓		✓		✓	
		Son incentivados por su trabajo mediante reconocimiento escrito					✓		✓		✓		✓		
GESTIÓN DE CAMBIO	DIMENSIÓN 1 Calidad educativa	Prácticas pedagógicas	1.1 ¿El profesor propicia un ambiente de confianza en el aula de clases?				✓		✓		✓		✓		
			¿Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos?				✓		✓		✓		✓		
			¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades?				✓		✓		✓		✓		
			¿Te motiva a aprender por ti mismo?				✓		✓		✓		✓		

			¿Está dispuesto a aclarar tus dudas?				✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2 Pertinencia y autonomía	Pertinencia	¿Te trata independientemente del resultado académico?				✓		✓		✓		✓	
			¿Antes de empezar la clase te recuerda la clase anterior?				✓		✓		✓		✓	
			¿El maestro en su hora clase se muestra con ánimo?				✓		✓		✓		✓	
			¿Sus evaluaciones corresponden a lo que te enseña en clase?				✓		✓		✓		✓	
			¿El tiempo que dedica es lo suficiente para aprender el tema de clase?				✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Efectividad	Capacitación docente	¿Hace públicas las felicitaciones cuando tu trabajo esta correcto?				✓		✓		✓		✓	
			¿Publica los mejores trabajos en murales?				✓		✓		✓		✓	
			¿Considera hacer un orden de puestos para mejorar sus calificaciones?				✓		✓		✓		✓	
			¿Tiene algún tipo de manifestación ante los padres por el comportamiento?				✓		✓		✓		✓	
			¿Considera dar un premio por el mejor trabajo?				✓		✓		✓		✓	

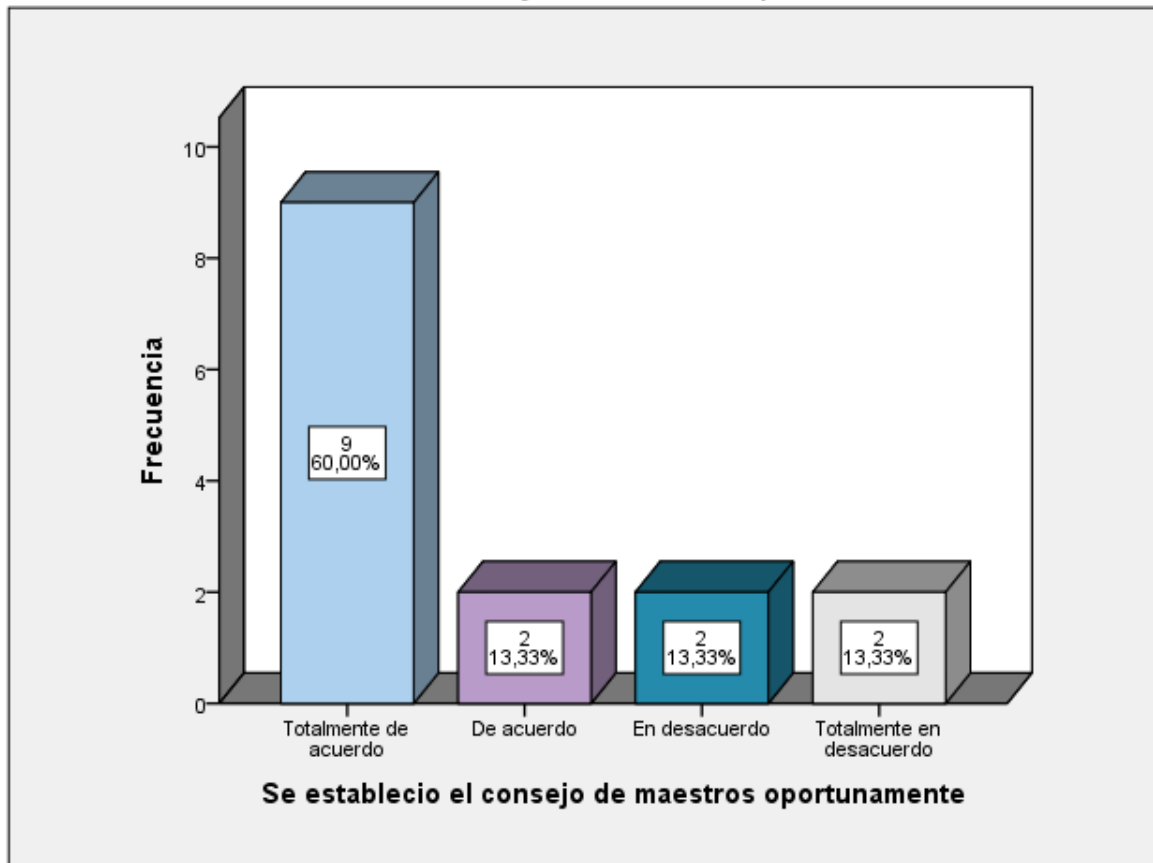

 FIRMA DEL EVALUADOR

- **Tablas y gráficos del cuestionario a docentes**

Se estableció el consejo de maestros oportunamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	24,3	60,0	60,0
	De acuerdo	2	5,4	13,3	73,3
	En desacuerdo	2	5,4	13,3	86,7
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	13,3	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

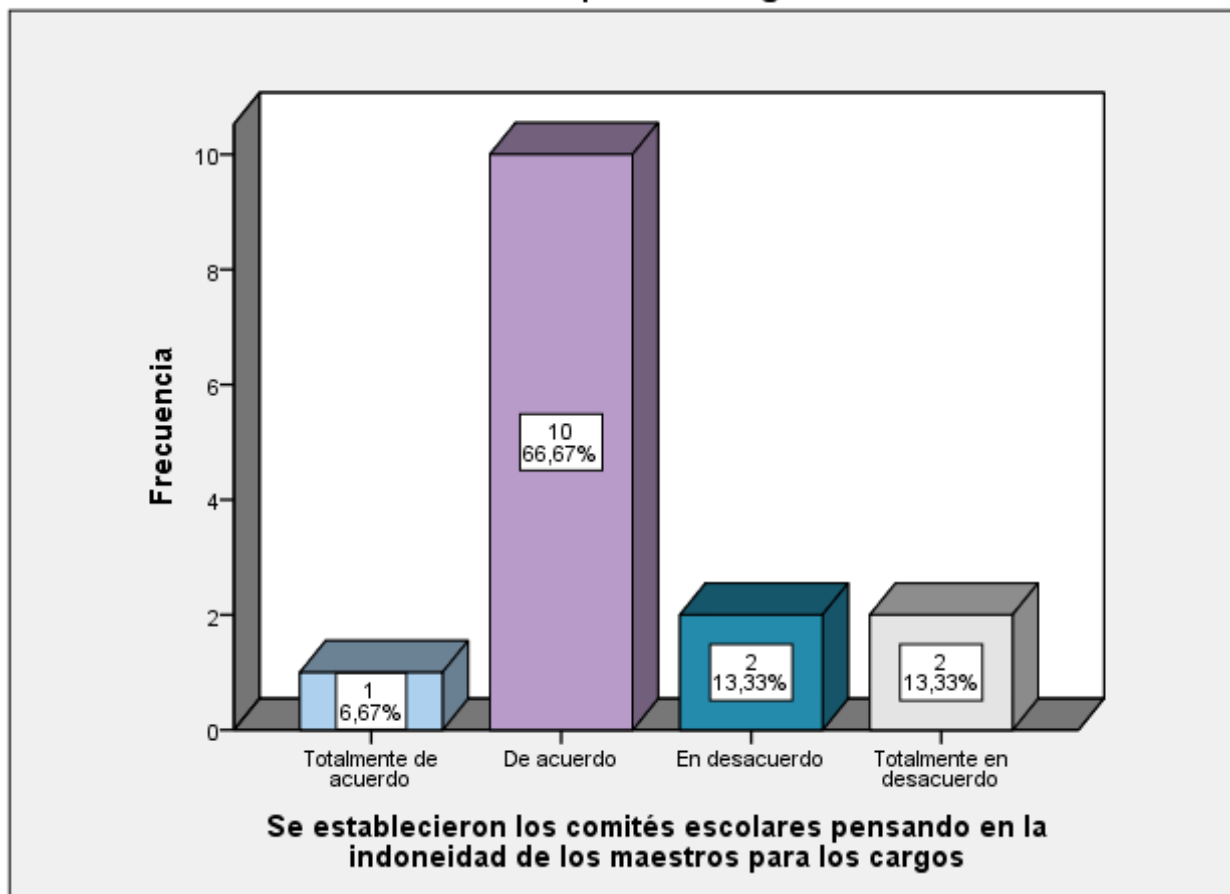
Se establecio el consejo de maestros oportunamente



Se establecieron los comités escolares pensando en la idoneidad de los maestros para los cargos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	2,7	6,7	6,7
	De acuerdo	10	27,0	66,7	73,3
	En desacuerdo	2	5,4	13,3	86,7
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	13,3	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

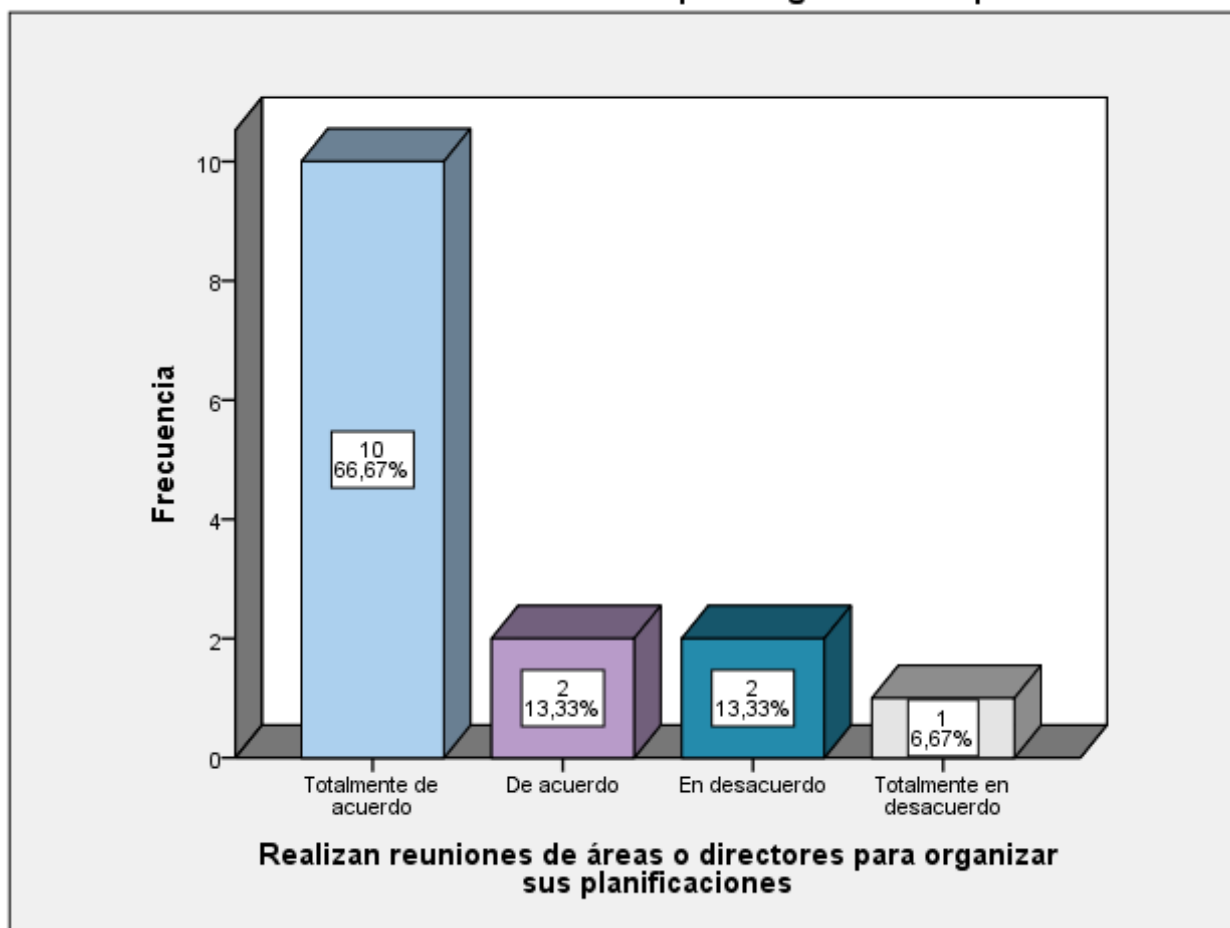
Se establecieron los comités escolares pensando en la indoneidad de los maestros para los cargos



