



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

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

**Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad
Educativa “Santa Elena”, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Suárez Quinde Sandra Isabel (ORCID: 0000-0001-6728-9791)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

DEDICATORIA

A los seres que son mi razón de ser, la memoria de mi Padre, mi querida madre, América; mi compañero de camino, Lorenzo; mis adorados hijos y nietos Cristóbal, Mabel, Froilan(+), Xavier, Cristel y Germán, que me impulsan y motivan a superarme.
Los amos.

Sandra Isabel Suárez Quinde

AGRADECIMIENTO

A DIOS y a quienes hicieron posible la
cristalización de este ideal.

Sandra Isabel Suárez Quinde

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA ELENA", PROVINCIA DE SANTA ELENA ECUADOR, 2017, presentada/o por el /la bachiller SUAREZ QUINDE, SANDRA ISABEL

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

_____ *Aprobado por unanimidad* _____

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *Apta* _____ 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 MIRIZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lic. Suárez Quinde Sandra Isabel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con C.C. 0908376387, con la tesis titulada "Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017."

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, febrero de 2018


Suárez Quinde Sandra Isabel.
C.C. 0908376387

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	14
1.4. Formulación del Problema.....	20
1.5. Justificación.....	20
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Objetivo General.....	22
II. Método.....	24
2.1 Diseño de investigación.....	24
2.2 Variables, operacionalización.....	25
2.3 Población y muestra	28
2.5 Métodos de análisis de datos	29
2.6 Aspectos éticos.....	30
III. Resultados	31
3.1. Resultados encuesta personal docente.....	31
3.2. Resultados entrevista a directivos.....	51
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones.....	59
Referencias.....	69
Anexos	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2: Operacionalización de las Variables _____	27
Tabla 3: Distribución de la población de docentes _____	29
Tabla 4: Distribución de la Muestra _____	29
Tabla 5: Resumen de la entrevista a Directivos _____	52
Tabla 6: Contenido del programa de la propuesta _____	69
Tabla 7: Presupuesto de la propuesta _____	70
Tabla 8: Cronograma de trabajo de la propuesta _____	70
Tabla 9: Descripción del plan estratégico de mejoras _____	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	32
Figura 2	33
Figura 3	34
Figura 4	35
Figura 5	36
Figura 6	37
Figura 7	38
Figura 8	39
Figura 9	40
Figura 10	41
Figura 11	42
Figura 12	43
Figura 13	44
Figura 14	45
Figura 15	46
Figura 16	47
Figura 17	48
Figura 18	49
Figura 19	50
Figura 20	51

RESUMEN

El desempeño de toda institución se concibe en la calidad del servicio que ofrece. Este trabajo de investigación recopila, de forma sencilla y práctica, aspectos relevantes acerca de una de las problemáticas considerables de la Unidad Educativa Santa Elena, objeto de este estudio. En la primera parte del documento se realiza una amplia recopilación de las principales teorías y conceptos relativos a la planificación estratégica, abordando las realidades desde un contexto internacional, hasta llegar a las apreciaciones del tema dentro del ámbito local. Así mismo, se expone la recopilación teórica relacionada con la problemática de la gestión del talento humano, abordando teorías desde los niveles macro hasta los niveles micro, siempre en relación a la institución estudiada. En el documento se plantean la justificación de la investigación, desde el punto de vista práctico, teórico, epistemológico y social, de la misma forma se plantea la situación problemática que determina la hipótesis de trabajo, así como los objetivos del mismo, desarrollando una verdadera contextualización de las variables y de las dimensiones surgidas de las mismas, para esto fue preciso describir cada uno de los factores presentes en las mencionadas dimensiones. Además, se describe la metodología aplicada con su concerniente justificación y operacionalización de variables, detallando con claridad la muestra seleccionada. En el documento se exhiben los resultados del estudio claramente evidenciados a través de gráficos de barras, con su respectiva interpretación. En capítulo aparte se expone la discusión de los resultados sustentados en el proyecto aplicado. Las conclusiones y recomendaciones se presentan de forma clara con la finalidad que facilitar su interpretación. Uno de los capítulos más destacados es el que corresponde a la propuesta, en él se exhiben las alternativas de mejoramiento de la realidad que se pretende cambiar.

Palabras claves: Planificación, estrategia, Talento humano, metodología educativa, calidad.

ABSTRACT

The performance of any institution is conceived in the quality of the service offered. This research work compiles, in a simple and practical way, relevant aspects about one of the considerable problems of the Santa Elena Educational Unit, object of this study. In the first part of the document, an extensive compilation of the main theories and concepts related to strategic planning is made, addressing the realities from an international context, up to the appreciations of the subject within the local scope. Likewise, the theoretical compilation related to the problem of the management of human talent is exposed, approaching theories from the macro levels to the micro levels, always in relation to the studied institution. The document raises the justification of the research, from the practical, theoretical, epistemological and social point of view, in the same way the problematic situation that determines the working hypothesis as well as the objectives of the same, developing a true contextualization. of the variables and the dimensions arising from them, for this it was necessary to describe each of the factors present in the aforementioned dimensions. In addition, the methodology applied with its relative justification and operationalization of variables is described, clearly detailing the selected sample. In the document the results of the study are clearly evidenced through bar charts, with their respective interpretation. In a separate chapter, the discussion of the results based on the applied project is presented. The conclusions and recommendations are presented clearly in order to facilitate their interpretation. One of the most outstanding chapters is the one that corresponds to the proposal, in which the alternatives of improvement of the reality that is intended to change are exhibited.

Keywords: Planning, strategy, human talent, educational methodology, quality.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Las instituciones educativas a nivel mundial orientan su esquema organizacional hacia la tendencia encaminada al enfoque del talento humano encima de una institución, la cual, según el aporte de Chuquisengo, (2016) responde a una óptica mundial en la gestión del recurso humano, que desde hace varios años está orientada a dejar a un lado aquellas conceptualizaciones que emplean el término Recurso Humano y que hacen referencia al ser humano como “ objeto que puede ser sustituido” otro punto dentro del proceso, en opuesto a la definición de “necesario” para llegar a la meta de la institución.

A nivel Latinoamericano, los centros educativos orientan sus enfoques de planificación estratégica hacia la consecución de metas en común, entre las que destacan el desarrollo del capital humano, el cual según mencionan debe ser considerado el fin mismo de la institución. La Comunidad de Estados Latinoamericanos y caribeños CELAC, (2014), en su totalidad se comprometieron a potenciar la inclusión social como “tema estratégico”, todo esto con la finalidad de llegar a la meta institucional, esto quedó plasmado en la Declaración de San de ese año.

En el Ecuador, desde la vigencia de la Constitución de Montecristi en el 2008, se actualizaron muchos de los procesos relacionados a las condiciones en que se deberán administrar a los trabajadores. Se crearon una serie de instituciones enfocadas a brindar un nuevo enfoque a la competencia laboral del ser humano, así tenemos: el Ministerio del Trabajo y el Instituto de Fomento al Talento Humano. Igualmente, se aprobaron una serie de normativas legales que procuran regular la relación entre el empleador y los trabajadores, desde el enfoque moderno donde se considera al ser humano por encima del capital. Esta influencia alcanzó todos los sistemas organizativos, entre ellos el educativo, donde hoy en día se han evidenciado enormes avances en cuanto a las condiciones laborales del personal docente, comparado con años y administraciones anteriores.

La planificación estratégica diseñada por las organizaciones sociales del país, de manera específica por los centros educativos, tanto estatales como no estatales, orientó sus estrategias de trabajo hacia una puesta en práctica de la política pública enfocada en

el talento humano como centro de toda la planificación. Así, se evidencia en el accionar de cada una de las instituciones de educación del Ecuador.

Las organizaciones educativas del sector público en la provincia de Santa Elena, tienen como modelo la normativa legal que regula la gestión y accionar de los trabajadores en el Ecuador, entre ellas destacan la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, así como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público. Cada institución de educación está bajo la supervisión de un Distrito de Educación Cantonal, y este a su vez tiene como su superior a la Coordinación Zonal de Educación, la cual está bajo supervisión del Viceministerio de Educación, así como del Ministerio de Educación, en Ecuador.

En la Provincia de Santa Elena, uno de los centros educativos más importantes es la Unidad Educativa Santa Elena “UESE”, la misma que, cuyo Rector, el MSc Danny Chávez Pozo, la Vicerrectora y demás autoridades internas procuran mejores días para el plantel. A nivel de planificación, gestión y administración de la Institución se alinean a las normativas vigentes en el Ecuador, sumado a éstas las regulaciones internas tales como: el Plan Educativo Institucional (PEI) con sus dimensiones y componentes que definen los estándares de calidad de educación: PCA, PUD, Plan por destrezas, POA, Código de Convivencia que norma las relaciones pacíficas y armónicas de la trilogía educativa que son estudiantes, docentes y padres de familia del Establecimiento Educativo, instituidos para alcanzar las metas y propósitos a ser alcanzados en un determinado periodo a través de estrategias innovadoras y proyectos institucionales, los mismos que deben ser sensibilizados y ejecutados por equipo de trabajo, a la Comunidad Educativa,

Una vez analizadas referencias en contextos internacional, regional y nacional fue necesario hacer un análisis del contexto donde fue aplicada la investigación, así en este sentido fueron plantearon las bases para iniciar un proceso investigativo.

1.2. Trabajos Previos.

Mariñez (2014), en su trabajo investigativo “Tendencias y Perspectivas de la Gestión Humana, desde el Desempeño Organizacional, en analogía con las políticas y estrategias utilizadas en empresas desvinculadas en la Región Suroeste de Republica Dominicana” en donde entre sus instrumentos y técnicas desarrolladas como la encuesta, entrevistas y el cuestionario, en relación a la orientación empírica analítica, carácter detallado y corte transversal, la muestra fue de 68 empleados y 21 jefes de departamento, cuyo objetivo es Realizar un análisis de las tendencias y perspectivas de la acción y competencia humana, desde el punto de vista del desempeño organizacional; sus objetivos específicos son: Comprobar la eficacia de estrategias, gestión humana y políticas, en el desempeño organizacional de las empresas independizadas en la región suroeste de la República Dominicana. La hipótesis de trabajo fue: La ineficacia observada en el ejercicio organizacional de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana, está grandemente correspondida con el proceder de los dirigentes organizacionales frente a los colaboradores, ponen en evidencia una actitud de autoritaria o paternalista en el desarrollo profesional de los colaboradores a su cargo. Entre sus conclusiones destaca que las tendencias y perspectivas de la gestión humana se proyectan hacia el desarrollo de discusiones teóricas, filosóficas y prácticas.

Marcillo (2014), en su trabajo investigativo de PHD denominada Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí, cuyos instrumentos y técnicas empleadas son las entrevistas, la encuesta y la revisión bibliográfica del método inductivo y deductivo, siendo 260 el tamaño de su muestra; y donde el objetivo trazado es Plantear estrategias para gestionar por Competencias del Talento Humano, a continuación se exponen los objetivos específicos: Identificar las normas importantes vinculadas al accionar de los empleados públicos de los GADS., situados en la parte austral de Manabí. Este proyecto indicaba la siguiente hipótesis general: Un modelo de gestión por competencias mejora los desempeños laborales de los dependientes públicos en los GADS., ubicados en el austro de Manabí. A continuación, las hipótesis específicas: a) La creación de un plan estratégico aportará mejoras significativas a la eficiencia laboral de los trabajadores públicos en los GADS., del Sur de Manabí. b) Aplicando capacitaciones específicas a los subalternos de las instituciones públicas se

incrementaría la productividad de los colaboradores de los GADS., del sur de Manabí. En conclusión, es factible proponer un modelo moderno de potenciar por competencia del recurso humano. Así es posible evidenciar el interés de los investigadores en el diseño de propuestas encaminadas a proponer alternativas de mejoras en la planificación estratégica y el accionar de los colaboradores dentro de las instituciones.

Arambulet (2014) en su trabajo de Magister titulada “Diseño de un Modelo de Sistema de Gestión del Talento Humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio Universidad Católica Andrés Bello”, donde se aplicó instrumentos y técnicas tales como el registro anecdótico, entrevista, y revisión documental del modelo descriptivo documental modalidad proyectiva, cuya muestra fue de 152; el objetivo es plantear un nuevo modelo de procedimiento del recurso humano, los objetivos específicos se enlistan a continuación: Considerar la fase del arte en gestionar el accionar de los colaboradores. Las conclusiones señalan que la misión administrativa de talento humano es fructificar la agilidad, el aprendizaje, las habilidades y competencia de la mano de obra. Es así como resulta interesante el desarrollo de propuestas que vayan dirigidas al planteamiento de posibles alternativas de solución a las realidades estudiadas. Indican además que el rol moderno en el fortalecimiento del accionar de los trabajadores es potenciar las destrezas, competencias y cualidades de cada uno de ellos. Cabe recalcar finalmente que han sido varios los autores que han procurado plantear alternativas de solución a la problemática de la planificación estratégica, así como del talento humano desde distintos enfoques.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

1.3.1. Planificación y la educación.

La planificación estratégica dentro de las instituciones educativas debe ser considerada como un inicio. Las organizaciones sociales dependen entre sí, y luchan contra otras con el propósito de lograr sus metas. La estrategia organizacional es una de las herramientas a través de la cual la institución interactúa con su entorno. En tal sentido es preciso marcar la ruta mediante el diseño y la fijación de objetivos macro que deben ser alcanzados a través de estrategias que asegurarán la consecución de los mismos dentro de un tiempo predeterminado.

Chiavenato (2012) hace referencia que, partiendo de la relevancia de la gestión del talento humano dentro de la planificación estratégica, él sostiene que “el propósito de toda organización, su perspectiva hacia un mañana y sus metas prioritarias determinan sus planes a futuro”, así el autor define el accionar de una organización en condición al planteamiento de sus objetivos los cuales en ocasiones tienden a priorizar el capital sobre el talento humano.

Concepto de planificación estratégica

En el nuevo milenio es entendida como un mecanismo de gestión el cual contribuya a sustentar y fortalecer la toma de resoluciones en relación del camino que deben transitar y su capacidad de adaptación a las influencias del entorno que les impone y exigen un desempeño óptimo en eficiencia, eficacia y servicios y productos con altos índices de calidad que se colocan en el mercado (ILPESCEPAL, 2011)

Desde otro enfoque la planificación estratégica es entendida como la ruta escogida para poner en práctica la misión institucional, empleando una serie de recursos en la forma más efectiva y eficiente que se pueda (CIESI, 2012)

Pero la planificación estratégica se comprende como un proceso sistémico mediante el cual se implementan una serie de procedimientos, que se sigue para decidir los objetivos y metas de la Institución, y las tácticas que permitirán alcanzarlos (Anthony Robert, 1998)

1.3.1.1 La Planificación estratégica dentro del sistema educativo.

Es precisamente desde esta perspectiva que toda organización social debe considerar al talento humano como el factor clave y decisivo al momento de definir los objetivos y las estrategias dentro de su planificación estratégica. Enrique Núñez Ríos y Jacqueline Yvette Sánchez García (2011), expresan que:

Un giro de enfoque que se dirija al trabajador se ha alcanzado (aunque a juicio de los autores aún resta mucho por hacer), dado que ya se le denomina talento, así las personas ya no son vistos como engranajes reemplazables, sino como la parte medular de la institución.

Los autores hacen relevancia en la importancia de este cambio de enfoque puesto que se ha empezado a adoptar una perspectiva que surgió en el replanteamiento, donde el individuo era el eje de todo.

1.3.1.2. Importancia de las estrategias dentro de la planificación.

El diseño adecuado de las estrategias al momento de definir el enfoque de la planificación es fundamental dentro de los centros educativos. En los actuales momentos las personas se han convertido en un aliado de las organizaciones sociales indispensable para sus procesos de producción.

Chiavenato (2012) expresa que “El logro de cualquier asunto vinculado a la productividad solamente es posible con el compromiso de distintos grupos de trabajo los cuales contribuyen fructíferamente con algo”. Así entendemos que, desde los proveedores, hasta los altos niveles directivos de la institución., cada uno de ellos apoyan con las providencias y trabajos que transmiten laboriosidad y energía a la organización.

Juan Enrique Núñez Ríos y Jacqueline Yvette Sánchez García (2011) hacen referencia sobre este tema de la siguiente manera:

La forma de manejar adecuadamente la gestión laboral dentro de una institución en ocasiones puede ser conceptualizada como un mecanismo factible de aplicar en cualquier tipología de organización, entendida como un proceso de actividades que se sustenta en la administración.

Es así que las estrategias que se han de diseñar al momento de la planificación estratégica deberán de estar encaminadas al aseguramiento del logro del macro propósito institucional. De esta forma se debe entender a la administración del recurso humano como una necesidad básica dentro de cualquier proceso administrativo cualquiera que sea el tipo de empresas.

1.3.1.3. Planificación estratégica transformadora.

En el mundo educativo de hoy la realidad en temas de planificación estratégica educativa es variable, algo evolutiva. En el Ecuador y de acuerdo a la normativa legal vigente para los centros educativos existe una presión sobre los directivos para alcanzar ciertos objetivos que aún merecen una nueva revisión. Generalmente para que una

planificación estratégica sea transformadora se debería tener en cuenta el accionar directo de cada uno de los interesados quienes en etapas expresarían sus necesidades y prioridades dentro del convivir académico diario.

Se estima que los directivos demuestran falencias en lo referente al empleo de las categorías en la programación estratégica. En este sentido los resultados preliminares generalmente reconocen la planificación corporativa, proyección táctica y operacional, generando así inseguridad y poca innovación, lo que conlleva a bajar la calidad y calidez en el servicio educativo. Bracho & Carruyo, (2012)

1.3.3. La gestión del talento humano.

Antecedentes al talento humano y su gestión

Hoy es conocida el talento humano como gestión, anteriormente los recursos humanos eran considerados una administración, sale a la luz bajo el mismo concepto de organización social luego de los hechos suscitados a inicios del siglo veinte en la industria, por tanto, no se puede decir que es un término reciente, sin embargo, es desde 1927 con Elton Mayo quien comienza a hablar de Recurso Humano, lo cual toma relativo auge en la década de los 70 y 80. Alhama, (2013)

Es que con total certeza el accionar de los colaboradores ha sido considerado un elemento básico para el logro de cualquier emprendimiento, tanto así que desde la etapa de Sun Tzu (siglo V a.C.), mediante su Arte de la guerra, los cuales fueron asimilados por especialistas en relación de tres conceptos fundamentales: La organización, la logística y el liderazgo en el manejo y conducción de aquellos que tienen la responsabilidad de ejecutar las tareas. Cuevas (2011)

La gestión del talento humano debe ser aceptada como la dinamización dinámica de etapas, la cual ha tenido que irse adaptando a diversos cambios e influencias en relación a su entorno, exigencias del mercado, principios económicos, entre otros. Actualmente, hay factores vinculados con los desarrollos tecnológicos, entornos micro y macro de la sociedad, productividad, entre otros. Estrada, (2013)

Chiavenato (2012) escribe sobre el talento humano y su gestión al sostener que “el gestionar la actividad de los colaboradores es un elemento sensorial a la mentalidad que influye en el entorno de las empresas”. Así el autor lo define como “eventual y

situacional” dependiente de características como “costumbres de cada organización”, así como “el componente adoptado por la organización”, así como una gran variedad de variables consideradas.