Realizan reuniones de áreas o directores para organizar sus planificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	27,0	66,7	66,7
	De acuerdo	2	5,4	13,3	80,0
	En desacuerdo	2	5,4	13,3	93,3
	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	6,7	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

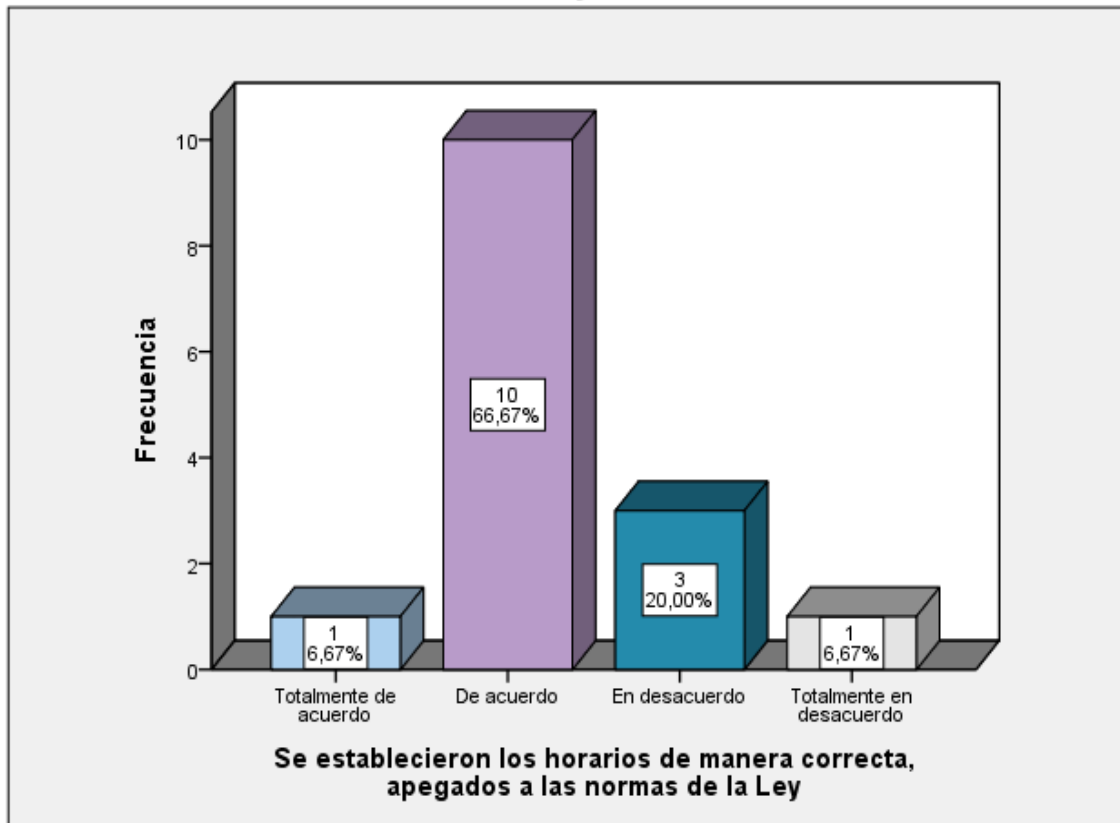
Realizan reuniones de áreas o directores para organizar sus planificaciones



Se establecieron los horarios de manera correcta, apegados a las normas de la Ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	2,7	6,7	6,7
	De acuerdo	10	27,0	66,7	73,3
	En desacuerdo	3	8,1	20,0	93,3
	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	6,7	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

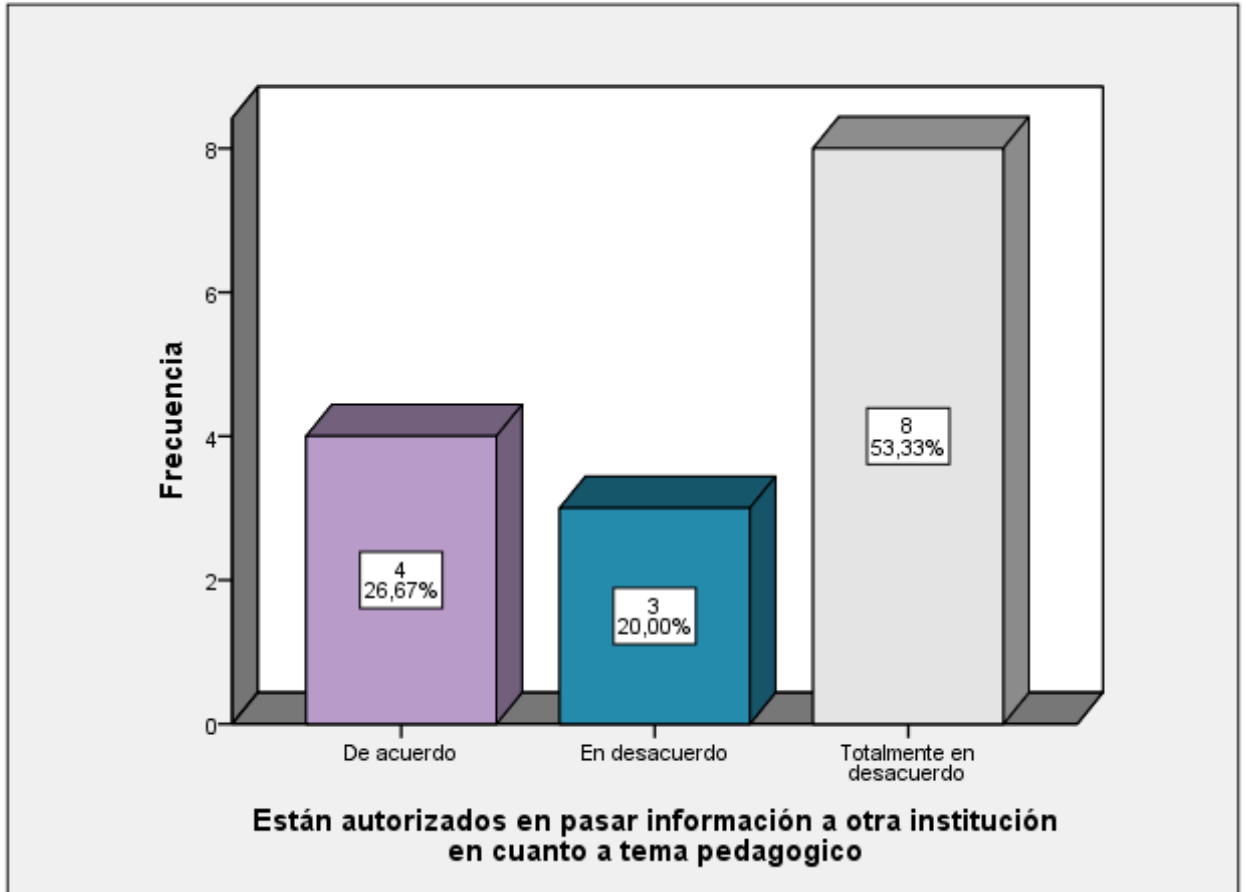
Se establecieron los horarios de manera correcta, apegados a las normas de la Ley



Están autorizados en pasar información a otra institución en cuanto a tema pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	10,8	26,7	26,7
	En desacuerdo	3	8,1	20,0	46,7
	Totalmente en desacuerdo	8	21,6	53,3	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

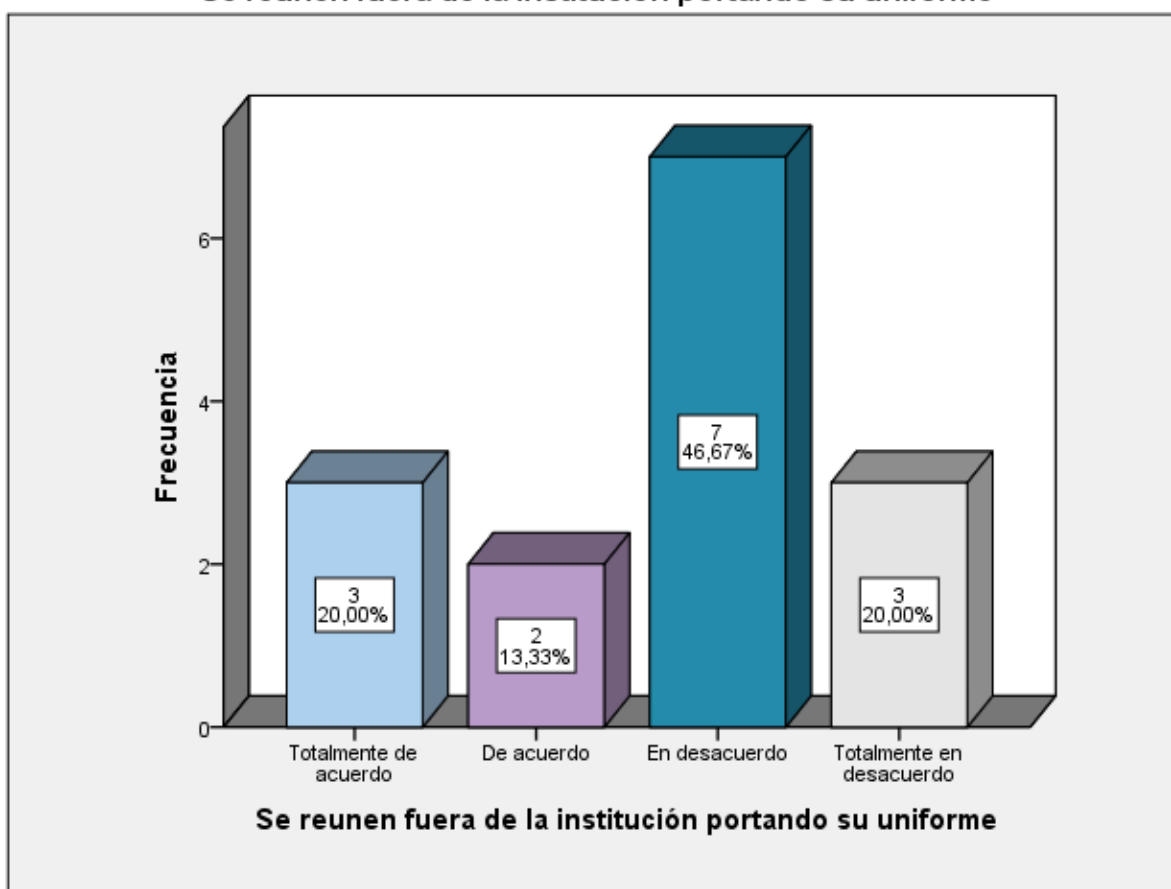
Están autorizados en pasar información a otra institución en cuanto a tema pedagógico



Se reúnen fuera de la institución portando su uniforme

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	3	8,1	20,0	20,0
	De acuerdo	2	5,4	13,3	33,3
	En desacuerdo	7	18,9	46,7	80,0
	Totalmente en desacuerdo	3	8,1	20,0	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

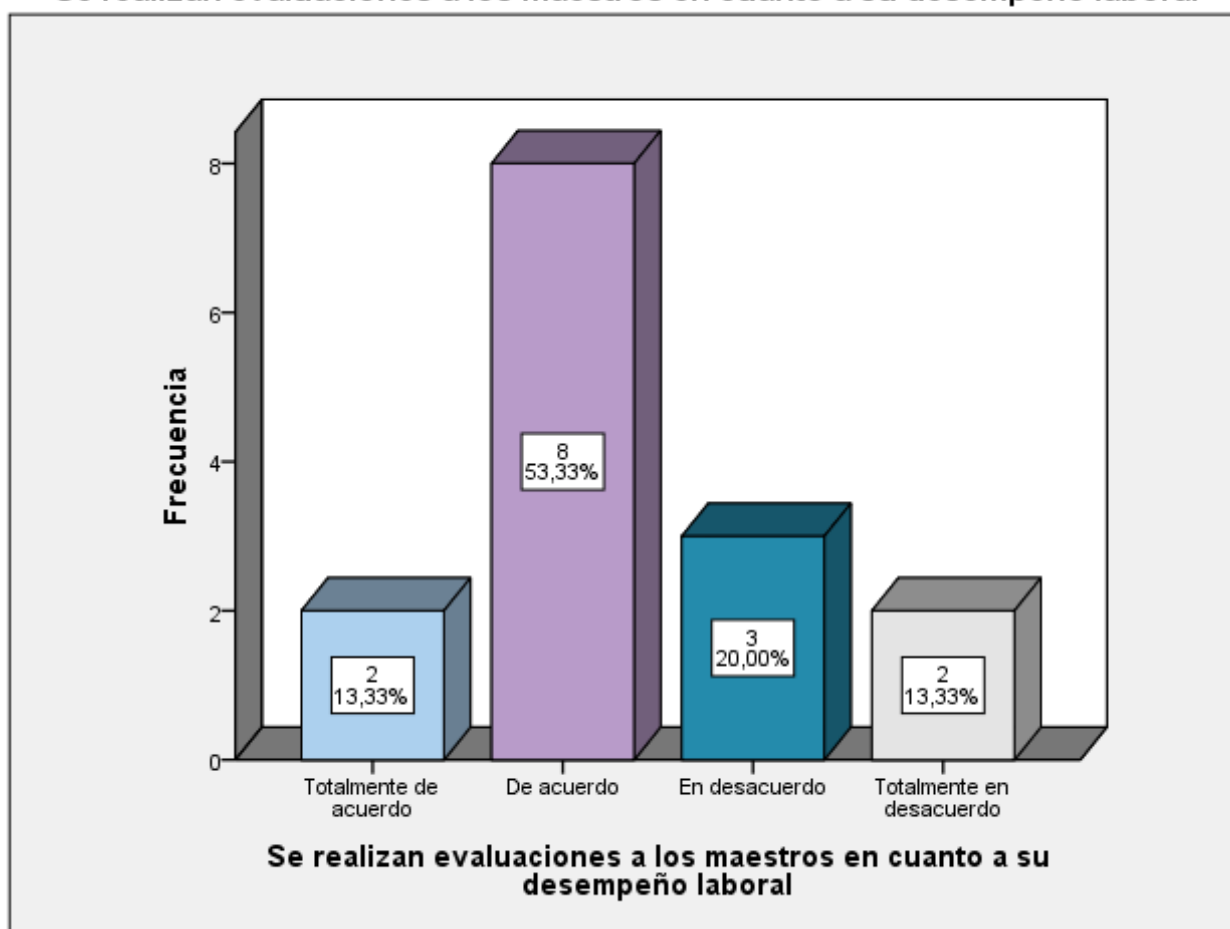
Se reúnen fuera de la institución portando su uniforme



Se realizan evaluaciones a los maestros en cuanto a su desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	5,4	13,3	13,3
	De acuerdo	8	21,6	53,3	66,7
	En desacuerdo	3	8,1	20,0	86,7
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	13,3	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

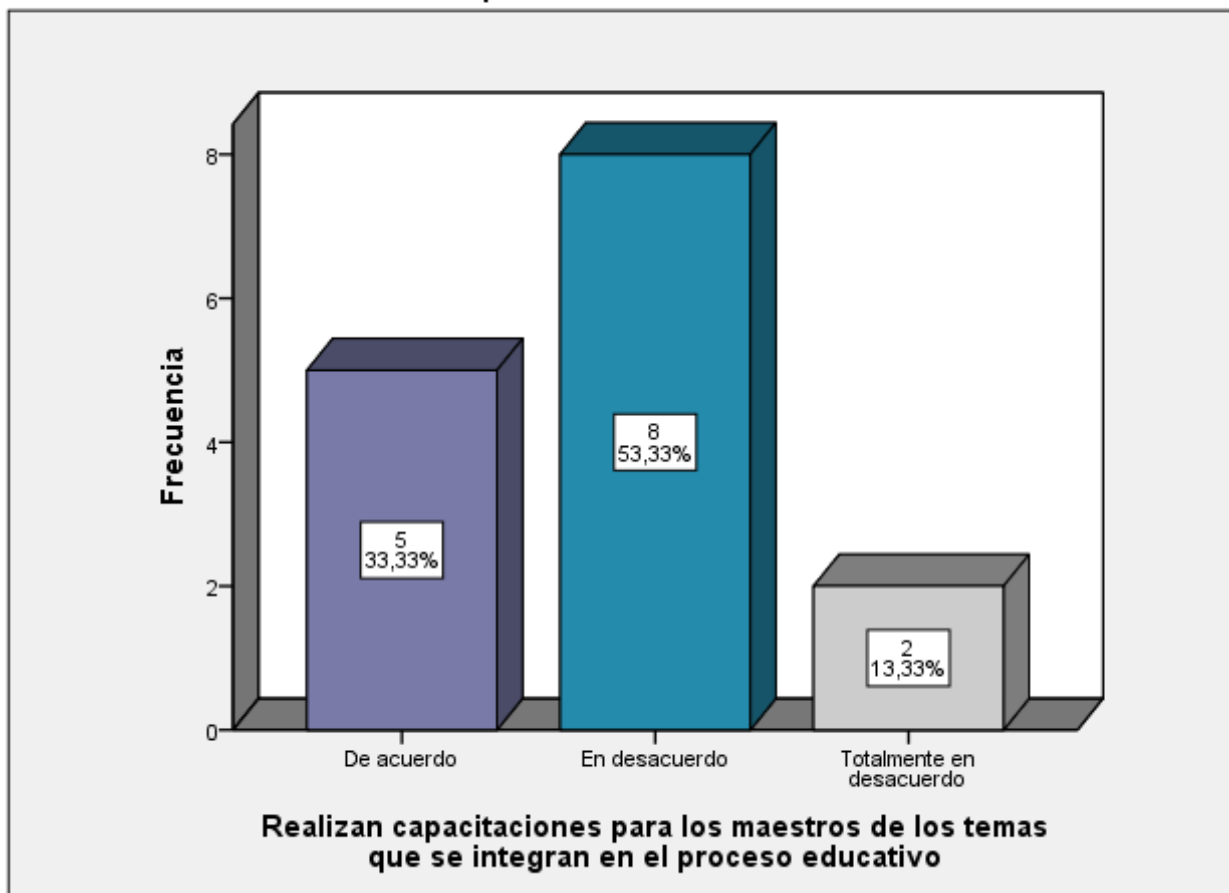
Se realizan evaluaciones a los maestros en cuanto a su desempeño laboral



Realizan capacitaciones para los maestros de los temas que se integran en el proceso educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	13,5	33,3	33,3
	En desacuerdo	8	21,6	53,3	86,7
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	13,3	100,0
	Total	15	40,5	100,0	
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

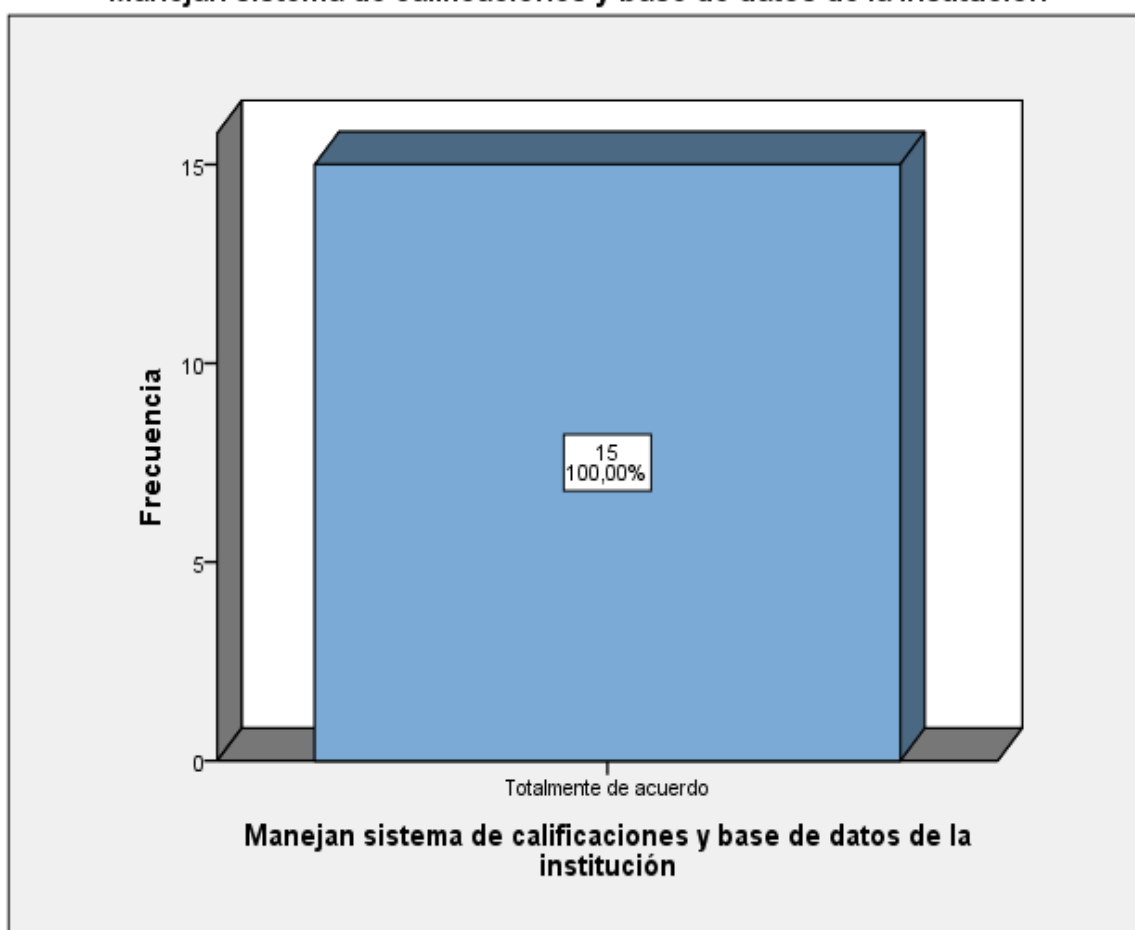
Realizan capacitaciones para los maestros de los temas que se integran en el proceso educativo