Se debe entender la gestión del capital humano como un conglomerado compuesto de procesos de la institución, diseñados para mantener animados y congratulados a los trabajadores. En otras palabras, esta práctica se sustenta en la obtención de mejores y nuevas respuestas a las necesidades de los negocios con la vinculación de cada uno de sus colaboradores a través de la aplicación de estrategias que marquen el camino hacia la obtención de las metas propuestas.

1.3.3.1 Estrategias en la gestión del talento humano.

Al momento de desarrollar el análisis y la aplicación de las estrategias dentro de la planificación es preciso conocer la conceptualización del accionar de los colaboradores y sus alcances dentro de la misma. Armando Cuestas (2010) para definir estos aspectos sostiene que:

En una gestión estratégica del trabajo de los colaboradores se distinguen tres elementos: tomar en cuenta el trabajo del equipo, como previsión decisiva en la acción competitiva de las instituciones; la óptica sistemática integradora (en adelante, GRH) y la prioridad que exista conexión entre la GRH y la estrategia institucional.

Como se puede apreciar, el autor realiza una conceptualización basada en la premisa de los recursos humanos, más no del talento humano, sin embargo, si se ratifica en la importancia de este elemento como elemento decisivo en la competitiva de las organizaciones sociales.

1.3.3.2 La innovación en la gestión del talento humano

La tarea de innovar dentro del mundo empresarial es un requisito indispensable. Becerra & Álvarez (2011) sostiene que el tema “ha sido tomado en cuenta con más relevancia por parte de los autores especializados” al referirse a la innovación y gestión del talento humano, considerando el trabajo individual como “aquel detalle especial que dinamiza cada realidad” de cualquier organización social.

Pero es precisamente el tema de la innovación el que debe ser abordado, desde el punto mismo de su concepción, así se la define como:

La innovación es una herramienta que le permite a cada organización la oportunidad de crear nuevas experiencias a la vez que se genera conocimiento mediante la resolución de una problemática planteada.

Así se entiende la innovación como aquella capacidad de una organización para desarrollar nuevos conocimientos a partir de sus experticias con la finalidad de crear valor agregado brindando así la oportunidad de ofrecer alternativas de solución ante una problemática.

1.3.4. La administración educativa en la gestión del talento humano.

La administración del trabajo, hoy por hoy, es uno de los aspectos más influenciados por los recientes cambios de la sociedad moderna. Las organizaciones sociales reconocen que ser humano es el elemento vital de su enfoque, que aplica el conocimiento y perspicacia a las empresas y coherencia a sus metas.

Chiavenato (2012) le ofrece a la gestión del trabajo una importancia radical ya que considera que “la forma de interactuar con seres humanos y junto con ellos darles el valor que se merecen mejora y potencia la actividad productiva en cada organización”, haciendo énfasis en el giro organizacional que se evidencia en las organizaciones sociales durante los últimos años. Él le ofrece una nueva visión y recomienda que sean tratados “como miembros y colaboradores de las actividades empresariales”, tomando en cuenta que actualmente ya no se habla de recursos humanos, sino de gestión del trabajo de las personas.

1.3.4.1 La gestión del talento humano y su evolución en la educación.

A consecuencia del cada vez más evolutivo y competitivo escenario mundial existen varios factores que han ido evolucionando constantemente, así la gestión del trabajo ha sido considerada una de esas variables en permanente cambio lo cual obliga a las organizaciones sociales a adaptarse a dichos cambios.

Pilar Jericó sobre el tema menciona lo siguiente:

Hoy en día es preciso identificar nuevas fortalezas que de una u otra forma han revolucionado el accionar de las organizaciones, la generación de ventajas competitivas vinculando a clientes y consumidores con la idea de adquirir productos y servicios personalizados.

Es evidente que hoy los negocios pioneros en el mercado, más temprano que tarde pueden verse afectadas en su espacio en el mercado al no considerar aspectos tan importantes como la adecuada gestión del trabajo colaborativo dentro de sus instituciones.

1.4. Formulación del Problema.

La Unidad Educativa “Santa Elena” situada en la ciudad de Santa Elena, provincia del mismo nombre, brinda sus servicios a la juventud de la Península desde 1973, actualmente posee 1640 estudiantes, con una planta docente de 60 profesores, de ellos el 90% posee título de cuarto nivel (maestría). Su Rector es el Magister Danny Chávez Pozo.

El Plan Educativo Institucional del plantel persigue entre sus objetivos promover la integración y desarrollo del talento humano institucional (PEI, 2017, p.25) Para esto se precisa la participación activa de toda la planta docente. Sin embargo, se evidencia la inexistencia de una planificación estratégica participativa e interactiva que oriente el accionar de personal docente y administrativo en la institución, fijando con claridad las metas institucionales que deberían ser alcanzadas durante los periodos académicos, haciendo evidente la debilidad al momento de diseñar la planificación del plantel.

Desde esta perspectiva se expone la siguiente pregunta problemática:

¿Cómo sería la propuesta sobre planificación estratégica para mejorar la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, ¿en el periodo 2017?

1.5. Justificación.

Este trabajo investigativo titulado “La planificación estratégica y la gestión de talento humano en la unidad educativa “Santa “Elena”, provincia de Santa Elena - Ecuador, 2017” se justifica dado el hecho de la necesidad de conocer los niveles de influencia generados a partir de la planificación estratégica diseñada para el colegio técnico Santa Elena, todo esto enfocado en el desempeño de la competitividad humana por parte de los directivos del centro de estudios.

Tras un enfoque desde la perspectiva social, la presente investigación es necesario, dada la relevancia actual y coyuntura socio-económica de la Provincia de Santa Elena, donde cada vez es más notorio el crecimiento de la demanda de un cupo para los niveles de educación media, siendo la Unidad Educativa, objeto de este estudio, una de las más solicitadas por la comunidad. Por ende, es preciso conocer los alcances de la planificación institucional actual, así como determinar los niveles de atribución de la misma en la gestión del trabajo.

En cuanto a la importancia productiva, el proyecto a tratar se explica desde una visión funcional, pues al admitir las condiciones actuales de la Influencia de la planificación estratégica y la aplicación del trabajo en la Unidad Educativa Santa Elena “UESE”, Provincia de Santa Elena, ante los escasos beneficios conseguidos durante el último ciclo lectivo permitirá tomar correcciones inmediatas a corto plazo ajustado de forma práctica nuevas técnicas de trabajo que contribuyan al logro de las metas trazadas en la planificación.

Se plantea la presente investigación con el firme propósito que las respuestas a las interrogantes que se obtengan contribuyan como un aporte cognitivo a las teorías científicas en la sociedad, de la misma forma se consolide un punto inicial para nuevas investigaciones en temas académicos, permitiendo así definir nuevas y mejores teorías dentro del enfoque de planificación estratégica y gestión de talento humano. El proyecto se argumenta en función de la epistemológica que se instaura como contribución dentro de las líneas de trabajo investigativa vinculadas a la gestión, calidad dentro del sistema educativo que han sido enunciadas a través del centro de estudio superiores.

A través del planteamiento del presente trabajo investigativo se obtendrá información necesaria para poder rediseñar la planificación institucional (PEI), dirigida

sobre nuevas estrategias y fijada en nuevos objetivos organizacionales. Es precisamente desde este punto donde se justifica el aporte teórico del proyecto, dado que mediante la aplicación del plan de mejoras en torno a la planificación estratégica sobre la gestión del talento humano facilitará los procesos de planificación educativa del plantel contribuyendo así al fortalecimiento institucional, se han de rediseñar las metas y plantear nuevas estrategias que fomenten la calidad educativa en el centro de estudios.

1.6. Hipótesis.

Con lo manifiesto es posible plantear para su consideración la hipótesis siguiente.

H₁ La propuesta sobre planificación estratégica optimizará la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017.

H₀ La propuesta sobre planificación estratégica no optimizará la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017.

1.7. Objetivo General.

Proponer un plan estratégico de mejoras para fortalecer la gestión de talento humano que optimice el servicio ofertado en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.

1.7.1. Objetivos Específicos.

- Analizar la planificación estratégica transformadora y la misión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017
- Determinar las características de la innovación de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.

- Describir la planificación estratégica competitiva con la evolución de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.
- Diseñar un “Plan estratégico de mejoras” fundamentado en las teorías planteadas por Chiavenato y Becerra & Álvarez para mejorar la planificación estratégica y la gestión de talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.
- Validar los ítems de los instrumentos que se emplearán: la encuesta y la entrevista mediante la aplicación de una prueba piloto para posteriormente sistematizar los resultados de la aplicación del instrumento previamente revisados por expertos y validadores.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

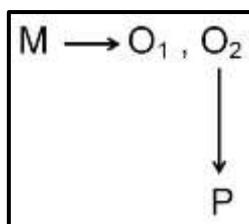
La exposición de la problemática definió el alcance inicial de la investigación, esto implica poner en práctica más de un modelo investigativo que sean aplicados al contexto específico de estudios. El diseño investigativo responde al descriptivo prospectivo. Se combinará el modelo cuali-cuantitativo que corresponde al modelo de investigación mixta. A través de este método será posible el análisis del problema investigativo representando el proceso sin afectar el problema ni operar alguna variable. Las variables a describir serán la correspondencia existente entre la planificación estratégica y la gestión del trabajo, cuyas teorías construidas a partir de la descripción alimentarán la propuesta planteada.

Con la investigación descriptiva se obtendrá una respuesta analítica de la variable planificación estratégica, especificando uno a uno de los elementos que la integran, entre ellos la planificación educativa, las estrategias diseñadas, y la situación actual del centro de estudios.

De igual forma corresponderá describir la variable número dos, vinculada a la gestión del trabajo, desarrollando caracterizaciones de los componentes gestión, impacto de la gestión en el trabajo y la innovación.

Mediante la investigación descriptiva - prospectiva, y luego de la recopilación, elucidación, estudio y verificación de la información será posible construir una propuesta enfocada a brindar opciones de respuesta asertiva a la realidad estudiada.

El presente gráfico refiere al tipo de diseño descriptivo - prospectivo.



Donde:

M = Muestra: 60

01 = Variable independiente (Planificación estratégica)

02 = Variable dependiente (Gestión del talento humano)

P = Propuesta

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1. Variable Independiente.

La planificación estratégica. - La misión de la institución, su perspectiva del futuro y sus trascendentales objetivos determinan su estrategia didáctica y administrativa. Así los pocos elementos constitutivos de alguna manera sobresaliente de esas técnicas es el personal de la empresa, el talento y el elemento central que gobierna cada institución. El elemento central de la organización. (Chiavenato, 2009)

2.2.2. Variable Dependiente.

La gestión de talento humano. – en la actualidad existen tres elementos que diferencian claramente una acertada dinamización inteligente de los trabajadores, éstas son: la importancia que se dé a los talentos humanos, como un recurso determinante en la competencia de los organismos, el punto de vista integral en la gestión de recursos humanos (, GRH) y una prioridad para que se identifique conexión o conciliación entre la GRH y las técnicas empresariales. (Cuestas, 2007, p.2)

2.2.3.Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La planificación estratégica	La misión de la organización, su visión del futuro y sus principales objetivos condicionan su estrategia organizacional. El único integrante racional e inteligente de esta estrategia es el elemento humano, la cabeza y el sistema nervioso de la organización. El cerebro del negocio. La inteligencia que toma decisiones. (Chiavenato, 2009)	Se desea conocer la incidencia de la planificación estratégica en la Institución educativa, objeto de estudio. Para este trabajo investigativo se hará uso del cuestionario con 20 ítems dispuestos y ordenados, con sus indicadores para evaluar el impacto de la planificación educativa.	. Planificación estratégica transformadora.	Evidencia objetivos claros y medibles	01. Está de acuerdo con los objetivos planteados en la Planificación Estratégica Institucional. 04. Los docentes contribuyen para alcanzar los objetivos institucionales incluidos en la Planificación Estratégica Institucional	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Posee mecanismos de control	02. Las políticas internas incluidas en la Planificación Estratégica responden a los objetivos institucionales	
				Diseñada con la participación de todos	03. Los docentes participan en el diseño de la Planificación Estratégica Institucional	
			Planificación estratégica competitiva	Coherente con los objetivos planteados	05. Las estrategias están diseñadas en función de los objetivos la Planificación Estratégica Institucional. 08. Las metas planteadas son claras y consistentes con las estrategias adoptadas en la Planificación Estratégica Institucional.	
				De aplicación práctica	06. Las estrategias planteadas en la Planificación Estratégica Institucional son prácticas y ejecutables	
				Diseño flexible	07. Las estrategias diseñadas son ajustables de acuerdo a cada necesidad	

Variable	Definición conceptual de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	En la actualidad, esencialmente los tres elementos que distinguen con claridad a una gestión estratégica de los recursos humanos (en adelante, rr. hh.), son: la consideración de los rr. Hh, como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la gestión de recursos humanos (en adelante, GRH) y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la GRH y la estrategia organizacional. (Cuestas, 2007, p.2)	Aplicación de la escala de Likert la cual recoge información sobre la gestión del talento humano. Consta de un cuestionario con 20 ítems, distribuidos con sus respectivos indicadores de evaluación.	La misión del talento humano dentro de la institución	Resultados positivos en todos los niveles	09. Los resultados que se obtienen de la gestión docente están alineados a la misión institucional. 11. Está de acuerdo en los resultados de la última evaluación de desempeño aplicada al talento humano.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Mecanismo de control	10. Los códigos de convivencia y normativas internas se ajustan a la realidad de la institución educativa.	
				Autoevaluación permanente	11. Está de acuerdo en los resultados de la última evaluación de desempeño aplicada al talento humano.	
			Evolución de la gestión del talento humano	Personal docente con altos niveles de satisfacción	12. Usted está conforme con la actual gestión de talento humano aplicada sobre los integrantes de la comunidad educativa. 13. Considera que la planta docente está satisfecha con la gestión aplicada. 16. Considera usted aceptable los resultados obtenidos con el actual estilo de gestión de talento humano aplicado en la institución.	
				Cumplimiento de los objetivos	14. La planta docente colabora con el cumplimiento de los objetivos de la Planificación Estratégica Institucional	
				Capacitación constante.	15. Se aplican de forma periódica programas de capacitación y actualización del talento humano	
			Innovación en la gestión del talento humano	Innovación permanente	17. Considera que las autoridades de la institución se preocupan y gestionan su formación de manera constante.	
				Aplicación de nuevas estrategias	18. Las estrategias aplicadas a la gestión del talento humano que son adecuadas y actualizadas	
				Recoger sugerencia de mejora.	19. Las autoridades recogen sugerencias de los docentes para la toma de decisiones. 20. Considera usted que la actual comisión participa de forma activa en el diseño de nuevas estrategias de gestión	

2.3 Población y muestra

Sabino (1992), se refiere a la totalidad objeto del proceso estadístico como “apuntes e información que resultan de un todo de elementos que forman la población importante del proceso investigativo”. Seguidamente se pondrá a consideración esa población.

2.3.1. Población.

El universo, objeto de esta investigación, es la Unidad Educativa “Santa Elena” se conforma por la planta docente, planta de administración, y personas de servicio. Para la determinación de la Muestra, y, en función de los elementos peculiares de la población se consideró el número total de ésta, como elemento representativo para el proceso de investigación.

Tabla 2

Asignación de la población de docentes

NIVELES	TOTAL DE DOCENTES
Básica Superior	25
Bachillerato	35
Total	60

Fuente; Elaborado por Sandra Suárez Quinde

2.3.2. Muestra.

Tabla 3

Distribución de la muestra de docentes

NIVELES	TOTAL DE DOCENTES
Número total de docentes	60
Muestra	60

Fuente; Elaborado por Sandra Suárez Quinde

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

2.4.1. Técnica

Casas Anguitaa, J.R. Repullo Labrador y J. Donado Campos (2012) indican que “es una técnica muy empleada en los sectores de la salud, social, economía lo cual se evidencia la publicación de insumos académicos e investigativos que se publicaron últimamente”. Para la ejecución de la investigación se ha recurrido a varias técnicas como: La encuesta y la entrevista.

Se debe precisar que la encuesta fue de carácter anónimo y se aplicó a los profesores, se trabajó en jornadas no laborables para no entorpecer horarios de clases normales. La entrevista fue otra de las técnicas que se aplicaron, en este caso a cierto grupo de directivos. La entrevista fue aplicada a los participantes antes mencionados en días de descanso para no interrumpir con fechas laborables.

2.4.2. Instrumento

Se aplicó el cuestionario, elaborado hasta con 20 ítems, con la firme convicción de conseguir información inequívoca de los consultados. Se utilizó un Instrumento estructurado para recolectar información sobre la variable independiente. Escala de Likert: se utilizó analizar el criterio y forma de pensar de las personas, de la misma forma para recolectar datos acerca de las variables.

De la misma forma se diseñó un instrumento para la entrevista a los directivos. Este cuestionario está elaborado con 10 ítems en función de las dimensiones ya definidas con el propósito de levantar información pertinente a las autoridades del centro educativo.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para este trabajo investigativo fue empleada una estadística descriptiva, para realizar un análisis a profundidad de la realidad de la Unidad Educativa Santa Elena, para ello se recogió información que evidenció la situación existente en tiempo real, recopilando experimentaciones y condiciones de prácticas anteriores que ayudaron a identificar elementos propios y no usuales dentro de la institución educativa.

Para cuantificar esta información fue empleado el software Excel a fin de constituir muestras visibles o gráficos que determinen los niveles e índices representativos de la problemática estudiada, se recogió los datos a partir de una selección de porción de la totalidad del estudio de donde es posible establecer conjeturas y conclusiones veraces acerca de la totalidad de los elementos que se estudian. En definitiva, se puede decir que el trabajo fue realizado en este orden.