Manejan sistema de calificaciones y base de datos de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	40,5	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	22	59,5		
Total		37	100,0		

Manejan sistema de calificaciones y base de datos de la institución

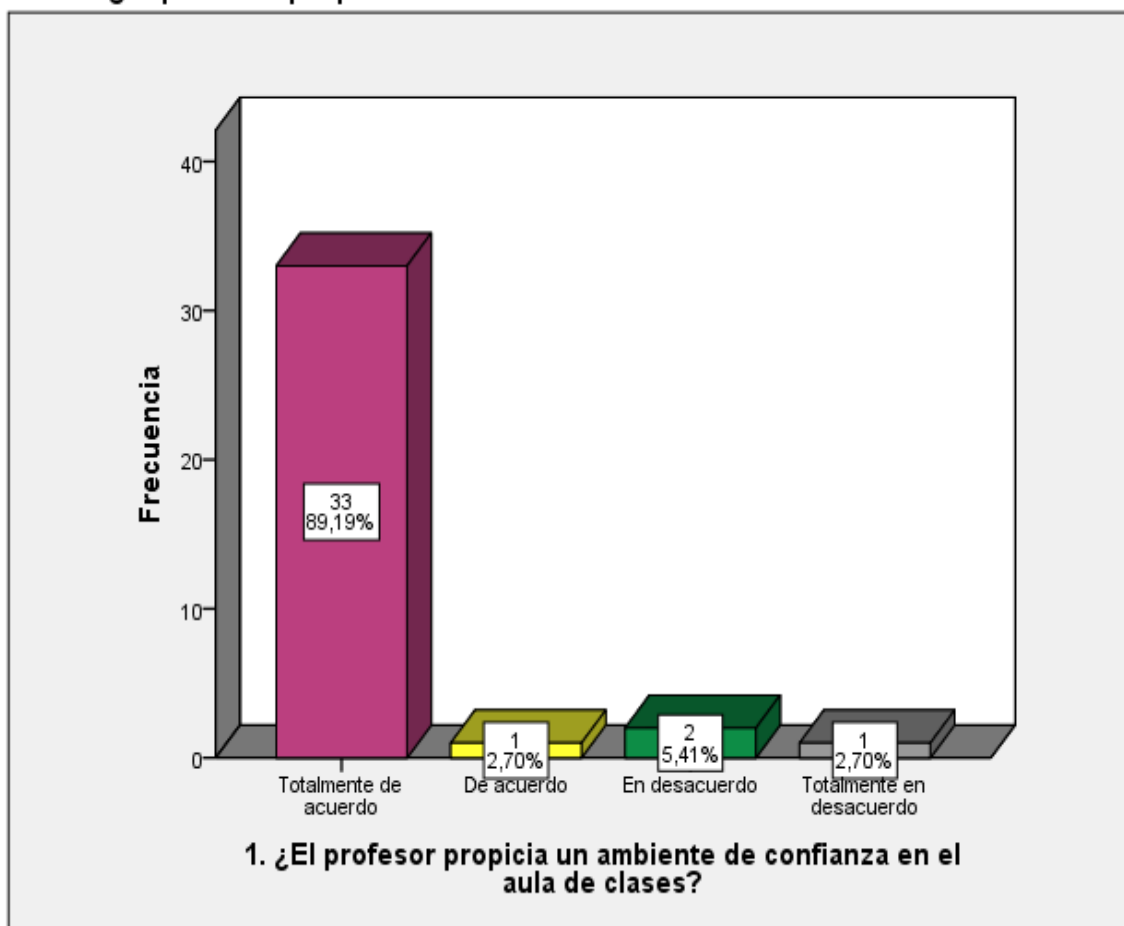


- **Tablas y Gráficos de la encuesta realizada a estudiantes.**

1. ¿El profesor propicia un ambiente de confianza en el aula de clases?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	33	89,2	89,2	89,2
	De acuerdo	1	2,7	2,7	91,9
	En desacuerdo	2	5,4	5,4	97,3
	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

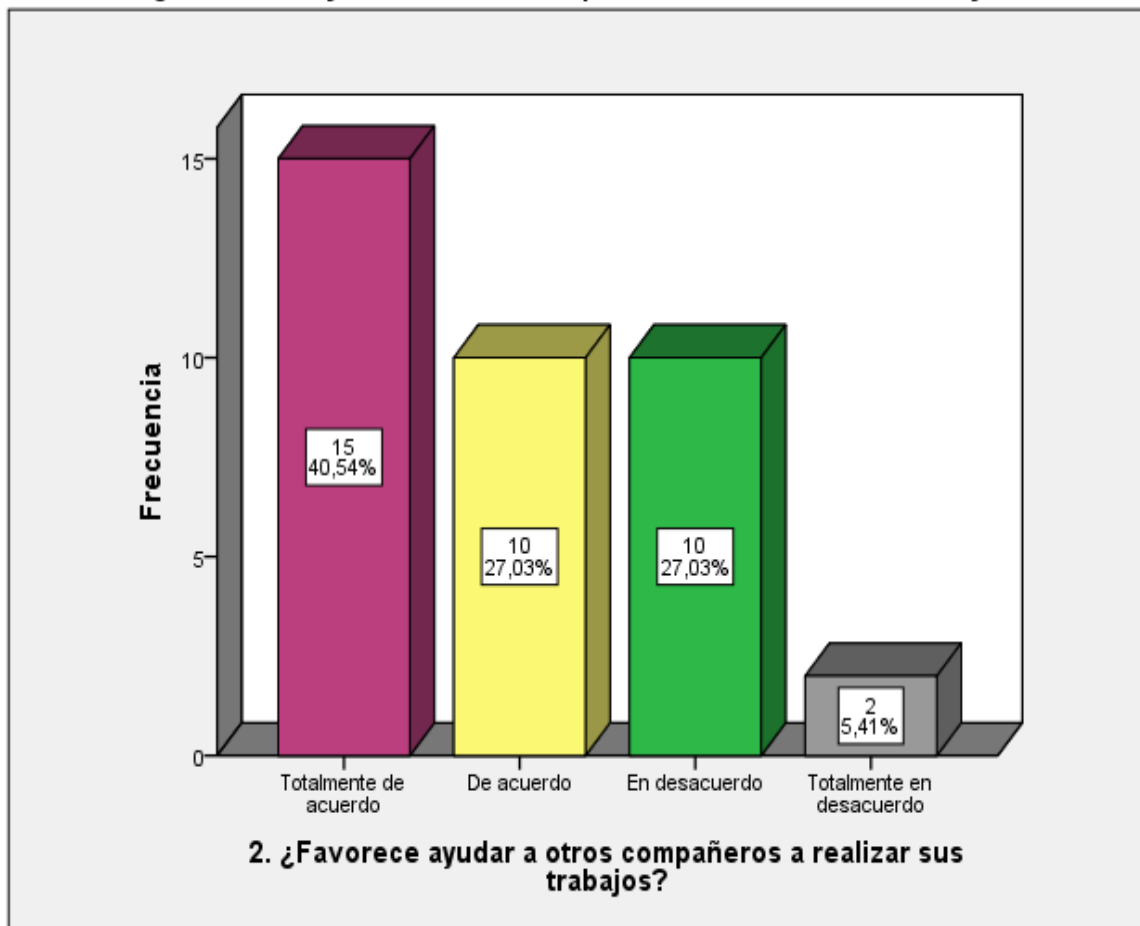
1. ¿El profesor propicia un ambiente de confianza en el aula de clases?



2. ¿Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	40,5	40,5	40,5
	De acuerdo	10	27,0	27,0	67,6
	En desacuerdo	10	27,0	27,0	94,6
	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

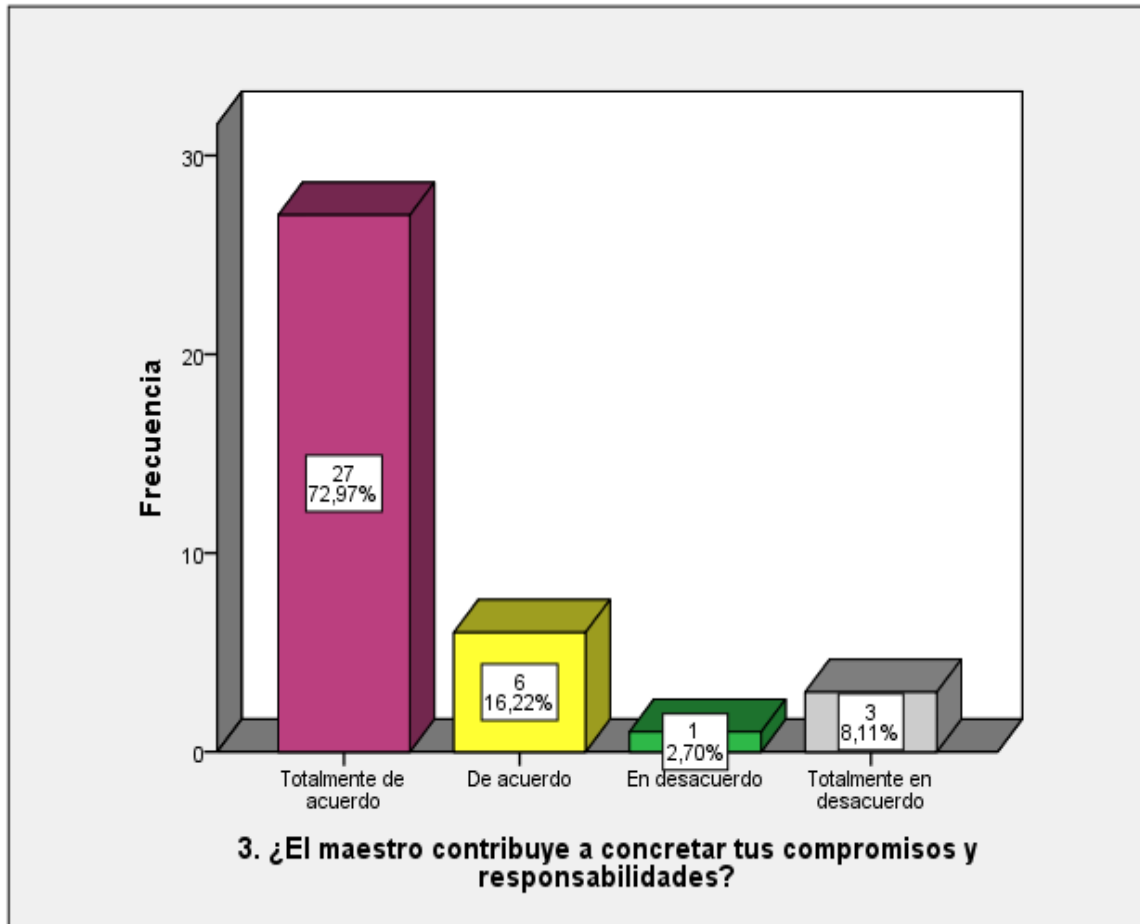
2. ¿Favorece ayudar a otros compañeros a realizar sus trabajos?



3. ¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	73,0	73,0	73,0
	De acuerdo	6	16,2	16,2	89,2
	En desacuerdo	1	2,7	2,7	91,9
	Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

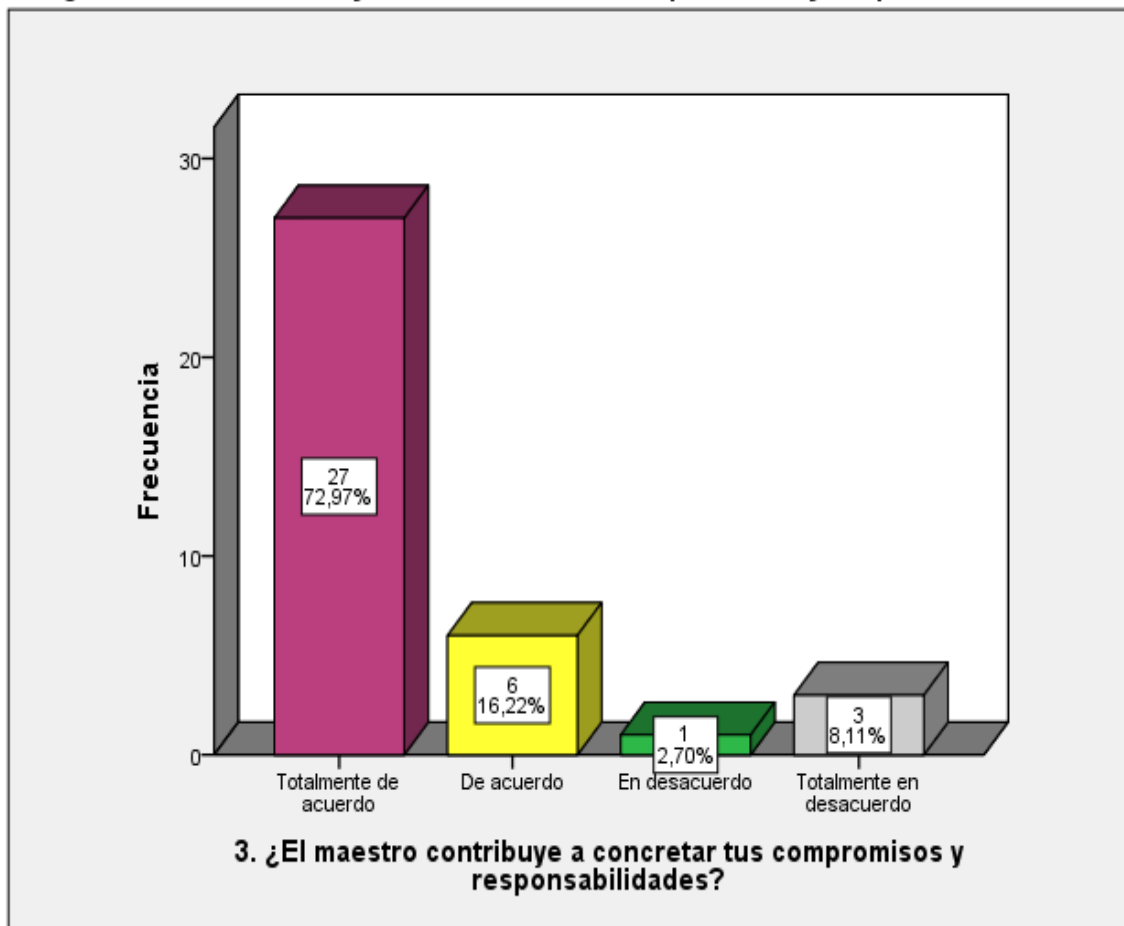
3. ¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades?



4. ¿Te motiva a aprender por ti mismo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	91,9	91,9	91,9
	De acuerdo	1	2,7	2,7	94,6
	En desacuerdo	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

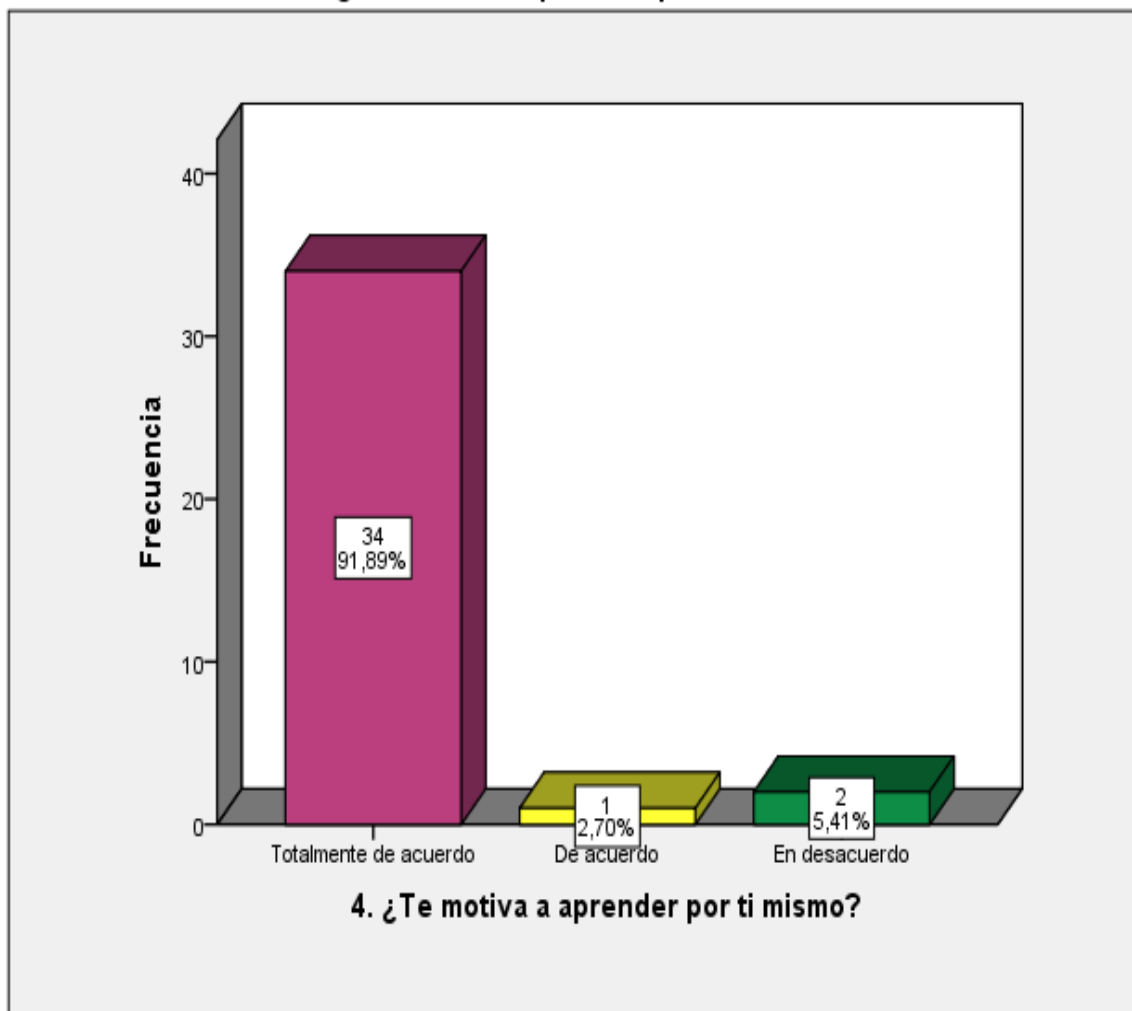
3. ¿El maestro contribuye a concretar tus compromisos y responsabilidades?



5. ¿Esta dispuesto a aclarar tus dudas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	28	75,7	75,7	75,7
	De acuerdo	8	21,6	21,6	97,3
	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

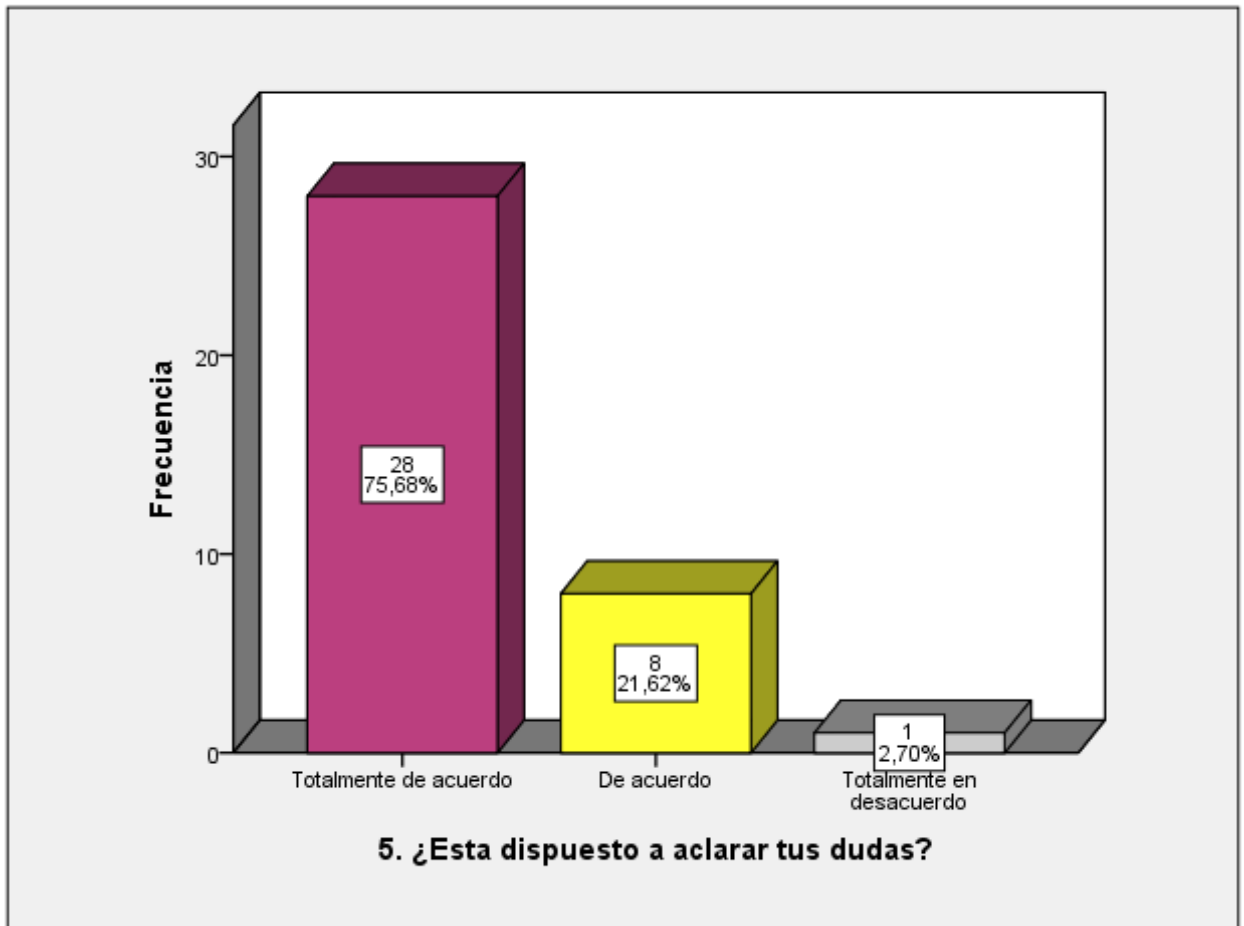
4. ¿Te motiva a aprender por ti mismo?