1. Validación de los instrumentos para recolectar la información.
2. Aplicación de una encuesta piloto y análisis de resultados obtenidos a través de software pertinentes.
3. Obtención de la información en la fuente mediante la aplicación de herramientas diversas.
4. Tabulación y análisis de los datos recolectados de forma oportuna.
5. Elaboración de informe final, así como de resultados.

El objetivo fue realizar un diagnóstico válido enmarcado en aspectos referenciales a todos los niveles de estudio, los cuales dependerán de las características relevantes del proyecto investigativo analizado. Es preciso puntualizar que, al no existir variables manipuladas, no existe la posibilidad de un análisis independiente de los resultados que se obtuvieran, los cuales difícilmente se podrán repetir y no será posible hacer una prórroga acerca del experimento, ni tampoco volver al análisis ni revisión de los resultados.

2.6 Aspectos éticos

Es preciso mencionar que los datos obtenidos a través de fichas y bibliografías relacionadas, además se construyó el presente trabajo bajo las reglas de las normas APA-UCV, 6ta edición procurando alinearnos al respecto de los derechos que poseen los autores así como la propiedad intelectual de los mismos, también se reserva los derechos de publicación tanto de nombres como de docentes de la universidad, la información está guardada en una carpeta cuyas evidencias pueden ser mostradas de acuerdo a los requerimientos del jurado. Para la etapa de recolección de los datos se solicitó los permisos respectivos a los principales de los centros educativos, en todos los momentos: prueba piloto y aplicación de encuestas en su parte final. Las encuestas han sido aplicadas de forma reservada.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados encuesta personal docente.

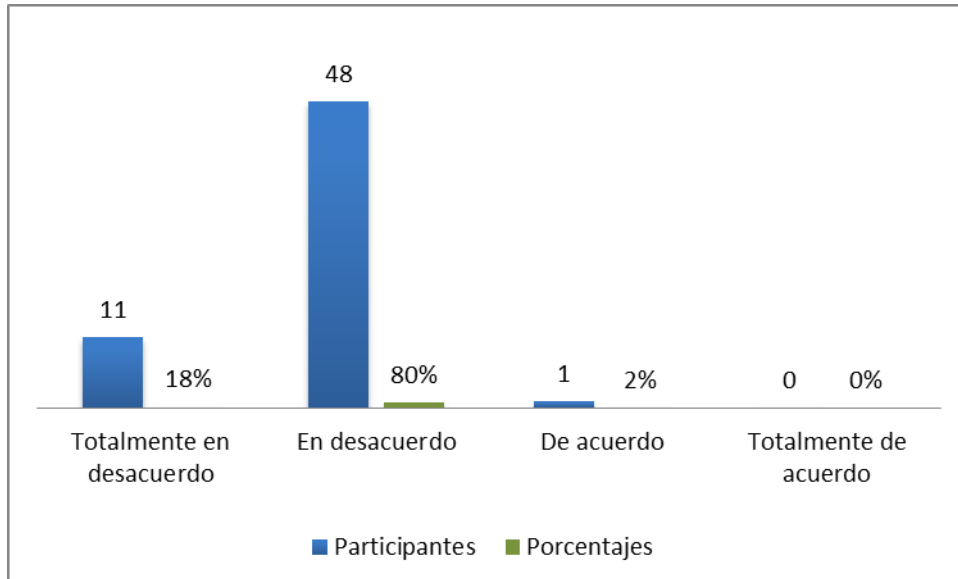


Figura 1.

Distribución de la opinión de los docentes en relación a si consideran o no que los objetivos planteados en la Planificación Estratégica Institucional promueven un proceso transformador y positivo en el plantel.

Apreciaciones

En la Figura 1 se aprecia el número de docentes en la en relación a si consideran o no que los objetivos planteados en la Planificación Estratégica Institucional promueven un proceso transformador y positivo en el plantel.

- En total 1 participante está de acuerdo y 48 en desacuerdo. 11 están totalmente en desacuerdo y 0 totalmente de acuerdo. 60 en total.
- El dato más frecuente se encontró entre el 1 y el 2. 18% participantes en desacuerdo y 80% totalmente desacuerdo, 98% en total en este rango.

- La Mediana nos indica una ligera concentración central de los datos con tendencia hacia los ítems 2 y 1. Mientras que la desviación estándar nos señala que existe una leve dispersión de los datos.

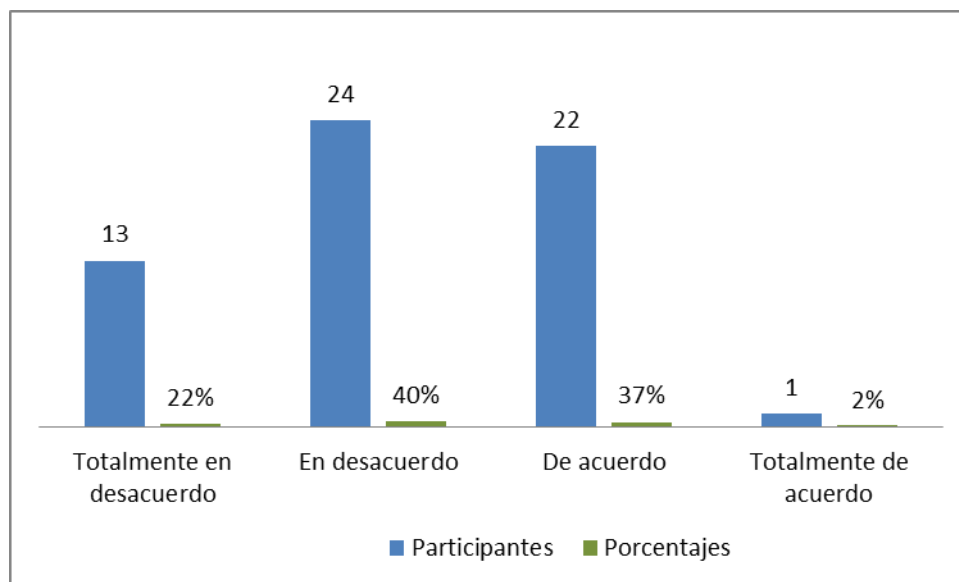


Figura 2.

Distribución de la opinión de los docentes acerca de que si están de acuerdo o no en que las políticas internas incluidas en la Planificación Estratégica responden a los objetivos institucionales.

Apreciaciones

- En la Figura 2 se aprecia el número de docentes en la investigación y su opinión acerca de que si están de acuerdo o no en que las políticas internas incluidas en la Planificación Estratégica responden a los objetivos institucionales En total 24 participantes están en desacuerdo y 22 de acuerdo. 1 totalmente de acuerdo. 13 totalmente en desacuerdo.
- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 40% participantes en desacuerdo y 37% de acuerdo, 78% en total en este rango.
- La Mediana indica una marcada concentración central de los datos con inclinación representativa hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar señala que existe una marcada dispersión de los datos hacia el 1.

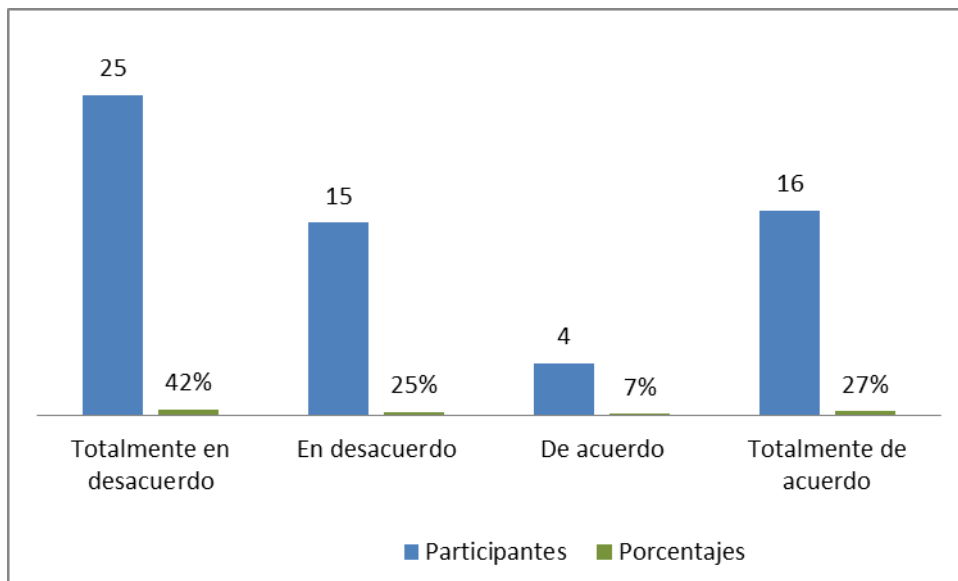


Figura 3.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si está de acuerdo o no en los niveles de participación docente para el diseño de la Planificación Estratégica Institucional.

Apreciaciones

En la Figura 3 se aprecia el número de docentes para conocer si está de acuerdo o no en los niveles de participación docente para el diseño de la Planificación Estratégica Institucional.

- En total 15 participantes están en desacuerdo y 4 de acuerdo. 16 totalmente de acuerdo. 25 totalmente en desacuerdo.
- El detalle más frecuente se encontró entre el 1 y el 4. 42% de los encuestados en desacuerdo y 27% totalmente de acuerdo, 69% en total en este rango.
- La Mediana indica que no existe concentración central de los datos mientras que la desviación estándar muestra que existe dispersión de datos entre el dato 1 y el dato 4.

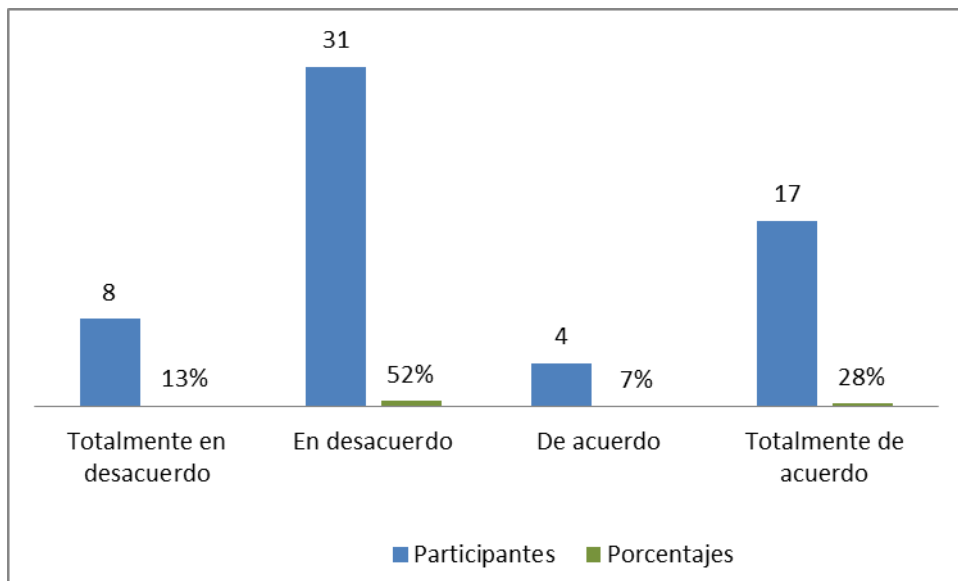


Figura 4.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si consideran o no que los docentes contribuyen de manera adecuada, con el desempeño de sus actividades, a un proceso transformador positivo.

Apreciaciones

En la Figura 4 se aprecia el número de docentes en la investigación para conocer si consideran o no que los docentes contribuyen de manera adecuada, con el desempeño de sus actividades, a un proceso transformador positivo.

En total 31 participantes están en desacuerdo y 4 de acuerdo. 17 totalmente de acuerdo. 8 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 4. 52% participantes en desacuerdo y 28% de acuerdo, 80% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central en el dato 2; mientras que la desviación estándar señala que existe dispersión de los datos, más acentuada en el dato 4 así como en el dato 1.

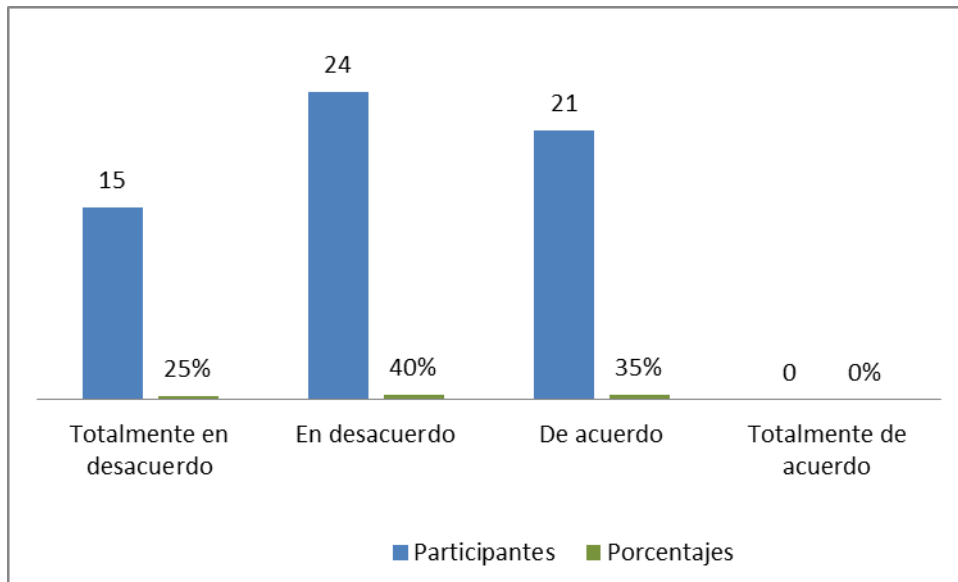


Figura 5.

Distribución de la opinión de los docentes en relación en saber si están de acuerdo o no en que las estrategias institucionales son competitivas en función de los objetivos del PEI.

Apreciaciones

En la Figura 5 se aprecia el número de docentes en la investigación en relación en saber si están de acuerdo o no en que las estrategias institucionales son competitivas en función de los objetivos del PEI.

En total 24 participantes están en desacuerdo y 21 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 15 totalmente en desacuerdo.

- La coincidencia más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 40% participantes en desacuerdo y 35% de acuerdo, 75% en total en este rango.
- La Mediana indica una marcada concentración central de los datos con inclinación marcada hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe desviación de los datos ligera hacia el dato 1.

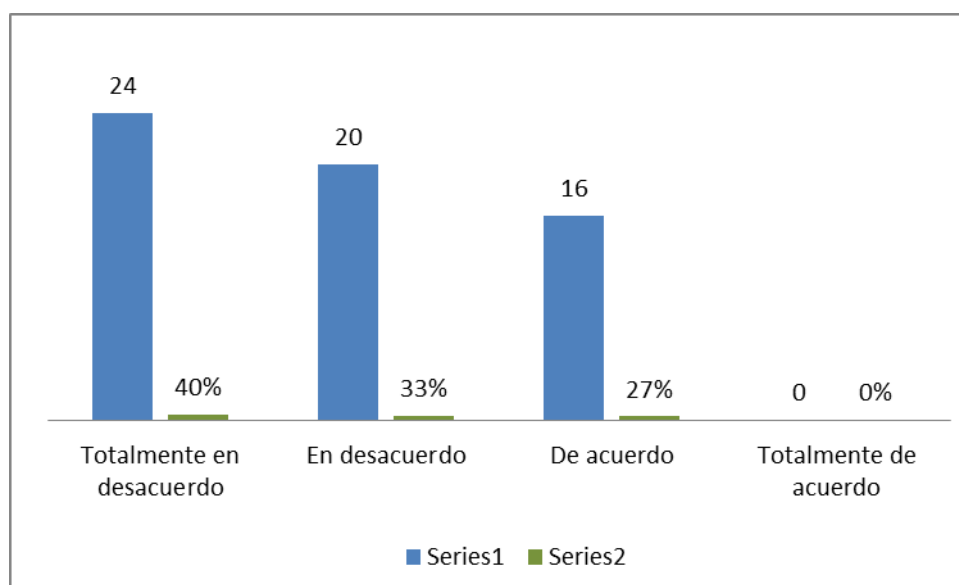


Figura 6.

Distribución de la opinión de los docentes en relación a conocer si consideran o no que las estrategias planteadas son beneficiosos y ejecutables para la Institución.

Apreciaciones

En la Figura 6 se aprecia el número de docentes en la investigación en relación a conocer si consideran o no que las estrategias planteadas son beneficiosos y ejecutables para la Institución.

En total 18 participantes están en desacuerdo y 18 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 24 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 1 y el 2 y 3. 40% participantes en desacuerdo y 33% de acuerdo, 73% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos con dispersión pronunciada hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia el 1.

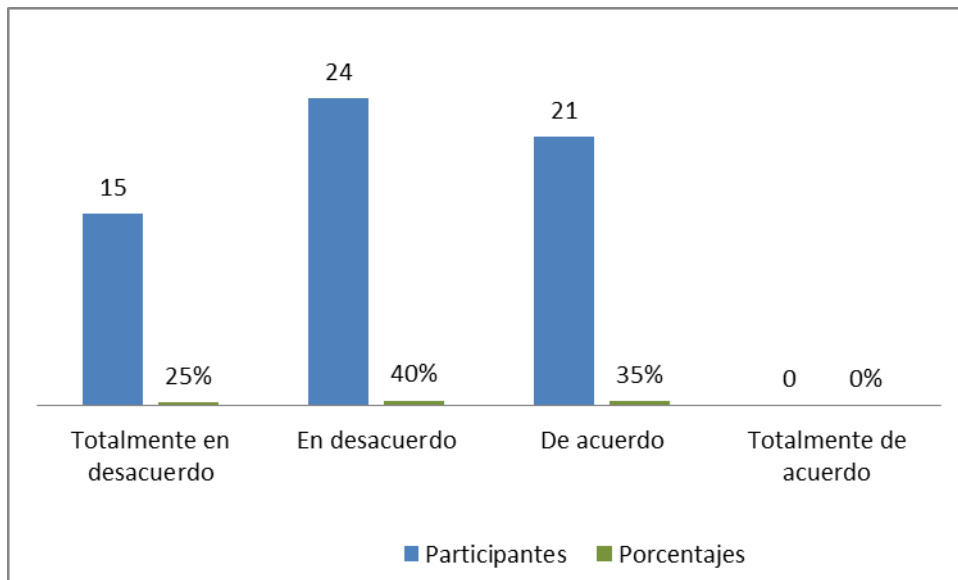


Figura 7.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si consideran o no consideran que las estrategias diseñadas son ajustables de acuerdo a cada necesidad.