Te trata independientemente del resultado académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	34	91,9	91,9	91,9
	En desacuerdo	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

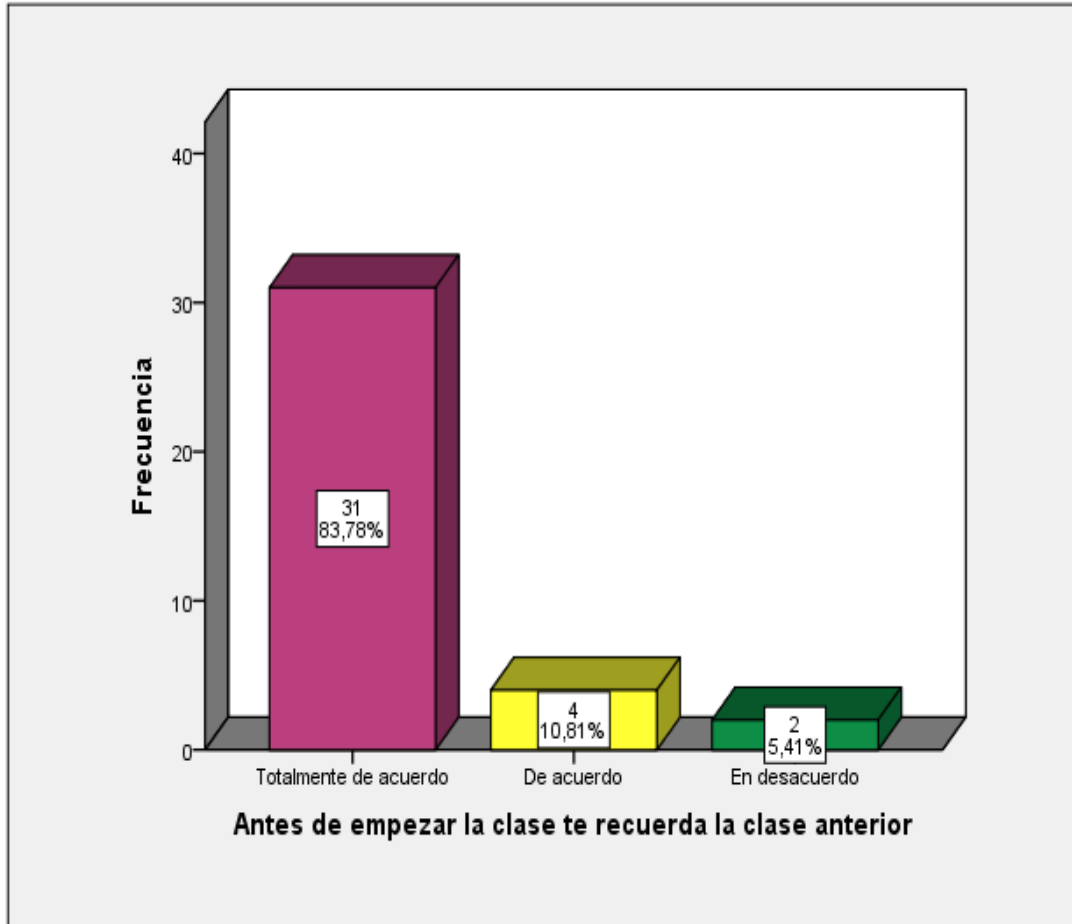
5. ¿Esta dispuesto a aclarar tus dudas?



Antes de empezar la clase te recuerda la clase anterior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	31	83,8	83,8	83,8
	De acuerdo	4	10,8	10,8	94,6
	En desacuerdo	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

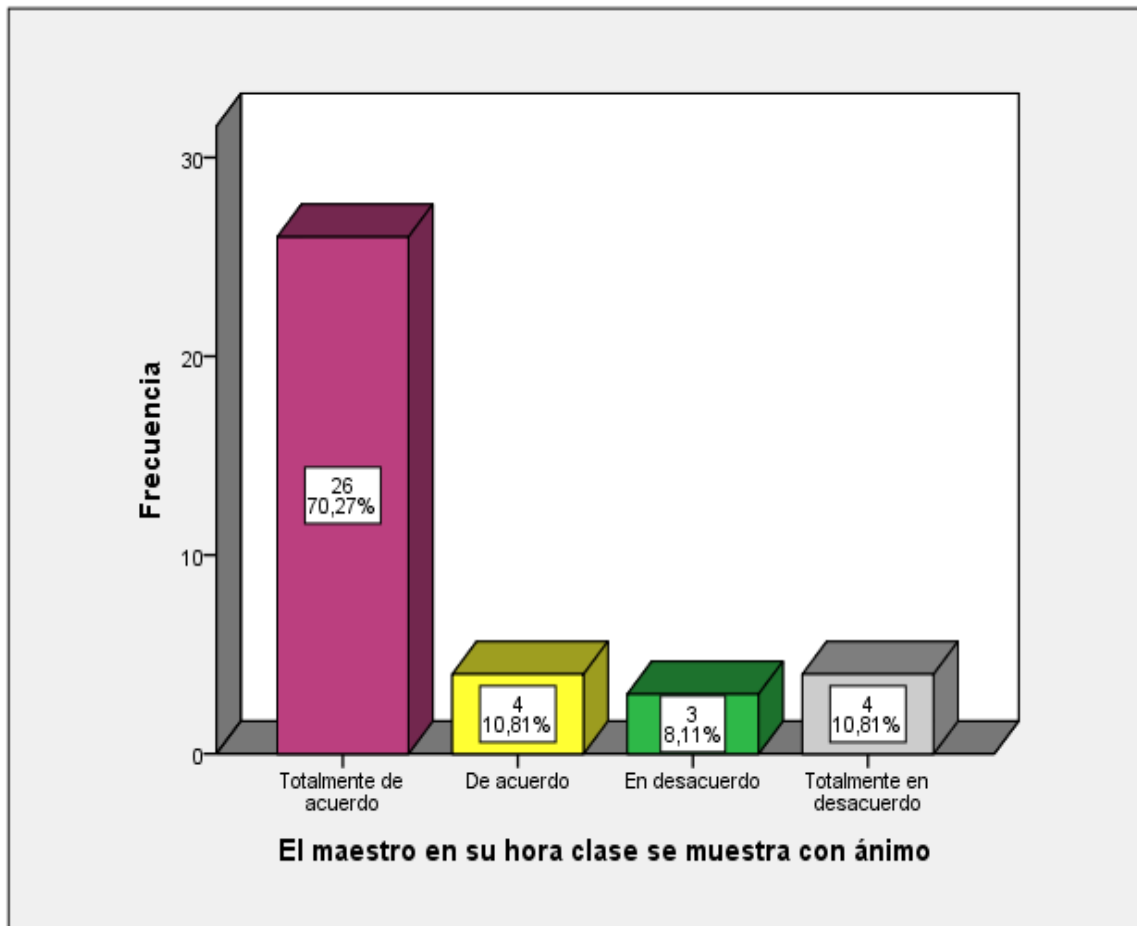
Antes de empezar la clase te recuerda la clase anterior



El maestro en su hora clase se muestra con ánimo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	70,3	70,3	70,3
	De acuerdo	4	10,8	10,8	81,1
	En desacuerdo	3	8,1	8,1	89,2
	Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

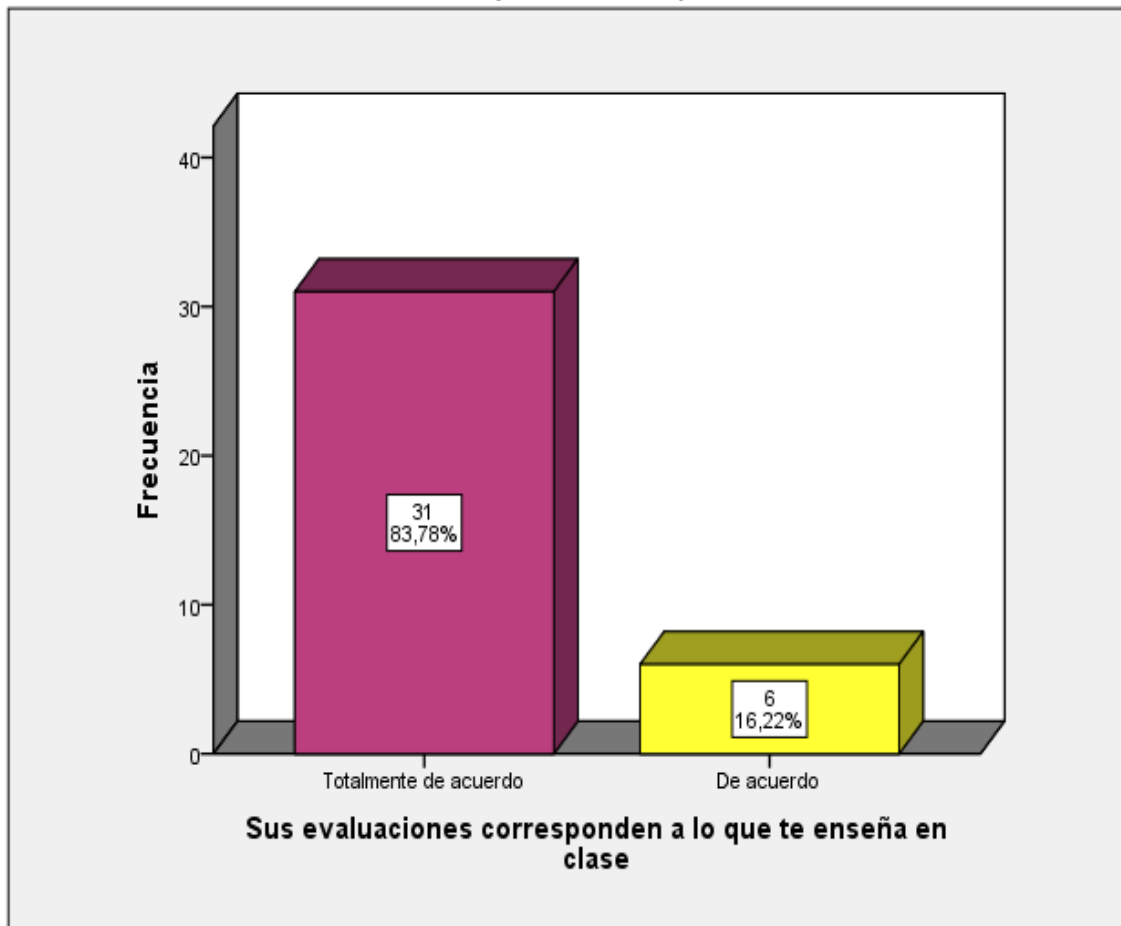
El maestro en su hora clase se muestra con ánimo



Sus evaluaciones corresponden a lo que te enseña en clase

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	31	83,8	83,8	83,8
	De acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

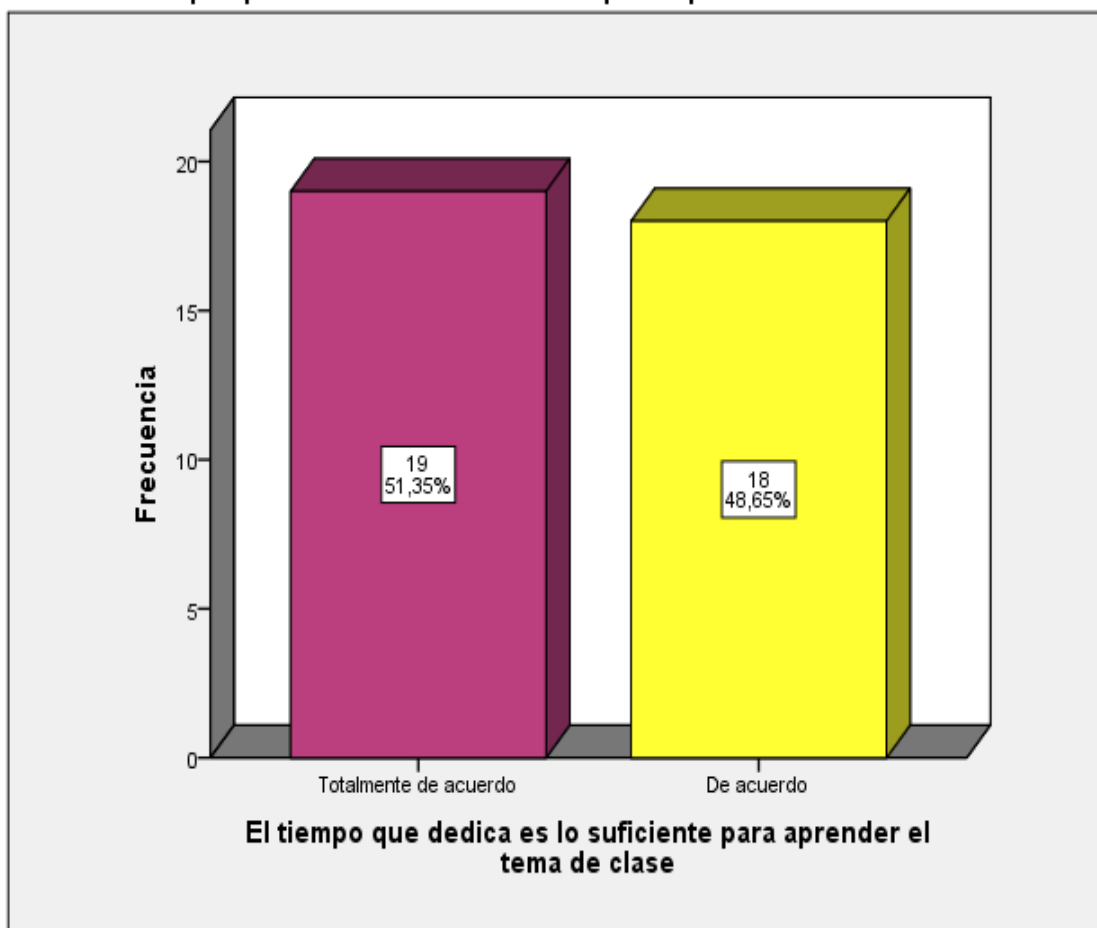
Sus evaluaciones corresponden a lo que te enseña en clase



El tiempo que dedica es lo suficiente para aprender el tema de clase

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	51,4	51,4	51,4
	De acuerdo	18	48,6	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

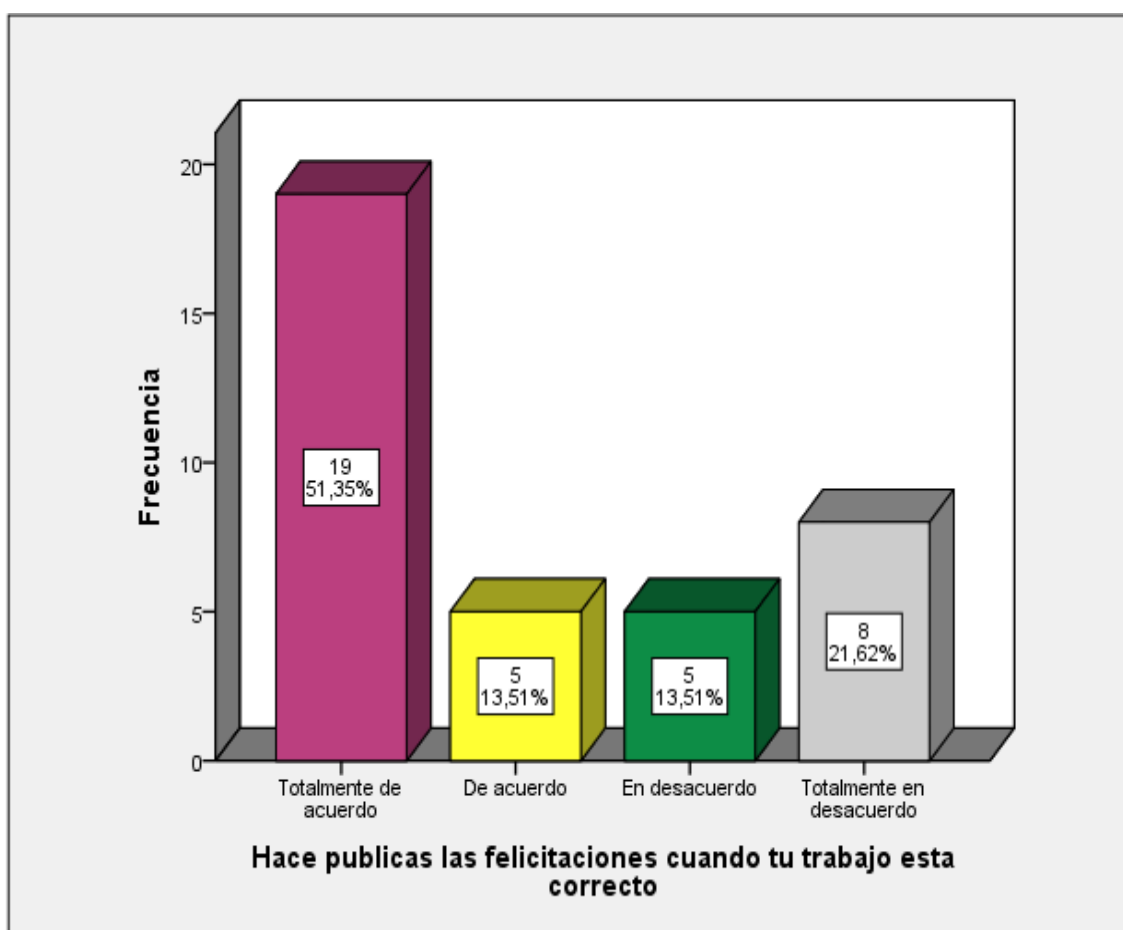
El tiempo que dedica es lo suficiente para aprender el tema de clase



Hace públicas las felicitaciones cuando tu trabajo esta correcto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	51,4	51,4	51,4
	De acuerdo	5	13,5	13,5	64,9
	En desacuerdo	5	13,5	13,5	78,4
	Totalmente en desacuerdo	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

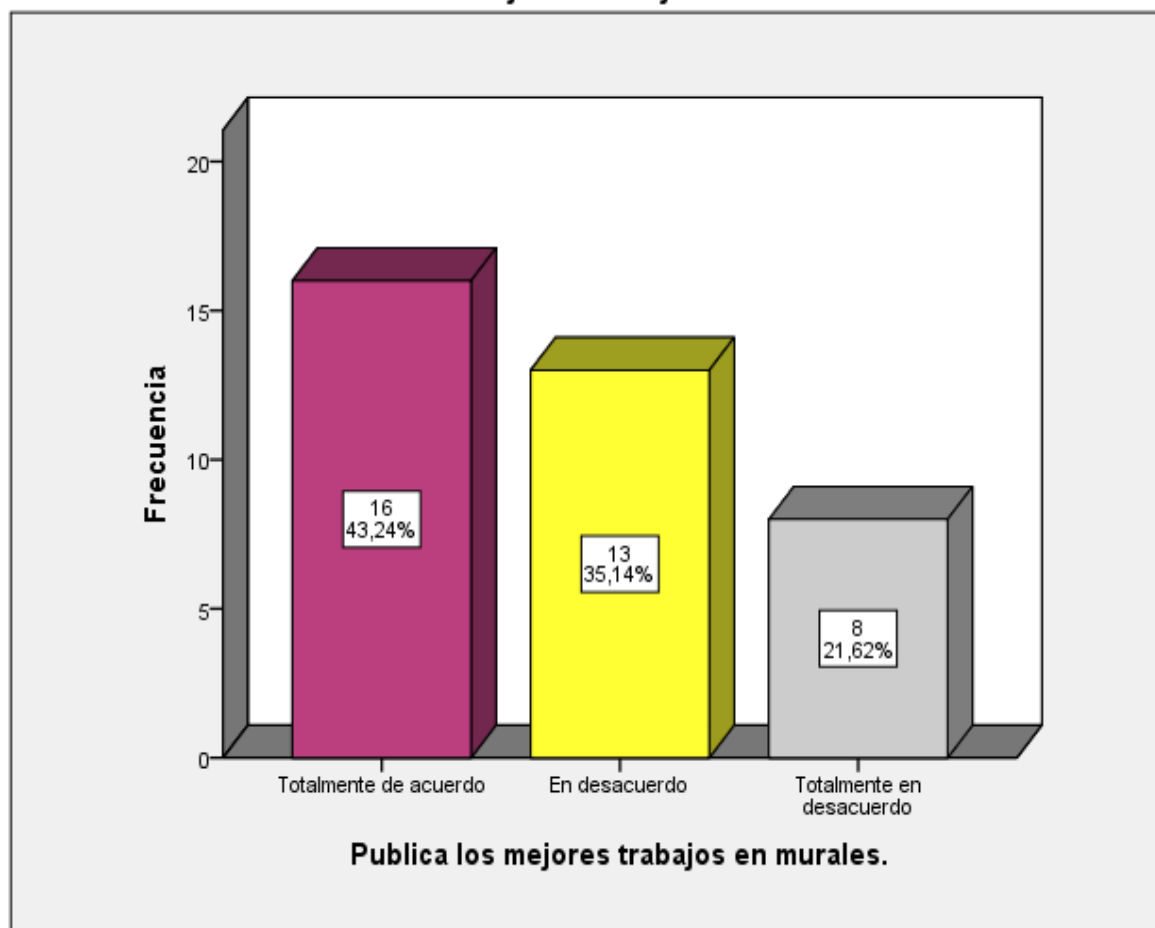
Hace públicas las felicitaciones cuando tu trabajo esta correcto



Pública los mejores trabajos en murales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	43,2	43,2	43,2
	En desacuerdo	13	35,1	35,1	78,4
	Totalmente en desacuerdo	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