Apreciaciones

En la Figura 7 se aprecia el número de docentes en la investigación para conocer si consideran o no consideran que las estrategias diseñadas son ajustables de acuerdo a cada necesidad.

En total 24 participantes están en desacuerdo y 21 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 0 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 40% participantes en desacuerdo y 35% de acuerdo, 75% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3, con tendencia marcada hacia en dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos.

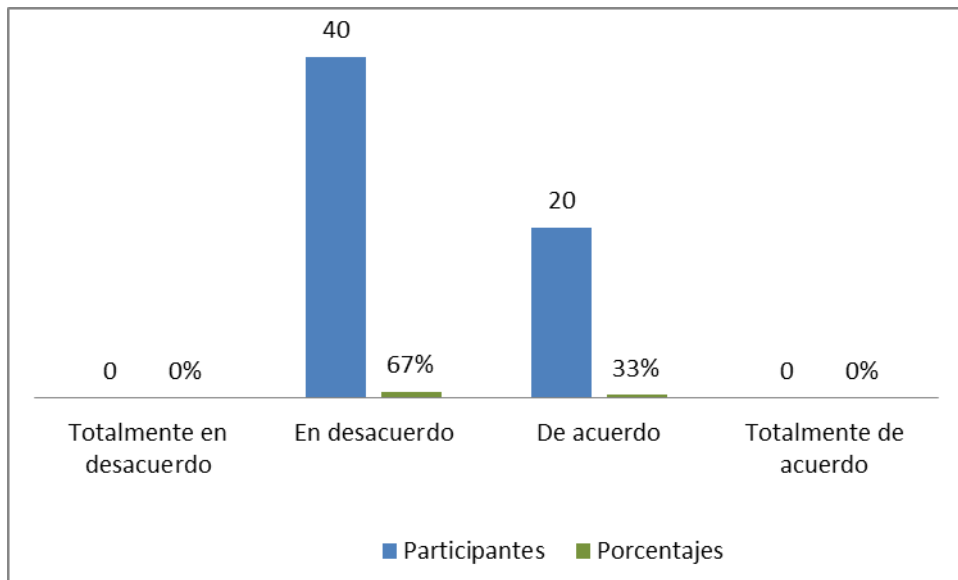


Figura 8.

Distribución de la opinión de los docentes en relación de que si piensan o no que las metas planteadas son precisas y armónicas con las estrategias adoptadas en la Planificación Estratégica Institucional.

Apreciaciones

En la Figura 8 se aprecia el número de docentes en relación de que si piensan o no que las metas planteadas son precisas y armónicas con las estrategias adoptadas en la Planificación Estratégica Institucional.

En total 40 participantes están en desacuerdo y 20 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 0 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 67% participantes en desacuerdo y 33% de acuerdo, 60 en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que no existe dispersión de los datos.

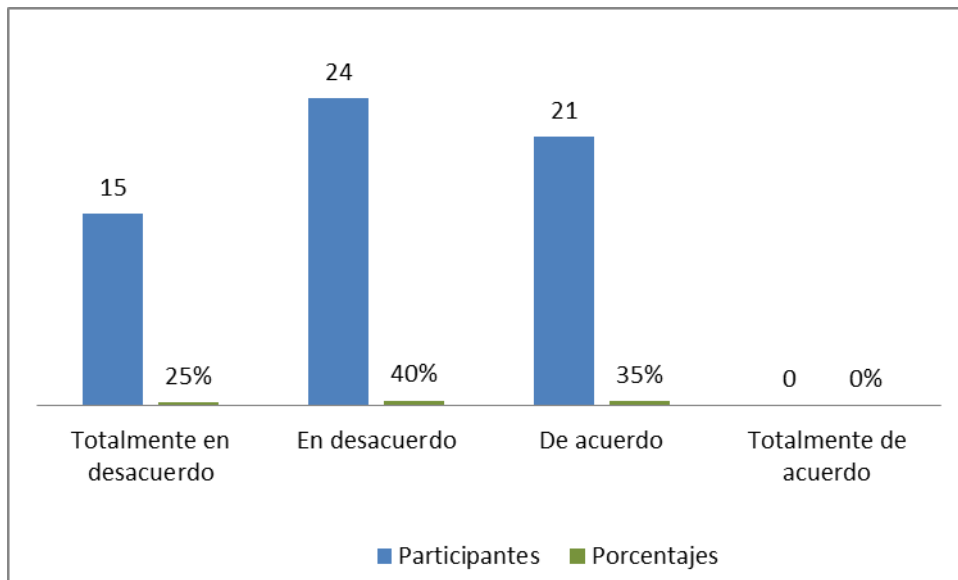


Figura 9.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si consideran o no que los resultados que se obtienen de la gestión docente están alineados a los objetivos, misión y metas institucionales.

Apreciaciones

En la Figura 9 se aprecia el número de docentes para conocer si consideran o no que los resultados que se obtienen de la gestión docente están alineados a los objetivos, misión y metas institucionales.

En total 24 participantes están en desacuerdo y 21 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 15 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 40% participantes en desacuerdo y 35% de acuerdo, 75% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con una marcada inclinación hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión tendiente de los datos hacia la parte superior.

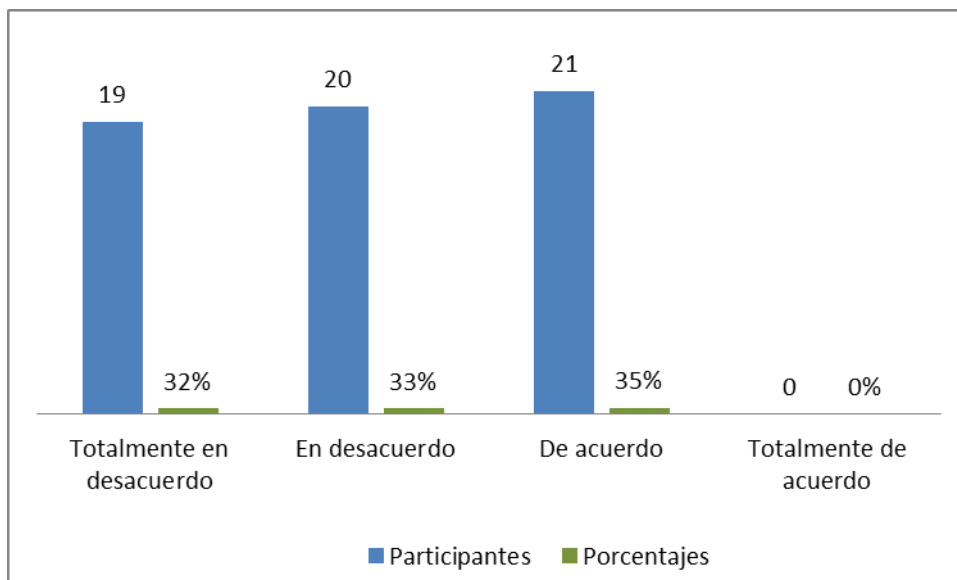


Figura 10.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si piensan que los códigos de convivencia y normativas internas fortalecen la misión de la institución educativa, o no.

Apreciaciones

En la Figura 10 se aprecia el número de docentes para conocer si piensan que los códigos de convivencia y normativas internas fortalecen la misión de la institución educativa, o no.

En total 20 participantes están en desacuerdo y 21 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 19 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 33% participantes en desacuerdo y 35% de acuerdo, 68% en total en este rango.
- La Mediana indica una leve concentración central de los datos hacia el dato 1, 2 y 3. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia el dato 1.

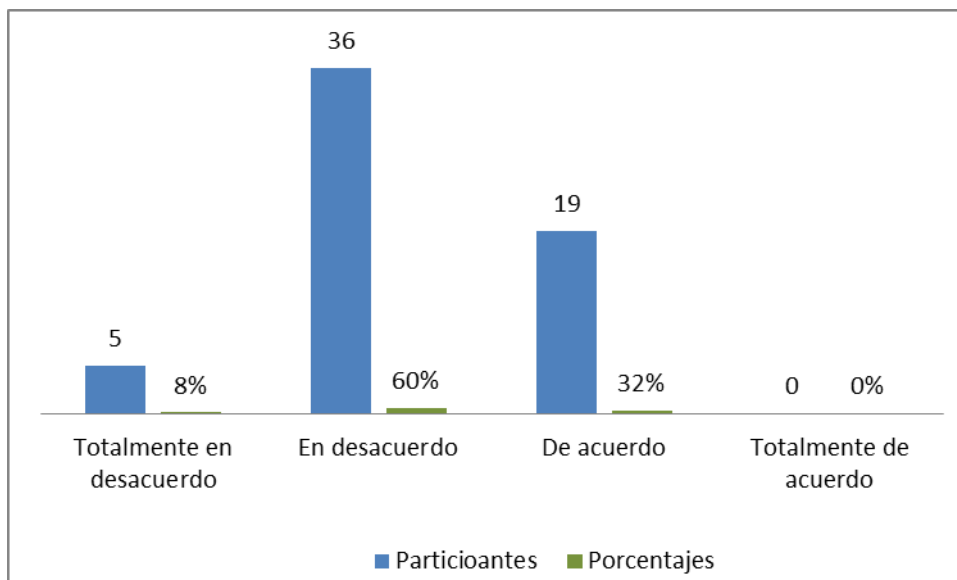


Figura 11.

Distribución de la opinión de los docentes relacionada a si están o no de acuerdo con el trabajo aplicado por la gestión de talento humano en la Institución.

En la Figura 11 se aprecia el número de docentes relacionada a si están o no de acuerdo con el trabajo aplicado por la gestión de talento humano en la Institución.

En total 36 participantes están en desacuerdo y 19 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 5 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 60% participantes en desacuerdo y 32% de acuerdo, 92% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con una inclinación leve hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia arriba.

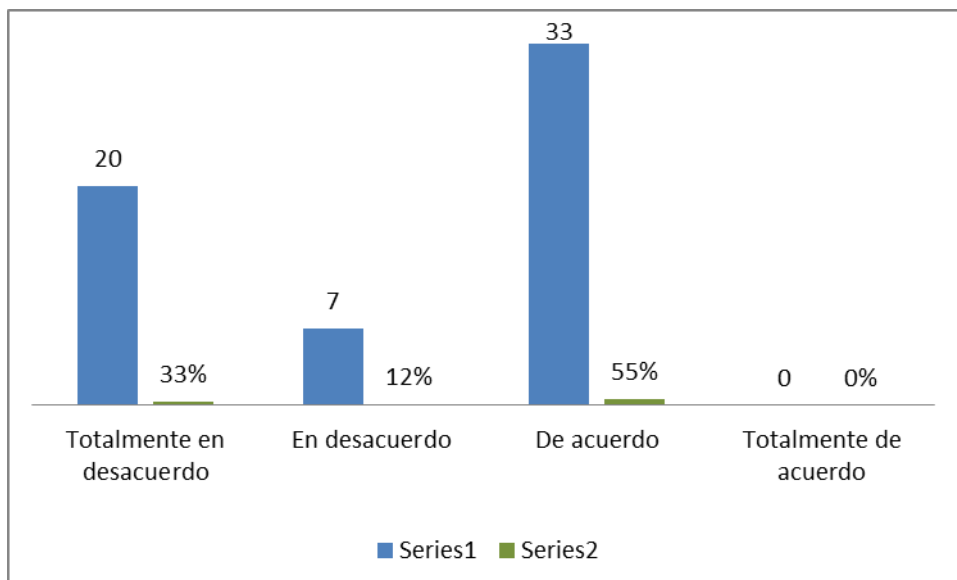


Figura 12.

Distribución de la opinión de los docentes en referencia para saber si está conforme o no con la actual gestión de talento humano aplicada sobre los integrantes de la comunidad educativa, pues contribuyen a los objetivos del plantel.

En la Figura 12 se aprecia el número de docentes en referencia para saber si está conforme o no con la actual gestión de talento humano aplicada sobre los integrantes de la comunidad educativa, pues contribuyen a los objetivos del plantel.

En total 7 participantes están en desacuerdo y 33 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 20 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 1 y el 3. 33% participantes totalmente en desacuerdo y 55% de acuerdo, 88% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central hacia el dato 3 con una inclinación hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia el dato 1.

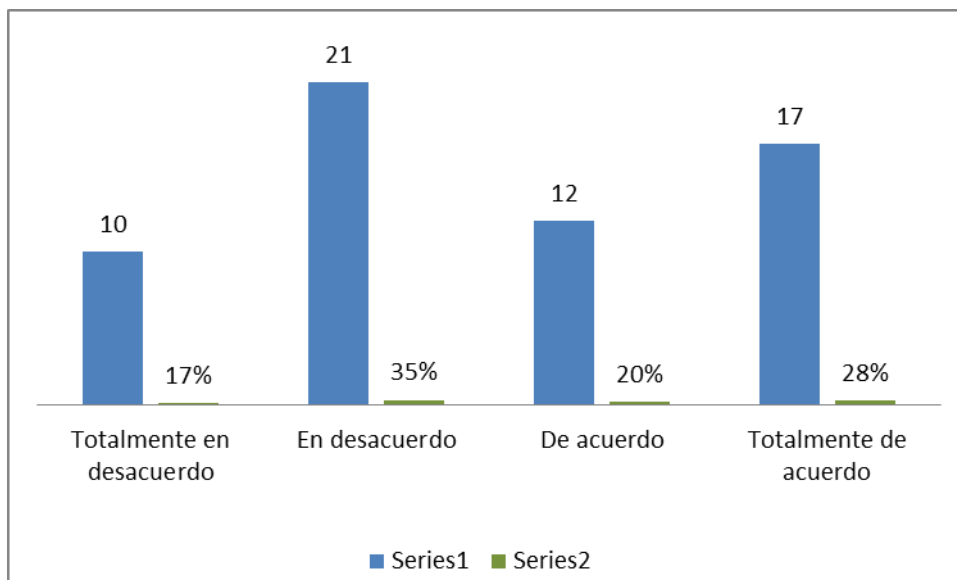


Figura 13.

Distribución de la opinión de los docentes para saber si consideran o no que la gestión que realiza talento humano es la más adecuada para mejorar el desarrollo de las actividades institucional.

En la Figura 13 se aprecia el número de docentes para saber si consideran o no que la gestión que realiza talento humano es la más adecuada para mejorar el desarrollo de las actividades institucional.

En total 21 participantes están en desacuerdo y 12 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 10 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 4. 35% participantes en desacuerdo y 28% de acuerdo, 63% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 4 con una breve inclinación hacia el dato 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos, desde el dato 2 hacia el 4.

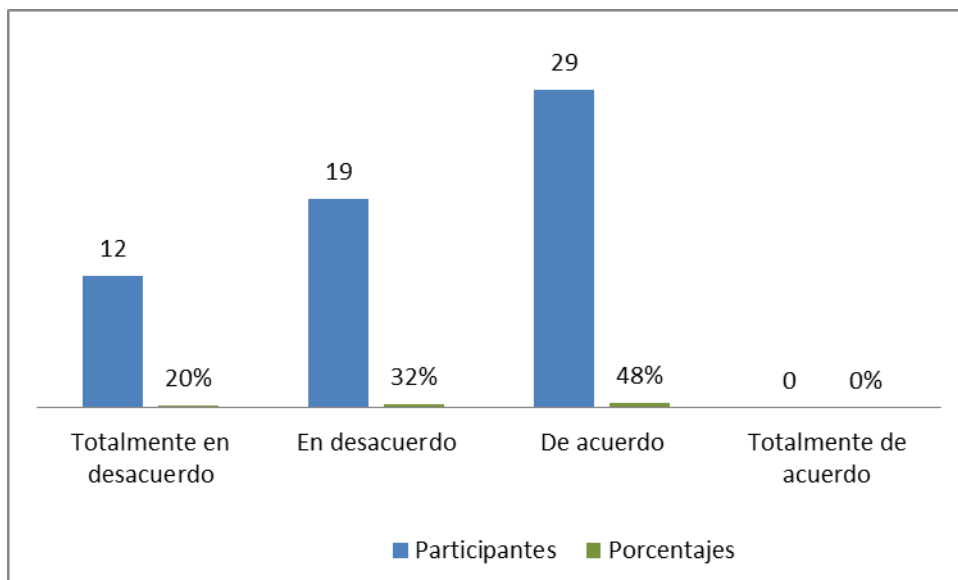


Figura 14.

Distribución de la opinión de los docentes si el personal colabora o no con el cumplimiento de los objetivos de la Planificación Estratégica Institucional.

En la Figura 14 se aprecia el número de docentes si el personal colabora o no con el cumplimiento de los objetivos de la Planificación Estratégica Institucional.

En total 19 participantes están en desacuerdo y 29 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 12 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 32% participantes en desacuerdo y 48% de acuerdo, 80% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con inclinación hacia el dato 1. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos.

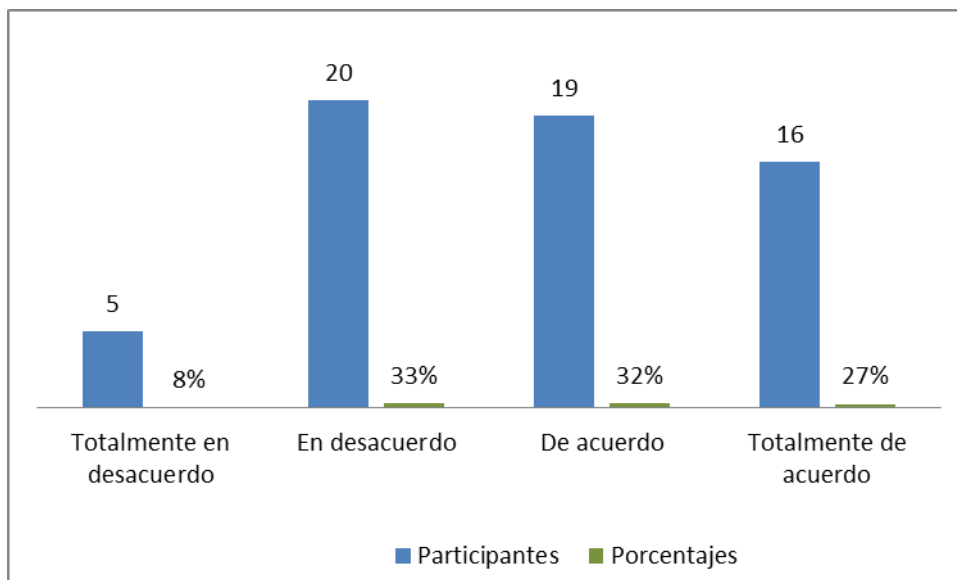


Figura 15.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si asiste de forma periódica o no, a programas de capacitación y actualización gestionados por talento humano.

En la Figura 15 se aprecia el número de docentes para conocer si asiste de forma periódica o no, a programas de capacitación y actualización gestionados por talento humano.

En total 20 participantes están en desacuerdo y 19 de acuerdo. 16 totalmente de acuerdo. 5 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 33% participantes en desacuerdo y 32% de acuerdo, 65% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con una inclinación sostenida hacia el dato 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos, desde el centro hacia el dato 4.

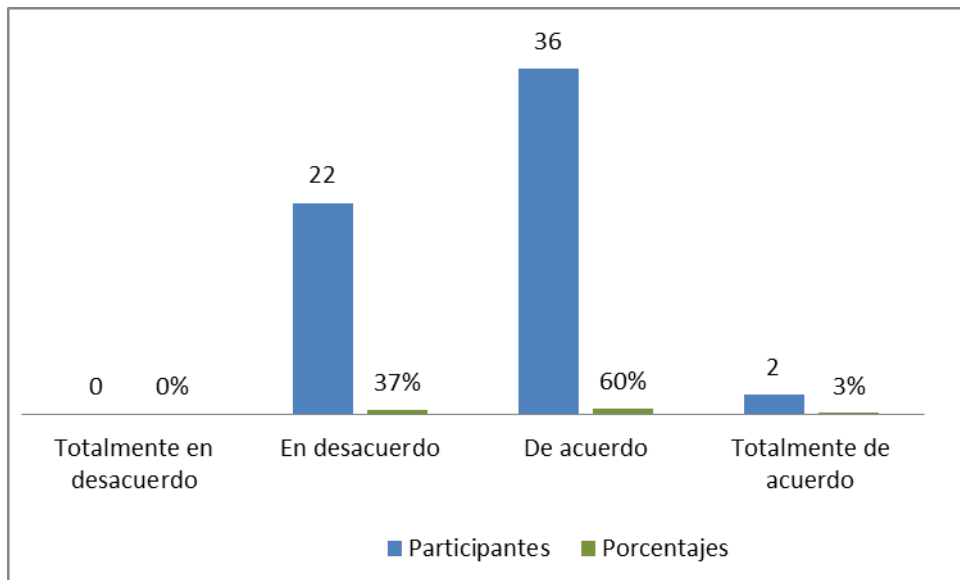


Figura 16.

Distribución de la opinión de los docentes en relación si considera o no considera aceptable los resultados obtenidos con el actual estilo de gestión de talento humano aplicado en la institución.

En la Figura 16 se aprecia el número de docentes en relación si considera o no considera aceptable los resultados obtenidos con el actual estilo de gestión de talento humano aplicado en la institución.

En total 22 participantes están en desacuerdo y 36 de acuerdo. 2 totalmente de acuerdo. 0 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 60% participantes en desacuerdo y 37% de acuerdo, 97% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con una inclinación hacia el dato 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos desde el centro hacia el dato 4.

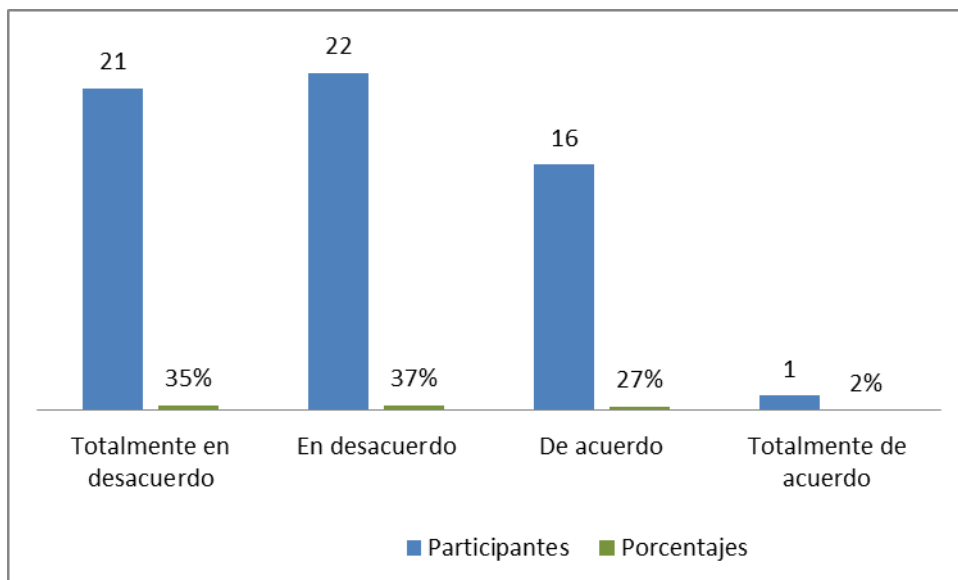


Figura 17.

Distribución de la opinión de los docentes en función si consideran o no consideran que la planificación estratégica transforma la gestión de procesos educativos dentro de la institución.

En la Figura 17 se aprecia el número de docentes en función si consideran o no consideran que la planificación estratégica transforma la gestión de procesos educativos dentro de la institución.

En total 22 participantes están en desacuerdo y 16 de acuerdo. 0 totalmente de acuerdo. 21 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 1 y el 2. 35% participantes en desacuerdo, 16 de acuerdo, y 37% totalmente en desacuerdo. 72% en total en este rango.
- La Mediana indica que no existe una concentración central de los datos. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos, desde el centro hacia el dato 1

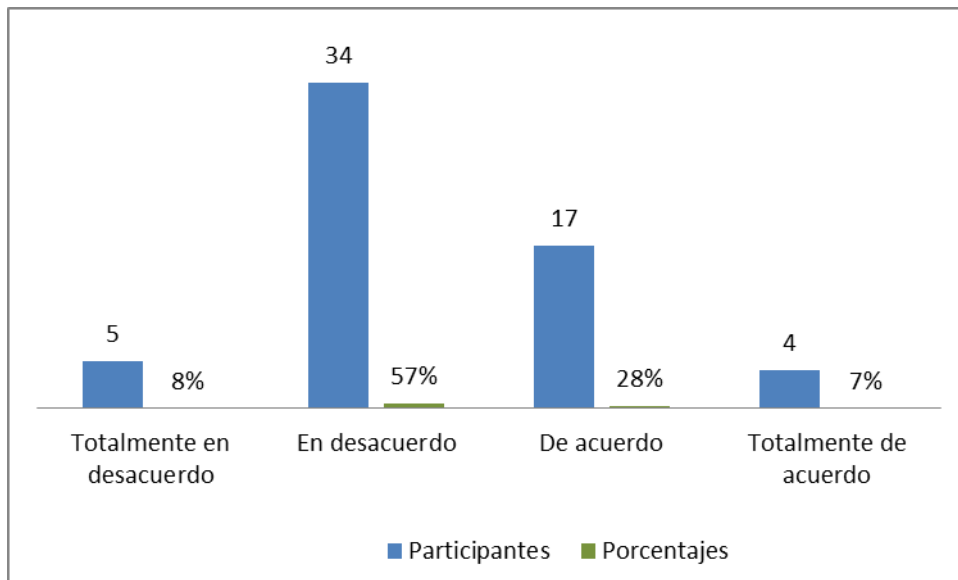


Figura 18.

Distribución de la opinión de los docentes en torno a conocer si piensan o no que las estrategias aplicadas a la gestión del talento humano son adecuadas y actualizadas.

En la Figura 18 se aprecia el número de docentes en torno a conocer si piensan o no que las estrategias aplicadas a la gestión del talento humano son adecuadas y actualizadas.

En total 34 participantes están en desacuerdo y 17 de acuerdo. 4 totalmente de acuerdo. 5 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 2 y el 3. 57% participantes en desacuerdo y 28% de acuerdo, 85% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos hacia el dato 2 y 3 con una curva sostenida tanto hacia el dato 1 como al 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos hacia el dato, tanto hacia el 1 como al dato 4.

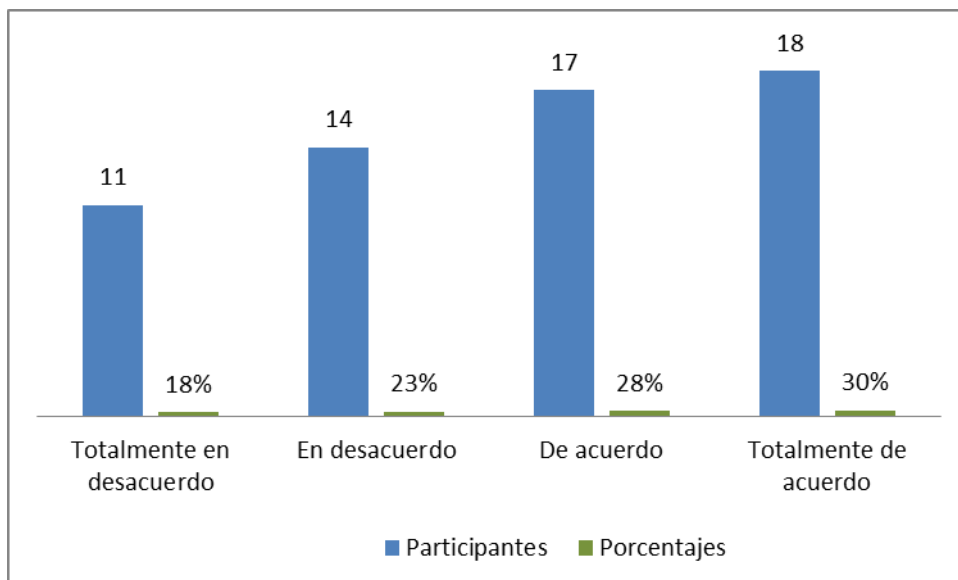


Figura 19.

Distribución de la opinión de los docentes acerca de que si están o no de acuerdo en que las autoridades recojan sugerencias de los docentes con la finalidad de innovar cada uno de los procesos.

En la Figura 19 se aprecia el número de docentes acerca de que si están o no de acuerdo en que las autoridades recojan sugerencias de los docentes con la finalidad de innovar cada uno de los procesos.

En total 14 participantes están en desacuerdo y 17 de acuerdo. 18 totalmente de acuerdo. 11 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 3 y el 4. 28% totalmente de acuerdo y 30% de acuerdo, 58% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos con una curva extendida tanto hacia el dato 1 y 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos tanto hacia el dato 1 como hacia el dato 4.

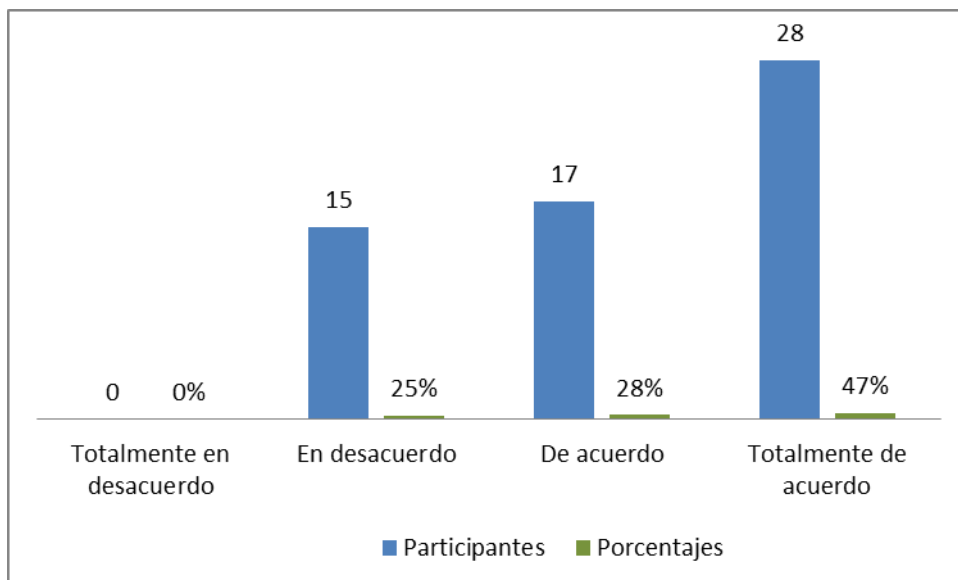


Figura 20.

Distribución de la opinión de los docentes para conocer si consideran o no consideran que el diseño de nuevas estrategias de gestión contribuye a la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje.

En la Figura 20 se aprecia el número de docentes para conocer si consideran o no consideran que el diseño de nuevas estrategias de gestión contribuye a la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje.

En total 15 participantes están en desacuerdo y 17 de acuerdo. 28 totalmente de acuerdo. 0 totalmente en desacuerdo.

- El dato más frecuente se encontró entre el 3 y el 4. 28% participantes de acuerdo y 30% totalmente de acuerdo, 58% en total en este rango.
- La Mediana indica una concentración central de los datos desde el centro en el dato 3 hacia el dato 4. Mientras que la desviación estándar evidencia que existe dispersión de los datos desde el centro hacia el dato 4.

3.2. Resultados entrevista a directivos.

RESUMEN DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Dimensiones/ Participantes	Dimensión Transformador	Dimensión Competitiva	Dimensión Misión	Dimensión Evolución	Dimensión Innovación
1	Los espacios de participación se diseñan dentro de la planificación y son los más apropiados. Los docentes contribuyen sustancialmente al proceso educativo	Al diseñar las estrategias se las alinea con los objetivos del PEI. Las metas del PEI surgen como alternativas para cumplir con el proceso	Los resultados no siempre son los esperados. La gestión del talento humano dentro del plantel es la mejor	La planta docente debe cumplir de la mejor forma a los objetivos el PEI	Lo docentes siempre participan del diseño de la planificación.
2	Los espacios no siempre son los mejores y suficientes. Los docentes siempre colaboran en todo proceso	Las estrategias están alineadas de acuerdo a las necesidades. Las metas del PEI se plantean con ideas de todos	Los resultados pueden mejorar. La gestión del talento humano es apropiada.	La planta docente siempre cumple con los objetivos. Los docentes se adaptan a los objetivos	Los docentes sugieren ideas para mejorar el proceso. Las nuevas estrategias si ayudan a innovar
3	Los espacios de participación son los necesarios, pero no los mejores. Los docentes no están motivados y no contribuyen de mejor manera	Las estrategias deben revisarse de forma periódica para mejorarlas. Las metas del PEI se elaboran con ideas de todos	Los resultados deben ir mejorando poco a poco. La gestión del talento humano es apropiada	Los docentes son cumplidores y colaboradores. Los profesores trabajan por lograr los objetivos	Las sugerencias de los docentes son aceptadas. Las estrategias innovadoras ayudan a mejorar cada día.

Se muestra el empleo del cuestionario en entrevista a tres directivos de la Unidad Educativa, con la finalidad de determinar la opinión de los involucrados acerca del desempeño del talento humano dentro de la UESE.

En la dimensión transformadora los participantes sostuvieron que los espacios son los apropiados, suficientes y necesarios, dijeron que los profesores colaboran de la mejor forma en el proceso educativo. En la dimensión competitiva los consultados dijeron que las estrategias son diseñadas de la mejor manera y que las metas son diseñadas con la contribución de todo el cuerpo docente.

En la dimensión misión señalaron que los resultados pueden ser siempre los mejores y que es la apropiada la gestión del talento humano. En la dimensión evolución indicaron que los profesores son cumplidores y colaboradores además dijeron que ellos trabajan por el cumplimiento de los objetivos. En la dimensión innovación mencionaron que las ideas de los profesores son aceptadas y que las estrategias permiten innovador en el plantel.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio manifiesta que la hipótesis general o de investigación sostiene que la propuesta sobre planificación estratégica mejorará la gestión del trabajo, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017. En este sentido, los resultados indican que la mencionada hipótesis es aceptada dado que la influencia se traduce en mejorar los niveles venidos a menos dentro de las áreas que actualmente poseen porcentajes de insatisfacción en cifras porcentuales del 60% en opinión de los docentes.

La influencia que marcará la ejecución de la propuesta pondrá de manifiesto el alcance de los resultados evidenciados, pues es precisamente que mediante la puesta en práctica de la propuesta de planificación estratégica para mejorar la gestión del trabajo conllevará todo un proceso que van desde el fortalecimiento y replanteamiento de las metas incluidas en la planificación estratégica institucional que permitirán poder transformar de forma radical la gestión del trabajo en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017. En tal sentido Chiavenato (2012) hace referencia acerca de lo relevante que es considerar la gestión del trabajo dentro de los procesos de planificación estratégica, él sostiene que “el propósito de toda organización, sus metas y objetivos hacen influencia en las técnicas y tácticas institucionales a ser aplicadas”, definiendo el accionar de una organización en condición al planteamiento de sus objetivos los cuales en ocasiones tienden a priorizar el capital sobre el talento humano.

Es preciso destacar que la gestión administrativa dentro del ámbito educativo se caracteriza por poseer las herramientas administrativas pertinentes de carácter gerencial las cuales pueden influir de forma positiva en todos aquellos que conforman en equipo dinamizador de los centros educativos, incluyendo la gestión, diseño, innovación y aplicación de la planificación técnica y táctica de la gestión del trabajo dentro de los centros de educativos.

Núñez y Sánchez (2011), expresan que: “Al cambio en la perspectiva y buena iniciativa del trabajador ahora recibe el nombre técnico de talento, ya que los

colaboradores han pasado de ser considerados elementos productivos descartables a ser tenidos en cuenta como parte fundamental del sistema educativo, lo cual sin dudas es un avance dentro de los macro procesos integradores del sistema educativo de una sociedad”. Es precisamente este cambio en la perspectiva hacia los docentes la que ha permitido al sistema educativo moderno incluir dentro de la planificación estratégica el diseño de políticas flexibles e incluyentes dirigidas hacia el docente, las mismas que le permiten ser parte activa del quehacer diario de la institución educativa donde presta sus servicios como profesor.