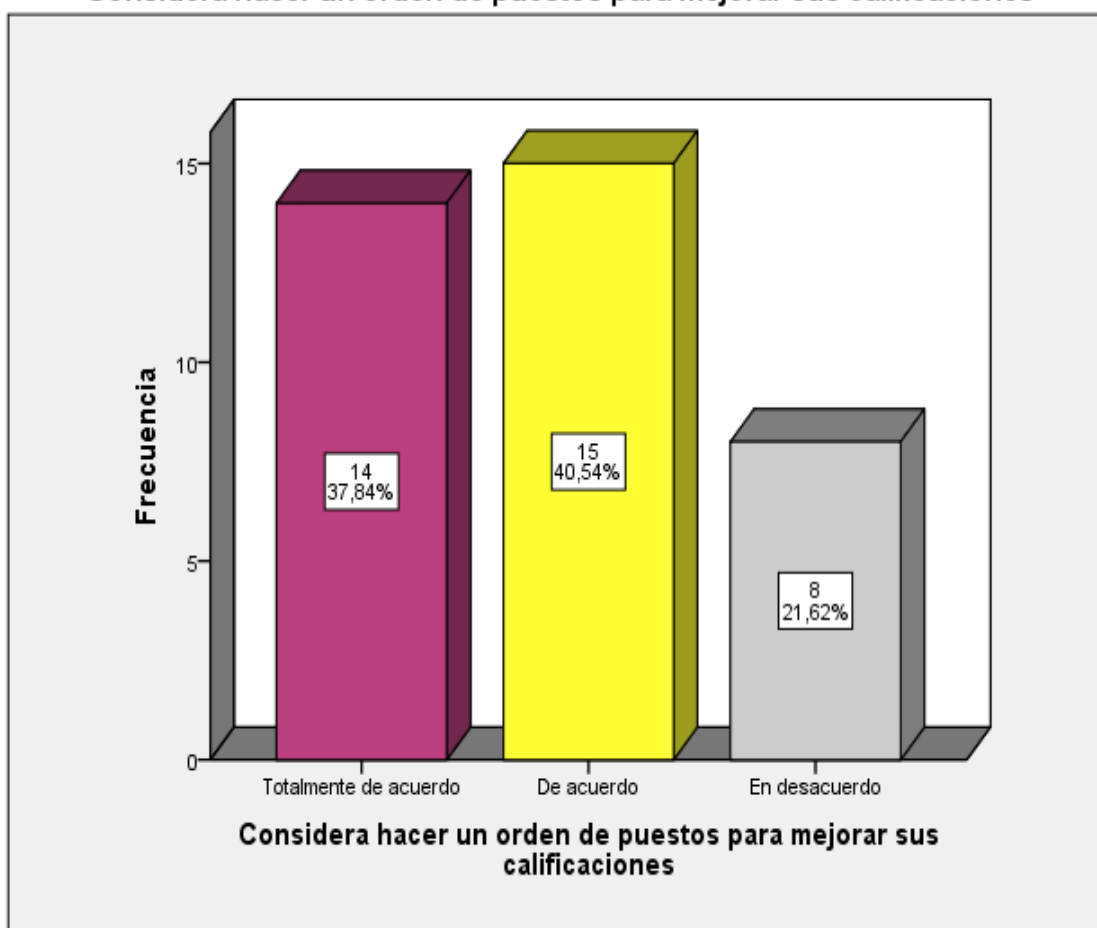
Publica los mejores trabajos en murales.



Considera hacer un orden de puestos para mejorar sus calificaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	37,8	37,8	37,8
	De acuerdo	15	40,5	40,5	78,4
	En desacuerdo	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

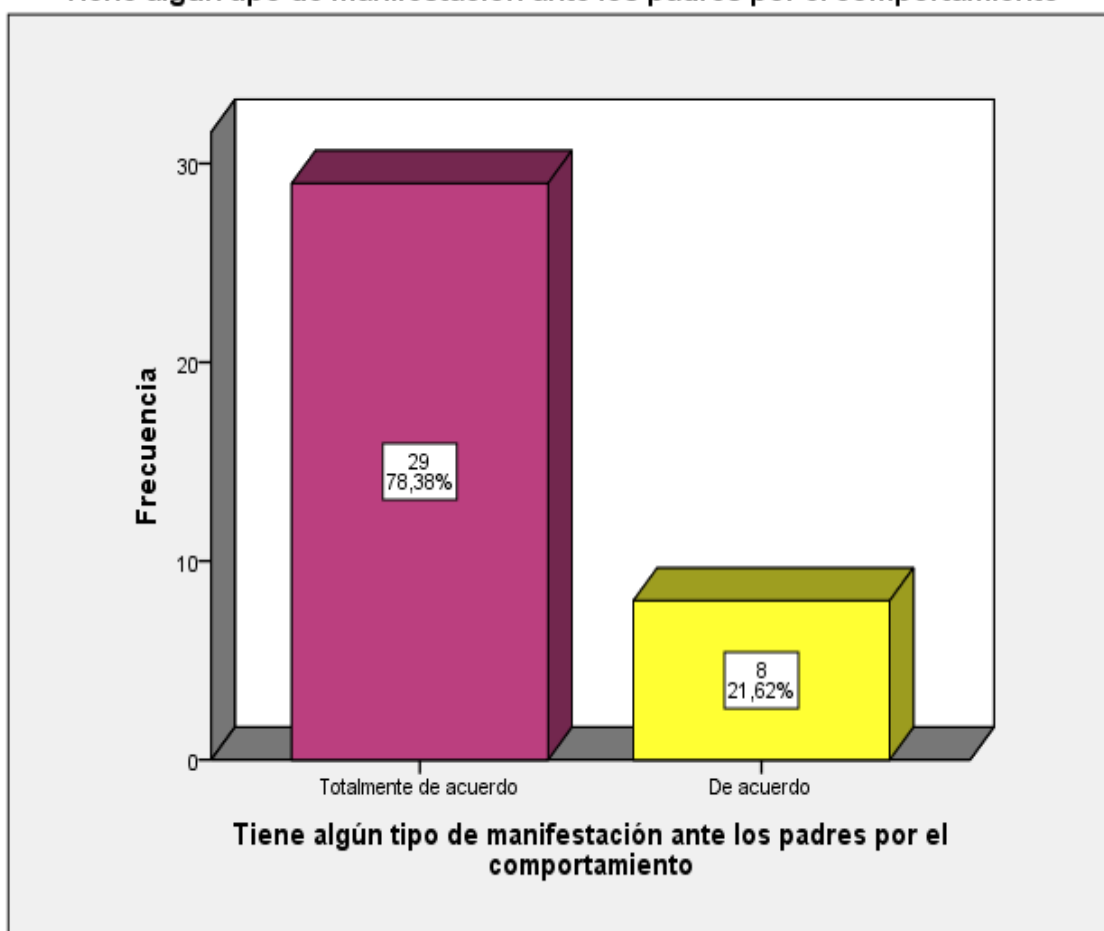
Considera hacer un orden de puestos para mejorar sus calificaciones



Tiene algún tipo de manifestación ante los padres por el comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	29	78,4	78,4	78,4
	De acuerdo	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

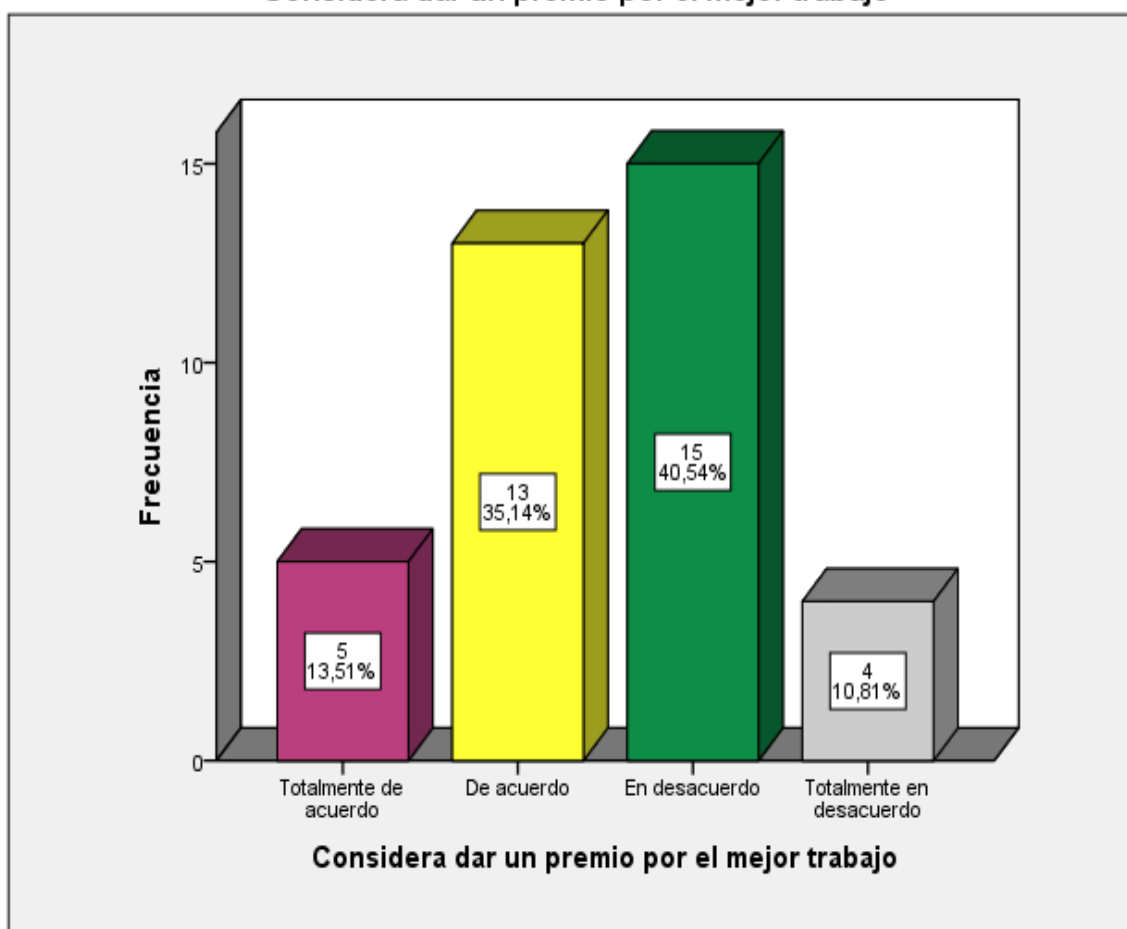
Tiene algún tipo de manifestación ante los padres por el comportamiento



Considera dar un premio por el mejor trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	13,5	13,5	13,5
	De acuerdo	13	35,1	35,1	48,6
	En desacuerdo	15	40,5	40,5	89,2
	Totalmente en desacuerdo	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Considera dar un premio por el mejor trabajo



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 : 09 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 "La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, Olón - Ecuador 2017", de los estudiantes **LIMÓN VILLAO CRISTINA VIVIANA; TOMALÁ RODRÍGUEZ TOMÁS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % 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
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Reporte de originalidad del programa del turnitin

La gestión de talento humano y la gestión de conocimiento de los estudiantes del 9no año de educación general básica de la Unidad Educativa Santa María del Fíat, Olón - Ecuador 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	18%	2%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	ridum.umanizales.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	studylib.es Fuente de Internet	<1%



Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LCDA. LIMON VILLAO CRISTINA VIVIANA
LCDO. TOMALA RODRIGUEZ TOMAS

INFØRME TITULADO:

"La gestión de talento humano y la gestión de concimiento
de los estudiantes del 9no año de educación general
básica de la Unidad Educativa Santo María del Fiat Olon - Ecuador 2017"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de febrero de 2019.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría.



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