Ahora bien, a más de la hipótesis analizada y estudiada en el presente documento es necesario dar a conocer que la planificación estratégica implica tres dimensiones que se estudian antes de la aplicación de la propuesta para el mejoramiento de la dirección y coordinación que mejore y transforme la realidad encontrada y que se explicitan como metas a ser alcanzadas, en los objetivos específicos. En tal sentido, al someter al análisis los resultados relacionados con las dimensiones de la planificación estratégica se determina que la propuesta de planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión del trabajo, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017, tendrá influencia en las dimensiones planificación estratégica transformadora y planificación estratégica competitiva, que actualmente poseen niveles de insatisfacción que van desde el 25% al 80%. Ahora bien, si se tiene en cuenta la dimensión misión del talento humano dentro de la institución en función con la dimensión planificación estratégica se determina que de acuerdo a la encuesta la insatisfacción de los docentes se ubica desde el 12 al 80%. Se puede apreciar que la diferencia entre ambas dimensiones es muy significativa por ello que según la media aritmética no pueden ocupar el mismo rango.

El comportamiento entre dichas dimensiones se explica porque las dos apuntan al mismo objetivo que son la transformación de la dirección estratégica de una organización mediante una adecuada planificación estratégica, dichas dimensiones mantienen una reciprocidad directa, pues el mejoramiento en la gestión del talento humano está vinculado directamente con la misión del trabajador dentro de la escuela o colegio, con la transformación de la gestión del trabajador y estas con la innovación en la gestión del talento humano, ya que en función de la planificación estratégica diseñada para determinado centro educativo se han de desarrollar estrategias competitivas que permitan un apropiado ambiente de trabajo y por ende un adecuado desempeño docente

en el ejercicio de sus tareas académicas. Es que es correcto asumir que la apropiada gestión del trabajador en un centro de estudios se la debe plantear en el momento de la planificación y de ser posible con la participación de todos los actores.

Cuestas (2010) sostiene en su definición de gestión de talento humano, que hay tres componentes que identifican este proceso trascendental de los recursos humanos, éstos son: “tomar en cuenta los talentos del individuo, lo cual es uno de los elementos más importantes dentro del tema de procesos de transformación a través de lo cual se logra integrar los recursos humanos (GRH) y la necesidad de que exista conexión o conciliación entre la GRH y la estrategia organizacional” En todo caso Becerra & Álvarez (2011) sostienen que la innovación en la planificación del talento humano “permite a la gestión empresarial crear valores, a través del desarrollo de nuevos conocimientos o uso de nuevas estrategias derivadas a lo que ya se conoce mediante los procesos de investigación que priorizan los problemas o necesidades para la adecuada aplicación, transformación y posterior venta”.

Revisando los resultados de la encuesta en la dimensión planificación estratégica transformadora los rangos de inconformidad se encuentran entre el 40% y el 80%, donde los profesores están en desacuerdo. Se estima que luego de la aplicación de la propuesta de dirección táctica y estratégica de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017, estos porcentajes hayan mejorado de manera progresiva. En la dimensión planificación estratégica competitiva los resultados obtenidos a través de la encuesta dirigida a los profesores se encuentran en rangos del 30% al 40% de insatisfacción, y si comparamos estos resultados con los de la dimensión anterior podemos observar como el rango se amplía desde el 30 al 80% de insatisfacción en los docentes. Se estima además que estas cifras puedan mejorar conforme la aplicación de la propuesta tanto en los profesores como en el rendimiento en sus jornadas diarias con los estudiantes.

En cuanto a la dimensión la misión del talento humano dentro del colegio objeto de estudio los resultados de la encuesta a los profesores que se encuentran en desacuerdo se ubican en rangos del 12% y al 60, mientras que los que se encuentran de acuerdo y satisfechos se ubican en rangos del 33 y 58%, siendo estos últimos porcentajes los que más llaman la atención, pues reflejan una percepción aceptable de parte de los docentes.

Los logros que se pretenden alcanzar en la aplicación de la propuesta dirigida a la potenciación de la gestión del trabajo, en gran parte gracias a la adecuada ejecución de la planificación estratégica han de influir de forma positiva en el mejoramiento de las actitudes escolares de los alumnos de la Unidad Educativa Santa Elena. Tal influencia actualmente en las dimensiones fluctúa entre el 27% y el 60% de satisfacción, haciendo pensar de esta forma que la influencia se acentuará con la aplicación de la propuesta en mención. En tanto que en la dimensión evolución de la gestión del trabajo en la institución educativa los porcentajes de insatisfacción van desde el 32 al 37%, mientras que en la dimensión innovación en la gestión del trabajo los porcentajes de aceptación van desde el 7 al 47% en los docentes consultados.

Pero la influencia de la propuesta de planificación estratégica para potenciar y mejorar la gestión del trabajo, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017, se explica por la factibilidad de incluir políticas y estrategias adecuadas para potenciar la gestión del trabajo dentro del centro educativo, ya que a nivel de directivos es posible replantear objetivos y metas más acordes a la realidad del centro de estudios.

Chiavenato (2012) señala que “considerar a los seres humanos como elementos descartables resulta un vacío en la gestión de recursos e inteligencia al momento de producir”, haciendo énfasis en el giro organizacional que se evidencia en las organizaciones sociales durante los últimos años. El autor recomienda que sean tratados “en ninguna manera como simples trabajadores a los cuales se les cancela de acuerdo a los tiempos en que se dedican al centro educativo, sino más bien como socios parte importante dentro de la institución”.

V. CONCLUSIONES

- La aplicación del plan de mejoras de planificación estratégica contribuirá al fortalecimiento de la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017. Dicho instrumento procurará optimizar en un 20% la realidad encontrada, la misma está basada en la planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión del talento humano.
- La dimensión planificación estratégica transformadora en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017 luego del proceso de análisis y caracterización ha evidenciado falencias en sus estrategias las cuales limitan de forma significativa la consecución de las metas institucionales. En cuanto a la dimensión misión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017, pone de manifiesto objetivos institucionales claros y adecuados, aunque en la práctica el personal docente se siente poco identificado con ellos.
- En cuanto al análisis y caracterización de la dimensión innovación de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017 ha sido posible encontrar debilidades en cuanto a los mecanismos prácticos pues la innovación se evidencia disminuida y retrasada en comparación con otros establecimientos de educación.
- Durante la descripción de la planificación estratégica competitiva se pudo poner en evidencia que la misma carece de una total participación de los actores involucrados en el proceso educativo lo cual resta calidad en los resultados alcanzados, así también durante la descripción de la evolución de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017 se pudo evidenciar que el proceso es lento a consecuencia de la escasa participación de los actores involucrados.
- En todo caso el diseño y ejecución del “Plan estratégico de mejoras” para el fortalecimiento de la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa

Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017 permitirá el aumento en los niveles de calidad educativa en la mencionada institución educativa, de manera especial en la dimensión innovación en la gestión del talento humano cuyo nivel de aceptación actual alcanza el 57% de insatisfacción en los docentes.

- La influencia de la propuesta denominada planificación estratégica mejorará la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, en el periodo 2017 rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES.

- Al Director y profesores de la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre se recomienda desarrollar nuevos estudios que profundicen la presente investigación los cuales involucren a toda la comunidad educativa desde los niveles de directivos, personal docente, padres de familia y estudiantes para obtener nuevos argumentos que les permitan ejecutar una acción remedial y de este modo cubrir los déficits de inadecuada dirección y administración del personal alcanzando de esta forma altos niveles de eficiencia.
- De la misma forma se recomienda al cuerpo docente no solo de la institución objeto de estudios, sino de otros centros educativos que apliquen procesos investigativos que contribuyan a realizar un análisis profundo acerca de la planificación estratégica y la gestión del trabajo en las diferentes instituciones educativas con características similares al objeto de estudio.
- Finalmente se sugiere al director de la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre que brinden las facilidades para que la autora de la presente investigación exponga los resultados del estudio a los directivos y docentes de dicho centro de educación viabilizar decidir acerca de temas importantes que permitan el mejoramiento en la planificación estratégica de la gestión del talento humano.

VII. PROPUESTA

Propuesta de un plan estratégico de mejoras para el fortalecimiento de la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador.

7.1. Introducción.

Después de analizar los datos del proceso investigativo, expuestos y discutidos en el presente estudio, se priorizaron los problemas y se buscó la solución para los mismos.

Del análisis y caracterización de la actual planificación estratégica y gestión del talento humano, incluidas todas las dimensiones identificadas para el presente estudio, discutidos y descritos en el presente documento ha sido factible la elaboración de la presente propuesta.

Para solucionar estos problemas, se busca que al finalizar los periodos lectivos 2019 – 2020 y 2021-2022, se optimizará el nivel de planificación estratégica del plantel a través de la participación activa de los docentes, enfatizando la aplicación de estrategias participativas que se usarán en talleres y revisando los criterios de evaluación a ser incluidos.

Del mismo modo, se buscará incrementar los niveles de gestión del talento humano por parte de los directivos del plantel, a través de la aplicación de estrategias de evaluación continua.

7.2. Justificación.

La deficiente planificación estratégica es un problema que ha generado grandes consecuencias en el ámbito educativo, a través de la implementación del Plan estratégico de mejoras, se pretende alcanzar los logros determinantes con relación a una adecuada participación de los docentes en el diseño de la planificación y crear estrategias que conlleven a desarrollar sus habilidades.

Después de haber elaborado la Autoevaluación Institucional; el directivo, integrantes del equipo promotor y los docentes se encuentran en las mejores condiciones para realizar el proceso de mejoras para el fortalecimiento de la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador.

7.3. Sustento teórico de la propuesta

Para el planteamiento de la presente propuesta de trabajo es preciso conceptualizar las nociones en cuanto a la Planificación Estratégica, PE, la cual de acuerdo a los expertos es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. ILPES-CEPAL (2011)

A partir de un diagnóstico de la situación actual (a través del análisis de brechas institucionales), la Planificación Estratégica establece cuales son las acciones que se tomarán para llegar a un “futuro deseado”, el cual puede estar referido al mediano o largo plazo.

La definición de los Objetivos Estratégicos, los indicadores y las metas, permiten establecer el marco para la elaboración de la Programación Anual Operativa que es la base para la formulación del proyecto de presupuesto. Moore, H Mark (1998)

En la actualidad las organizaciones amplían su visión y su actuación estratégica. Cualquier proceso sólo es posible con la participación conjunta de diversos grupos de interés y cada uno de ellos aporta algún recurso. Los proveedores aportan materias primas, insumos básicos, servicios y tecnologías. Los accionistas e inversionistas aportan capital e inversiones que permiten la adquisición de recursos. Los empleados aportan sus conocimientos, capacidades y habilidades; de igual forma, contribuyen con las decisiones y acciones que imprimen dinamismo a la organización. Chiavenato, I., (2009)

En este contexto la cuestión básica radica en elegir entre tratar a las personas como recursos o como grupos de interés de la organización. A los empleados se les puede tratar como recursos productivos de las organizaciones, es decir, como recursos humanos. Como recursos, deben ser estandarizados, uniformes, inertes y precisan ser administrados, lo cual implica planear, organizar, dirigir y controlar sus actividades, pues se les considera sujetos pasivos de la acción de la organización. De ahí la necesidad de administrar los recursos humanos para obtener el máximo rendimiento posible. En este sentido, las personas constituyen parte del patrimonio físico en la contabilidad de la organización. Son recursos de la organización, lo que significa “cosificar” a las personas. Chiavenato, I., (2011)

De esta manera es posible, a partir de las necesidades y debilidades identificadas durante el proceso que duró la investigación, plantear una propuesta encaminada al mejoramiento de la realidad observada, partiendo del análisis de la planificación estratégica de acuerdo a los parámetros descritos en torno a la adecuada gestión del talento humano dentro del plantel educativo.

7.4. Objetivo General

Fortalecer la Gestión de Talento Humano mediante la aplicación de un plan estratégico de mejoras en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Ecuador.

7.4.1. Objetivos Específicos

- Fomentar la participación activa de los docentes del plantel en el diseño de la planificación estratégica de la institución.
- Potenciar los objetivos y estrategias institucionales vigentes.
- Garantizar una adecuada gestión del talento humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Ecuador.

8. Sílabo del módulo

I. Datos Informativos

NOMBRE DEL MÓDULO:	Planificación estratégica y gestión del talento humano
PREREQUISITO(S):	Fundamentos de Administración
HORARIO:	De 15:30 a 17:30, 4 horas a la semana
AULA:	Laboratorio de computación
DÍAS:	martes y viernes
HORAS PRESENCIALES:	32 Horas.
HORAS NO PRESENCIALES:	32 Horas
FACILITADOR:	A convenir

II. DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

El estudio de la planificación estratégica y la gestión del talento humano es clave en la formación moderna de líderes educativos debido al competitivo y cambiante estado de la educación. Así mismo, el desarrollo de habilidades de análisis y pensamiento estratégico otorga a futuros líderes de instituciones educativas herramientas invaluable para la resolución de problemas complejos, mejorando sus capacidades de planificación y obtención de objetivos.

De esta manera el módulo de planificación estratégica y gestión del talento humano es de naturaleza teórica y práctica, tiene por propósito transferir los conocimientos y experiencias para un mejor aprendizaje profesional de los contenidos en las unidades.

III. Metodología

Aula. -

- Clases Magistrales y Exposiciones Interactivas. - Discusiones en Plenario.
- El porcentaje de faltas límite es del 20% de las clases dictadas
- No se permitirá a ningún participante sin excepción tener activado teléfonos celulares o cualquier otro medio de comunicación
- Los participantes deben adelantar la lectura comprensiva de los contenidos programados para cada sesión, para una mejor comprensión práctica de los temas relacionados que se traten

Trabajos. -

- Los participantes desarrollarán un análisis estratégico*
- Casos de estudio y debate descritos en el texto guía
- De un centro de estudios real del entorno seleccionada por grupos, teniendo como guía metodológica los temas revisados en clase.
- Las tareas serán entregadas en las fechas previamente establecidas.

IV. Objetivos

Objetivos Generales

- Desarrollar el entendimiento sobre la necesidad de las instituciones educativas de implementar procesos de planificación estratégicos en un mundo altamente globalizado, para enfocar de mejor manera sus estrategias educativas y de gestión docente, así como el apropiado uso de los recursos escasos con que cuentan.
- Desarrollar habilidades y destrezas sobre las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad del trabajo de los docentes sobre sus estudiantes y padres de familia, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

Objetivos Específicos

- Capacitar a los participantes en forma teórica y práctica en el uso de conceptos y herramientas de análisis, diagnóstico y prospección estratégica a nivel de una unidad educativa. Además de entrenarlos en el uso de modelos para el diseño y formulación estratégica de las organizaciones.
- Que los participantes enfrenten la resolución de problemas con un enfoque estratégico y una visión integradora de factores ambientales e internos, desarrollando en ellos una visión estratégica de la educación.
- Definir los principios y teorías sobre la Gestión del Talento Humano.
- Desarrollar técnicas, teorías y funciones de personal para que los participantes acepten la realidad de la gestión del talento humano en la institución educativa.

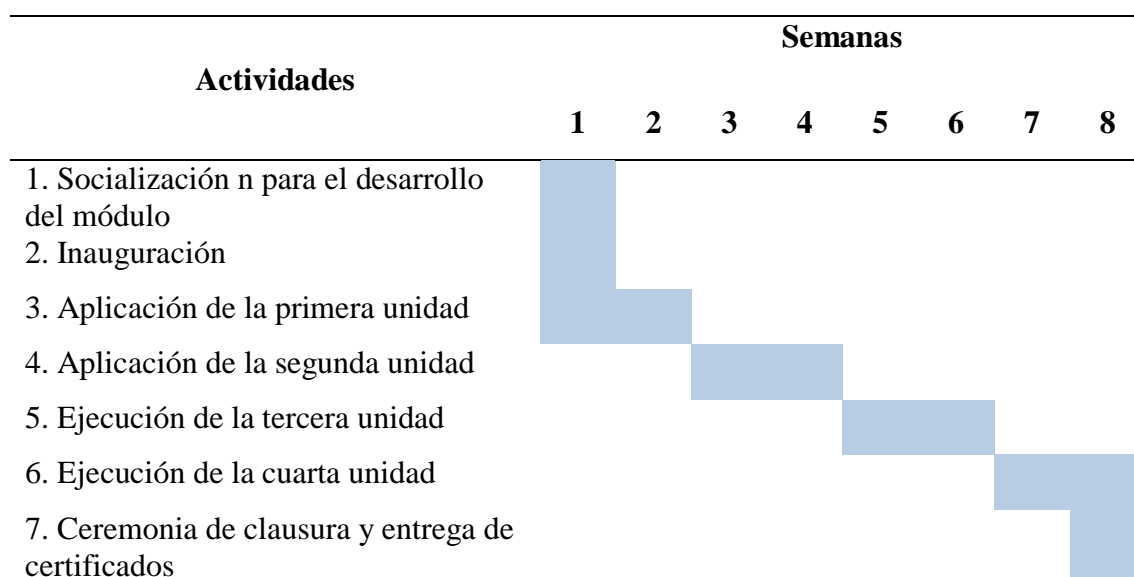
V. Contenido del programa de la propuesta

SESIONES	UNIDADES/CONTENIDOS	HORAS NO PRESENCIALES	EVALUACIÓN
Sesión 1 y 2	Unidad 1. 1.1. Qué es la planificación 1.2. La planificación estratégica 1.3. Desarrollo de planes estratégicos 1.4. Taller	8	Sesión de evaluación de conocimientos teóricos y prácticos.
Sesión 3 y 4	Unidad 2. 2.1. La planeación y la educación 2.2. Planificación educativa moderna 2.3. Diseño de planes estratégicos de educación 2.4. Taller	8	Preguntas de Control sobre lecturas
Sesión 5 y 6	Unidad 3 3.1. El talento humano 3.2. Recurso humano vs talento humano 3.3. La gestión del talento humano 3.4. Taller	8	Preguntas de Control sobre lecturas
Sesión 7 y 8	Unidad 4 4.1 La planificación y gestión del talento humano 4.2. La gestión del talento humano dentro de las instituciones educativas. 4.3. Taller	8	Clase Magistral. - Foro Abierto, Medición de grado de conocimientos y experiencia profesional, Preguntas y Respuestas sobre temas tratados

9. Presupuesto de la propuesta

Cantidad	Rubros:	Número de Participantes	Precio Unitario	Precio Final
	<u>Alimentación:</u>	-		1.296,00
16	Coffee Breaks	27	2,50	1.080,00
2	Cenas	27	4,00	216,00
	<u>TIC's</u>	-		220,00
1	Amplificación		120,00	120,00
1	Video y fotografía		100,00	100,00
	<u>Materiales</u>	-		1.370,10
60	Certificados	60	1,35	81,00
6	Impresiones	15	4,50	67,50
6	Papelería	80	15,00	1.200,00
24	Marcadores acrílicos		0,90	21,60
	<u>Recursos Humanos</u>	-		2.500,00
2	Facilitadores		950,00	1.900,00
1	Apoyo logístico		120,00	120,00
1	Animadores		280,00	280,00
20	Alojamiento/transporte		10,00	200,00
		TOTAL		\$5.386,10

10. Cronograma de trabajo de la propuesta



11. Descripción del Plan estratégico de mejoras para el fortalecimiento de la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017.

1. PROBLEMA PRIORIZADO (¿Qué debemos cambiar?)	2. META (¿Cuál es el propósito?)	3. ACCIONES Y RECURSOS (¿Cómo lo vamos a realizar?)	4. RESPONSABLE (¿Quién toma la iniciativa, decide y rinde cuentas?)	FECHA de inicio	5. ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PERMANENTE (Avanzamos lo deseado qué ajustar)	6. RESULTADO (¿Qué cambio constatamos?)	FECHA de término
¿Cómo sería la propuesta sobre planificación estratégica para mejorar la gestión de talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, ¿en el periodo 2017?	Fortalecer la Gestión de Talento Humano mediante la aplicación de un plan estratégico de mejoras en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Ecuador.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar talleres de actualización de conocimientos acerca de planificación estratégica institucional. - Refuerzo de conocimientos a nivel directivo mediante talleres de transferencia de conocimientos. - Evaluación inmediata después de los talleres. - Implementación de talleres participativos para rediseño de planificación institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rectora - Vicerrectores - directores y Coordinadores de áreas - Docentes. 	Octubre 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del cumplimiento de las actividades planificadas por parte de los directores/Coordinadores de área. - Vicerrectores en reuniones de área y juntas de profesores de curso. - Matriz de seguimiento y control de actividades de los talleres de capacitación. - Fotos y evidencias. - Registro de seguimiento de la ejecución del proyecto. - Análisis de resultados obtenidos en reunión de corte vertical entre docentes del área. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoran los niveles de planificación estratégica - Mejora las relaciones de los actores: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. - Mejora la gestión del talento humano en el centro de estudios - Se evidencia altos niveles de calidad educativa en el plantel. 	Diciembre 2018

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú.
- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a ed.). Trujillo, Perú.
- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. Tesis de Grado de Maestro en Educación, Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú.
- ALHAMA BELAMARIC, Rafael. (2013) Capital humano, concepto e instrumentación. Revista Cuba siglo XXI. Disponible en:
http://www.nodo50.org/cubasingloXXI/pensamiento/alhama_311204.htm
consultada el 10 de marzo de 2013.
- Arambulet M., N. (2014) *Diseño de un Modelo de Sistema de Gestión del Talento Humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela*. (Tesis Maestría)
Recuperado de
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7583.pdf>
- Areche, V. (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio María Auxiliadora de Huamanga - Ayacucho, 2011*. Tesis de Grado de Magíster en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Barros, T. (2012). *Indicadores de la calidad educativa en centros escolares del distrito metropolitano de Quito y propuesta de un modelo de calidad pertinente para el Ecuador*. Tesis de Doctor en Docencia y Gestión Universitaria, Universidad del País Vasco, Donostia - San Sebastina.
- Becerra, F., Álvarez, C., (2011) *El Talento Humano y la Innovación Empresarial en el Contexto de las Redes Empresariales: El Clúster de Prendas de vestir en Caldas-Colombia* Universidad Nacional de Colombia (Artículo científico)
Recuperado de

https://www.researchgate.net/profile/Claudia_Milena_Giraldo/publication/227386124_El_talento_humano_y_la_innovacion_empresarial_en_el_contexto_de_las_redes_empresariales_el_cluster_de_prendas_de_vestir_en_caldas-Colombia/links/00b7d5231390206b6f000000/El-talento-humano-y-la-innovacion-empresarial-en-el-contexto-de-las-redes-empresariales-el-cluster-de-prendas-de-vestir-en-caldas-Colombia.pdf

Bracho & Carruyo, (2012) *Planificación Estratégica y Gestión del Gerente Educativo en Instituciones de Educación Primaria*, *Revista Científica Praxis Recuperado de* <file:///C:/Users/User-Pc/Desktop/Luis/UCV%20Peru/TAREA%20Sandra/Dialnet-PlanificacionEstrategicaYGestionDelGerenteEducativ-bracho%20y%20carruyo.pdf>

Chiavenato, I., (2009) *Gestión del Talento Humano*. (Tercera edición) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I., (2011) *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. (9na edición) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chuquisengo R.,(2013). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de

CCG (2014): *Guía metodológica de los Compromisos de Gestión*, Recuperado de http://www.opp.gub.uy/images/documentos/AGEV/Compromisosdegestion/guia_metodologica_2da_version.pdf

http://www.opp.gub.uy/images/documentos/AGEV/Compromisosdegestion/guia_metodologica_2da_version.pdf

Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC). *Declaración de San José sobre Talento Humano en Ciencia, Tecnología e Innovación para la Competitividad de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños*. Recuperado de <http://www.sela.org/bd-documental/documentos/declaraci%C3%B3n-de-san-jos%C3%A9-sobre-talento-humano-en-ciencia-tecnolog%C3%ADa-e-innovaci%C3%B3n-para-la-competitividad-de-la-comunidad-de-estados-latinoamericanos-y-caribe%C3%B1os/>

<http://www.sela.org/bd-documental/documentos/declaraci%C3%B3n-de-san-jos%C3%A9-sobre-talento-humano-en-ciencia-tecnolog%C3%ADa-e-innovaci%C3%B3n-para-la-competitividad-de-la-comunidad-de-estados-latinoamericanos-y-caribe%C3%B1os/>

Cuestas A. (2007) *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. ECOE. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

del Trabajo del Ecuador Recuperado de http://www.seguridad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/04/ley_organica_del_servicio_publico.pdf

CUEVAS, Juan Carlos. (2011). Objetivos y actividades de la gestión del talento humano. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/objetivos-y-actividades-de-la-gestion-del-talento-humano.html>

Díaz P., M. (2004) *La Gestión del Potencial Humano en las organizaciones: Una Propuesta Metodológica desde la Psicología*. Universidad de la Habana, Cuba. (Tesis PHD) Recuperada <http://tesis.repo.sld.cu/527/1/DiazPerez.pdf>

<https://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>

Intercultural Ministerio de Educación del Ecuador Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural.pdf>

Estrada, Carolina, (2013) Modelo para la administración de Recursos Humanos. Tesis. Marzo de 2013. Disponible en: <http://ensayosgratis.com/Informes-DeLibros/Modelo-Para-La-Administracion-De/60766.html> consultada el 10 de marzo de 2013.

ILPES-CEPAL (2011): Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público, Recuperado de http://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/SM_69_MA.pdf

Jericó, P., (2008) *La Nueva Gestión Del Talento Humano. Construyendo Compromiso*. Pearson Educación, S.A. Madrid. España Recuperado de http://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

LOEI (2017) *Reglamento-General-a-la-Ley-Organica-de-Educación-*

LOSEP (2015) *Ley Orgánica de Servicio Público*, LOSEP Ministerio

Marcillo M., N. (2014) *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí*. Universidad privada Antonio Orrego. Perú. (Tesis PHD) Recuperada de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

Mariñez B., J. (2014) *Tendencias y Perspectivas de la Gestión Humana desde el Desempeño Organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la Región Suroeste de Republica Dominicana: Caso Dgii, Banreservas e Infotep, Atlantic International University Honolulu, Hawái*. (Tesis Doctoral) Recuperada de https://www.academia.edu/7795914/TESIS_DOCTORAL_JUAN_JOSE_MARIÑEZ_BAEZ

MINEDU. (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.

MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima , Perú: Ministerio de Educación del Perú.

MINEDU. (2016). *Orientaciones para la elaboración del Plan Anual de Trabajo*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.

Moore, H Mark [1998] *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público*. Ed. Paidós Ibérica, SA. Barcelona y Ed. Paidós, SAICF, Buenos Aires.

Núñez J., Sánchez J., (2011) *Ensayo De la administración del recurso humano a la gestión del talento humano Temas de Ciencia y tecnología*. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:K4YGNpN_47EJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4201812.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec

Ortega, E. (Mayo de 2011). *Gestión de Personas*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017, de <https://es.slideshare.net/daniparra2011/gestion-de-personas-2011>.

Rosales Á., C. (2007) *La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Venezolanas en el tránsito modernidad – postmodernidad*, Universidad

Nacional Experimental "Simón Rodríguez", Venezuela. (Tesis PHD)
Recuperada de
[https://aulaeducativa.wikispaces.com/file/view/Tesis+Doctoral+\(UNESR\).doc](https://aulaeducativa.wikispaces.com/file/view/Tesis+Doctoral+(UNESR).doc)

Torres, R. (2014). *Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones del CETPRO "PROMAE COMAS", UGEL N°04.* Tesis de Grado Académico de Magíster en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.

Velasco, T., & Sánchez, A. (2013). *Guía de gestión educativa para nivel inicial.* Tesis de Licencia en Ciencias de la Educación, Universidad Politécnica Salesiana , Quito - Ecuador.

Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar* (1era ed., Vol. 2). Córdoba, Argentina: Brujas.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

ENCUESTA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DOCENTES

OBJETIVO: Describir la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Santa Elena”.

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, se está haciendo un estudio que busca describir la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Santa Elena”. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

N°	TRANSFORMADORA	1	2	3	4
01	Considera usted que los objetivos planteados en la Planificación Estratégica Institucional promueven un proceso transformador y positivo en el plantel				
02	Piensa usted que las políticas internas incluidas en la Planificación Estratégica responden a los objetivos institucionales				
03	Está de acuerdo usted en los niveles de participación docente para el diseño de la Planificación Estratégica Institucional				
04	Usted considera que los docentes contribuyen de manera sustancial a un proceso transformador positivo con el desempeño de sus actividades.				
COMPETITIVA					
05	Piensa usted en que las estrategias institucionales son competitivas y diseñadas en función de los objetivos del PEI				
06	Cree usted que las estrategias planteadas en el PEI son competitivas, prácticas y ejecutables				
07	Considera usted que las estrategias diseñadas son ajustables de acuerdo a cada necesidad				
08	Piensa usted que las metas planteadas son claras y consistentes con las estrategias adoptadas en el PEI.				
MISIÓN					
09	Considera usted que los resultados que se obtienen de la gestión docente están alineados a los objetivos, misión y metas institucionales.				
10	Piensa usted que los códigos de convivencia y normativas internas fortalecen la misión de la institución educativa.				
11	Está de acuerdo en los resultados de la última evaluación de desempeño aplicada al talento humano.				
12	Usted está conforme con la actual gestión de talento humano aplicada sobre los integrantes de la comunidad educativa, pues tributan a la misión, objetivos y metas del plantel				
EVOLUCIÓN					
13	Considera que la planta docente se adapta de la mejor forma con los modelos de gestión aplicada				
14	La planta docente colabora con el cumplimiento de los objetivos del PEI				
15	Se aplican de forma periódica programas de capacitación y actualización del talento humano				
16	Considera usted aceptable los resultados obtenidos con el actual estilo de gestión de talento humano aplicado en la institución				
INNOVACIÓN					
17	Considera que las autoridades de la institución se preocupan y gestionan su formación de manera constante.				
18	Piensa usted que las estrategias aplicadas a la gestión del talento humano son adecuadas y actualizadas				
19	Usted está de acuerdo en que las autoridades recojan sugerencias de los docentes con la finalidad de innovar cada uno de los procesos.				
20	Considera usted que el diseño de nuevas estrategias de gestión contribuye a la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje.				

ENTREVISTA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DOCENTES

OBJETIVO: Describir la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Santa Elena”.

INSTRUCCIONES: Estimado Rector, se está haciendo un estudio que busca describir la gestión del talento humano en la Institución Educativa “Santa Elena”. Lea cuidadosamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo
3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

Es preciso mencionar que sumado a cada respuesta que brinde, usted podrá ampliar sus respuestas en el día de la entrevista.

N°	TRANSFORMADORA	1	2	3	4
01	Como autoridad del Plantel, considera apropiado los espacios de participación de los docentes en el diseño de la Planificación Estratégica Institucional				
02	Usted considera que los docentes contribuyen de manera sustancial a un proceso transformador positivo con el desempeño de sus actividades.				
COMPETITIVA					
03	Piensa usted en que las estrategias institucionales se encuentran alineadas con los objetivos del PEI				
04	Considera usted que las metas planteadas en el PEI están diseñadas de acuerdo a cada necesidad				
MISIÓN					
05	Considera usted que los resultados que se obtienen a través de la gestión docente están alineados a los objetivos, misión y metas institucionales.				
06	Usted está de acuerdo con la actual gestión de talento humano aplicada sobre los integrantes de la comunidad educativa, pues tributan a la misión, objetivos y metas del plantel				
EVOLUCIÓN					
07	Considera que la planta docente se adapta de la mejor forma con los modelos de gestión aplicada				
08	Cree usted que la planta docente colabora con el cumplimiento de los objetivos del PEI				
INNOVACIÓN					
09	Usted está de acuerdo en que se recojan sugerencias de los docentes con la finalidad de innovar cada uno de los procesos.				
10	Considera usted que el diseño de nuevas estrategias de gestión contribuye a la innovación de los procesos de enseñanza aprendizaje.				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano de la Unidad Educativa Santa Elena,
Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017

Línea de investigación: Gestión y calidad educativa

Formulación del problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Diseño	Técnicas e instrumentos	Población y muestra
¿De qué manera se plantea la planificación estratégica en la gestión del talento humano, en la Unidad Educativa “Santa Elena”, Cantón y Provincia del mismo nombre, ¿en el periodo 2017?	<p>General: Plantear un programa de “Participación educativa interactiva” para mejorar la planificación estratégica en gestión de talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características de la planificación estratégica educativa en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017. • Identificar las estrategias diseñadas para la consecución de los objetivos institucionales en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017. • Describir las fortalezas de la gestión de talento humano dentro de la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017. • Determinar el impacto generado por la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017. • Analizar los factores presentes en la innovación en la gestión del talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017. • Diseñar un programa de “Participación educativa interactiva” fundamentado en las teorías planteadas por Chiavenato y Becerra & Álvarez para mejorar la planificación estratégica y la gestión de talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017, 	<p>Variable independiente Planificación estratégica</p> <p>Variable dependiente Gestión de talento humano</p>	<p>H₁ Existe planificación estrategia y la gestión de talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.</p> <p>H₀ No existe planificación estrategia y la gestión de talento humano en la Unidad Educativa “Santa Elena” Provincia de Santa Elena, Ecuador, 2017.</p>	Corresponde al descriptivo prospectivo, pues no se realizará una correlación entre las variables sino más bien se procurará describir de la mejor manera las características de cada una de ellas.	<p>Técnica: El presente proyecto de investigación se aplicará la técnica de encuesta</p> <p>Instrumento: Se utilizará como instrumento el cuestionario</p>	<p>Población: La población y de la Unidad Educativa Santa Elena está constituida por la planta docente, personal administrativo, y personas de servicio</p> <p>Muestra: Dada las características de la población, se ha de considerar el número total de ésta como muestra para el trabajo investigativo.</p>

SOLICITUD A VALIDADOR 1

Santa Elena, 26 de Noviembre de 2017

Sra. Lic.
Luis Burbano Perero, MSc
Presente.-

De mis consideraciones:

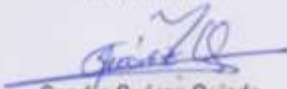
Quien suscribe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, de la hermana República del Perú, presento ante usted un afectivo saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar, de su vasto conocimiento, la revisión y validación de los dos instrumentos de investigación, adjuntos, para desarrollo de mi tesis de grado denominada "Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017"

Este paso es requisito indispensable para llevar a efecto mi investigación.

Esperando que mi petición tenga buena acogida expreso mi imperecedero agradecimiento

Atentamente,



Sandra Suárez Quinde
CC: 0908376387

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

	<p>LUIS ENRIQUE BURBANO PERERO CC: 091425241-6 RUC: 0914252416 - 001 E-MAIL: luisburbano21@gmail.com TELEFONO: 04-2782035 CELULAR: 0990053886</p>
---	--

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Mediante la presente, LIC. LUIS ENRIQUE BURBANO PERERO, MSC, deja constancia de haber revisado los siguientes Instrumentos que la investigadora, Lic. Sandra Isabel Suárez Quinde, utilizará para su trabajo de tesis "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA ECUADOR, 2017":

1. Cuestionario de 20 ítems de encuesta
2. Cuestionario de 10 ítems para entrevistas

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los componentes de la Planificación estratégica y su efecto en la gestión de talento humano, con varios ítems definidos al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de las variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de las fuentes de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, Lic. Luis Enrique Burbano Perero, MSc., garantiza la validez de dichos instrumentos presentado por la investigadora.

La Libertad, 30 de Noviembre de 2017



Lic. Luis Enrique Burbano Perero, MSc.
CC: 091425241-6

TABLA DE RESUMEN DE VALIDACIÓN

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1				
2				
3				
4			✓	
5			✓	
6			✓	
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17			✓	
18				
19				
20				
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

.....
Luis Bustos Parodi

Firmas

.....


Santa Elena, 27 de Noviembre del 2017

CURRICULUM VALIDADOR:1

HOJA DE VIDA				
DATOS GENERALES:				
APELLIDOS Y NOMBRES: BURBANO PERERO LUIS ENRIQUE				
LUGAR DE NACIMIENTO: La Libertad, Cantón La Libertad, Santa Elena	FECHA DE NACIMIENTO: 11 de Agosto de 1973			
NACIONALIDAD: Ecuatoriano	ESTADO CIVIL: Casado			
DOMICILIO: Calle 18 entre la 15 y A:16 A, La Libertad - Provincia de Santa Elena	TELEFONO: 04-2782035			
E-MAIL: luisburbano21@gmail.com	CELULAR: 0990053888			
CEDULA DE CIUDADANIA: 091425241-6	CEDULA MILITAR: 197309002654			
PROFESION: Licenciado en Administración de Turismo	RUC: 0914252416 - 001			
LICENCIA DE CONDUCIR: TIPO B	VEHICULO PROPIO: SI			
INFORMACION ACADÉMICA:				
a. INSTRUCCIÓN PRIMARIA				
ESCUELA: Particular Rubira Santa Elena	FECHA DE GRADO: Febrero 1 984			
b. INSTRUCCIÓN SECUNDARIA				
COLEGIO: Particular Juan Dagoberto Montenegro - Santa Elena	FECHA DE GRADO: Febrero 1 991			
ESPECIALIDAD: Administración				
c. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL				
UNIVERSIDAD: "ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA"	FECHA DE GRADO: Noviembre 12/2005			
TÍTULO OBTENIDO: TÉCNICO ADMINISTRACIÓN DE TURISMO	Nº. REGISTRO SENESCYT: 1023-06-862360			
ESPECIALIDAD: HOTELERÍA Y TURISMO	DURACION: 2 años			
d. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL				
UNIVERSIDAD: "ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA"	FECHA DE GRADO: Julio 20/2006			
TÍTULO OBTENIDO: TECNÓLOGO ADMINISTRACIÓN DE TURISMO	Nº. REGISTRO SENESCYT: 1023-06-724002			
	DURACION: 3 años			
e. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL				
UNIVERSIDAD: "ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA"	FECHA DE GRADO: Julio 26/2008			
TÍTULO OBTENIDO: LICENCIADO ADMINISTRACIÓN DE TURISMO	Nº. REGISTRO SENESCYT: 1023-08-859477			
	DURACION: 6 años			
f. UNIVERSITARIOS CUARTO NIVEL				
UNIVERSIDAD: "ESTATAL DE GUAYAQUIL"	FECHA DE GRADO: Octubre 26/2010			
TÍTULO OBTENIDO: DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	Nº. REGISTRO SENESCYT: 1008-11-732714			
	DURACION: 1 año			
g. UNIVERSITARIOS CUARTO NIVEL				
UNIVERSIDAD: "AGRARIA DEL ECUADOR"	FECHA DE GRADO: Julio 11/2014			
TÍTULO OBTENIDO: MAGISTER EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS AGROTURÍSTICOS Y ECOLÓGICOS	Nº. REGISTRO SENESCYT: 1018-14-86049780			
	DURACION: 2 años			
INFORMACION FAMILIAR:				
APELLIDOS Y NOMBRES	PARENTESCO	FECHA DE NACIMIENTO	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	C / FAMILIAR
Burbano Vera María Belén	Hija	04/01/2006	Básica	SI
Vera Pílas Yajaira Cristina	Esposa	08/02/1976	Superior	SI
EXPERIENCIA DOCENTE				
DEPENDENCIA: Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR			
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente del Seminario de actualización de conocimientos egresados de la carrera de Gestión y Desarrollo Turístico				
DIRECCIÓN: Vía La Libertad - Santa Elena junto al autódromo	TELÉFONOS: 0986262359			
	DURACION: DESDE - HASTA: Septiembre del 2017 a Octubre 2017.			

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente del Seminario de actualización de conocimientos egresados de la carrera de Gestión y Desarrollo Turístico	
DIRECCION: Vía La Libertad - Santa Elena junto al autódromo	TELEFONOS: 0986262359
	DURACION: DESDE - HASTA: Junio del 2016 a Julio 2016

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente de la Carrera Ingeniería Gestión y Desarrollo Turístico UPSE-Colonche	
DIRECCION: Vía cruce de Palmar Colonche - Carretero principal	TELEFONOS: 80281949
	DURACION: DESDE - HASTA: Mayo del 2011 a marzo 2012

DEPENDENCIA: Corporación Financiera Nacional CFN	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Facilitador Pedagógico Plan de Fomento Micro-empresarial	
DIRECCION: Guayaquil	TELEFONOS: 0986262359
	DURACION: DESDE - HASTA: Enero a junio del 2010

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente Carrera Ingeniería Gestión y Desarrollo Turístico UPSE-Manglaralto	
DIRECCION: Manglaralto - Carretero principal	TELEFONOS: 2901181
	DURACION: DESDE - HASTA: Mayo 2009 hasta marzo 2012

DEPENDENCIA: Universidad Estatal Península de Santa Elena	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Facilitador del Centro de Transferencia y Desarrollo de Tecnologías UPSE	
DIRECCION: Vía La Libertad - Santa Elena junto al autódromo	TELEFONOS: 0986262359
	DURACION: DESDE - HASTA: De Julio a Septiembre 2012

DEPENDENCIA: Busto Municipio del Cantón La Libertad	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Capacitador para el Departamento Municipal de Turismo	
DIRECCION: Av. 9 de octubre edificio Valamar La Libertad	TELEFONOS: 85689990
	DURACION: DESDE - HASTA: De marzo a abril del 2009

DEPENDENCIA: Sindicato Choferes Profesionales de Santa Elena	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente de los aspirantes a Choferes Profesionales áreas Relaciones Humanas y Atención al Cliente	
DIRECCION: Santa Elena, 18 de agosto 24 y Manabí	TELEFONOS: 42940057
	DURACION: DESDE - HASTA: De abril del 2008 a febrero 2009

DEPENDENCIA: Dirección Provincial de Turismo de Santa Elena	CARGO: FACILITADOR PEDAGÓGICO
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Capacitador para la Dirección Provincial de Turismo en temáticas múltiples	
DIRECCION: Centro de Atención Ciudadana Vía La Libertad - Salinas	TELEFONOS: 099323020
	DURACION: DESDE - HASTA: De octubre a noviembre del 2008

DEPENDENCIA: Colegio Técnico San Marcos	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente del Bachillerato Técnico en Hostelería y Turismo	
DIRECCION: Comuna San Marcos Av. Principal vía Colonche - Manantial de Guangala	TELEFONOS: 91432902
	DURACION: DESDE - HASTA: De mayo 2006 a enero 2010

DEPENDENCIA: Centro de Educación Básica "Páginas Libres"	CARGO: CATEDRÁTICO FACILITADOR
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente de 4to, 5to, 6to y 7mo año de educación básica	
DIRECCION: Sector El Paraíso - José Luis Tamayo - Salinas	TELEFONOS: 80440838
	DURACION: DESDE - HASTA: De abril 2002 a enero 2007

EXPERIENCIA PROFESIONAL	
DEPENDENCIA: Consejo Cantonal de la niñez y adolescencia	CARGO: FACILITADOR
FUNCIONES: Facilitador con los módulos para la conformación de las "Mesas de participación ciudadana" en las comunas de San José, Curia, C	
DIRECCION: Santa Elena	TELEFONOS: 0991400400
	DURACION: De mayo 2016 hasta julio 2016

DEPENDENCIA: ASECAPTUR	CARGO: PRESIDENTE DE LA COMPAÑIA
FUNCIONES: Coordinador y control de proyectos turísticos, contratos, y seguimiento a facilitadores	
DIRECCION: calle 16A, entre la 15 y la 18, sector 28 de mayo, La Lila	TELEFONOS: 42782045
	DURACION: De mayo 2013 hasta la actualidad

DEPENDENCIA: MINISTERIO DEL TRABAJO	CARGO: COORDINADOR PROVINCIAL SANTA ELENA - LOS RIOS PROYECTO SERVICIO CIVIL CIUDADANO	
FUNCIONES: Analista del Proyecto Servicio Civil Ciudadano. Administrador de contratos. Coordinación de actividades de equipo de facilitadores en territorio.		
DIRECCION: Ciudadela Santa Paula, Centro de Atención Ciudadana, Salinas	TELEFONOS 42775384	DURACION: De enero 2013 hasta la actualidad

DEPENDENCIA: MDT-MINTUR-EMUTURISMO	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Coordinador del programa de capacitación a servidores turísticos de Bañetas y Baños Termales de San Vicente		
DIRECCION: Santa Elena, avenida 18 de agosto, esquina	TELEFONOS 991307478	DURACION: De abril enero 2014 hasta mayo 2014

DEPENDENCIA: ENGOROY TOUR S.A.	CARGO: CONSULTOR EXTERNO DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Consultor Externo para la Compañía en la ejecución de diferentes Proyectos Turísticos en las etapas de Planificación, Coordinación y Aplicación, desarrollados en la Provincia de Santa Elena		
DIRECCION: Av. 9 de octubre, Edificio "Punta del Mar", La Libertad	TELEFONOS 0989922153	DURACION: De abril enero 2011 hasta mayo 2015

DEPENDENCIA: Visión Empresarial WIEMPSA	CARGO: CONSULTOR EXTERNO DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Asesor y Consultor Externo de la Compañía en la ejecución de Proyectos Turísticos, desarrollados en la Provincia de Santa Elena.		
DIRECCION: Av. 9 de octubre, Edificio "Punta del Mar", La Libertad	TELEFONOS 0989922153	DURACION: De abril enero 2011 hasta mayo 2015

DEPENDENCIA: UPSE - COMUNA FEBRES-CORDERO	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES: Coordinador del proyecto de asesoría y asistencia técnica turística del acuerdo de cooperación UPSE y comuna Febres-Cordero.		
DIRECCION: Comuna Febres-Cordero avenida principal frente a la escuela Miguel de Letamendy	TELEFONOS 99577619	DURACION: De abril del 2011 hasta mayo 2012

DEPENDENCIA: RADIO AMOR-PROGRAMA NUESTRA VERDAD	CARGO: PANELISTA DE TEMAS TURISTICOS	
FUNCIONES: Panelista de "Radio Amor 89.3FM" en el programa "Nuestra Verdad"		
DIRECCION: La Libertad	TELEFONOS 97491395	DURACION: De enero del 2011 hasta diciembre 2012

DEPENDENCIA: UPSE - MUNICIPIO DE SANTA ELENA	CARGO: COORDINADOR DE PROYECTOS	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑO: Coordinador de proyectos turísticos del convenio de cooperación interinstitucional entre la UPSE y el IMSE		
DIRECCION: Santa Elena, av. 18 de agosto y calle 10	TELEFONOS 93812751	DURACION: De marzo 2010 a marzo 2011

PARTICIPACIÓN CON PONENCIAS

TÍTULO DE LA PONENCIA: Diagnóstico Turístico de la Comuna San Pablo
FECHA DE PUBLICACIÓN: Noviembre del 2011
EVENTO: ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIANTES DE HOTELERÍA Y TURISMO
LUGAR: PROVINCIA DE SANTA ELENA

TÍTULO DE LA PONENCIA: "Ancón: presente, pasado y futuro"
FECHA DE PUBLICACIÓN: Febrero del 2004
EVENTO: EXPO 2004 "ANCON RUMBO AL 2011" 100 AÑOS DE HISTORIA
LUGAR: PARROQUIA SN JOSÉ DE ANCON

PUBLICACIONES REALIZADAS

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Diagnóstico Turístico de la comuna Febres-Cordero parroquia Colonche
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2012
Web site: http://www.gestopolis.com/marketing-2/diagnostico-turistico-comuna-febres-cordero-parroquia-colonche-ecuador.htm

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: El Puerto de Palmar
FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2012
Web site: http://www.notipeninsula.com/index.php/turismo/conozca-la-provincia/1667-el-puerto-de-palmar

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Manual para el emprendedor turístico de la comuna Febres-Cordero de la parroquia Colonche
FECHA DE PUBLICACIÓN: Marzo del 2012
INSTITUCION: EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO DE SANTA ELENA EMUTURISM-EP

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: La Entrada: "Un paraíso que llena tu vida"
FECHA DE PUBLICACIÓN: Enero del 2012
Web site: http://www.notipeninsula.com/index.php/turismo/conozca-la-provincia/1408-la-entrada-un-paraiso-que-llena-tu-vida

TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN: Diagnóstico Turístico de la comuna San Pablo
 FECHA DE PUBLICACIÓN: Abril del 2011
 Web site: www.monografias.com/ <http://www.gestiopeña.com/administracion-estrategia-2/diagnostico-turistico-comuna-san-pablo-ecuador.htm>

CURSOS DE CAPACITACION, SEMINARIOS, TALLERES QUE HA RECIBIDO

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Programa de desarrollo productivo MINTUR - G"	
	MINTUR-CFN		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	SALINAS	45	23-24-25 Sep - 2015

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Legislación pública para servidores públicos"	
	SECAP		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	45	jul-15

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Técnicas de detección y prevención, estrategias de abordaje y procedimiento jurídico en caso de abuso sexual infantil sexual"	
	GAP PROVINCIAL SANTA ELENA		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	SALINAS	10	jul-14

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Taller de formador de formadores en la temática de inteligencia emocional y trabajo en equipo"	
	Ministerio de Relaciones Laborales		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	24	nov-14

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Sensibilización en Discapacidades"	
	Ministerio de Relaciones Laborales		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	30	ene-14

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Sembrando líderes para el presente y futuro de nuestra provincia"	
	Prefectura de Santa Elena		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	20	oct-13

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Seminario Internacional de Turismo Sostenible"	
	UPSE-CIDE-MINTUR		
CURSO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	40	18-19-20 Septiembre 2013

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Programa de formación de formadores"	
	Ministerio de Relaciones Laborales		
SEMINARIO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	QUITO	48	abr-13

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Seminario de Psicopedagogía y Excelencia Humana"	
	CISCONFA		
SEMINARIO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Santa Elena	20	ene-12

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "I Encuentro Internacional de Estudiantes de Hotelería y Turismo"	
	ODE ECUADOR		
CONGRESO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	45	nov-11

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "II Congreso Internacional de Turismo y Hotelería"	
	Universidad Estatal de Bolívar		
CONGRESO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Guaranda	45	jul-11

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO : "Community Based Tourism Development"	
	Global Management		
SEMINARIO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Quito	18	jun-11

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	E	"Seminario Internacional de Marketing Turístico y Ecoturismo"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	30	jul-10

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	"DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	30 horas	mar-10

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	"CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	40 horas	may - jul - 09

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Cámara Provincial de Turismo	GEOGRAFÍA HISTÓRICA DE LA PENÍNSULA DE SANTA ELENA	
CONFERENCIA	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Salinas	8 horas	Enero - 08

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	"FORMACIÓN POR COMPETENCIAS"	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	40 horas	abr-08

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Subsecretaría de Turismo del Litoral	TURISMO SOSTENIBLE Y BUENAS PRÁCTICAS TURÍSTICAS	
TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	8 horas	Septiembre - 08

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Post Grado UPSE	ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA	
SEMINARIO - TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	30 horas	ago-07

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Hotelería y Turismo UPSE	DISEÑO DE PLANES DE COMPETITIVIDAD TURÍSTICA	
SEMINARIO TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	4 horas	Octubre - 04

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Hotelería y Turismo UPSE	EL DESARROLLO DEL TURISMO EN EL LITORAL	
FORO	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	4 horas	Noviembre - 02

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
	Escuela de Hotelería y Turismo UPSE	ARTE COLONIAL	
SEMINARIO TALLER	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	La Libertad	8 horas	ago-02

CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS

Registre el grado de conocimiento entre las opciones de: MB (Muy Bueno), B (Bueno) y R (Regular)

IDIOMA	HABLA	ESCRIBE	LEE
	MB - B - o R	MB - B - o R	MB - B - o R
Español	MB	MB	MB
Inglés	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno

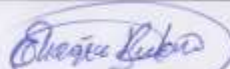
REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES

Nombres:	Viviana Gómez Proaño
Empresa:	SALINAS TRAVEL -SA
Cargo:	Gerente - Propietaria
Teléfonos:	0985202579

Nombres:	Efrén Mendoza Tarabó
Empresa:	UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
Cargo:	Director Carrera Hotelería y Turismo
Teléfonos:	0986262359

Nombres:	José Saenz
Empresa:	Ministerio de Turismo
Cargo:	Director de Capacitación Técnica Matriz Quito
Teléfonos:	0984566212

Nombres:	Paulina León Castro
Empresa:	Ministerio de Turismo
Cargo:	Encargada Oficina Técnica MINTUR - Santa Elena
Teléfonos:	0991307478



FIRMA DE RESPONSABILIDAD

SOLICITUD A VALIDADOR 2

Santa Elena, 08 de Diciembre de 2017

Sra. Lic.
Jenny Salinas Aquino, MSc
Presente.-

De mis consideraciones:

Quien suscribe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, de la hermana República del Perú, presento ante usted un afectivo saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar, de su vasto conocimiento, las revisión y validación de los dos instrumentos de investigación, adjuntos, para desarrollo de mi tesis de grado denominada "Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017"

Este paso es requisito indispensable para llevar a efecto mi investigación.

Esperando que mi petición tenga buena acogida expreso mi imperecedero agradecimiento

Atentamente,


Sandra Suárez Quinde
CC: 0908376387

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Lic. Jenny María Luisa Salinas Aquino, MSc

E-MAIL: jennymaria1989@hotmail.com

TELEFONO: 04-2940939

CELULAR: 0969202744

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Mediante la presente, LIC. JENNY MARÍA LUISA SALINAS AQUINO, MSC, deja constancia de haber revisado los siguientes instrumentos que la investigadora, Lic. Sandra Isabel Suárez Quinde; utilizará para su trabajo de tesis "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA ECUADOR, 2017":

1. Cuestionario de 20 ítems de encuesta
2. Cuestionario de 10 ítems para entrevistas

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los componentes de la Planificación estratégica y su efecto en la gestión de talento humano, con varios ítems definidos al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de las variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de las fuentes de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, Lic. Jenny María Luisa Salinas Aquino, MSc., garantiza la validez de dichos instrumentos presentado por la investigadora.

Santa Elena, 09 de diciembre de 2017

Lic. Jenny María Luisa Salinas Aquino, MSc.

CC: 0912256864

TABLA DE RSUMEN DE VALIDACIÓN

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1			✓	
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9			✓	
10			✓	
11			✓	
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

.....

.....


Firmas

.....

.....

Santa Elena, 9 de Diciembre del 2017

CURRICULUM VALIDADOR 2

HOJA DE VIDA				
DATOS GENERALES:				
APELLIDOS Y NOMBRES: SALINAS-AQUINO JENNY MARIA LUISA				
LUGAR DE NACIMIENTO: Santa Elena		FECHA DE NACIMIENTO: 17 de Marzo de 1964		
NACIONALIDAD: Ecuatoriana		ESTADO CIVIL: soltera		
DOMICILIO: Santa Elena, Cda. Los Corales, entre Píez Barcos y Calle Y		TELEFONO: 04 2940939		
E-MAIL: jennymaria1986@hotmail.com		CELULAR: 0962202744		
CEDULA DE CIUDADANIA: 0912256864		PROFESION: docente		
				
INFORMACIÓN ACADÉMICA:				
a. INSTRUCCIÓN PRIMARIA				
ESCUELA: Provincia del Carchi		FECHA DE GRADO:		
b. INSTRUCCIÓN SECUNDARIA				
COLEGIO: Carrera Sánchez Bruno		FECHA DE GRADO:		
ESPECIALIDAD: Contabilidad		20 de Febrero de 1986		
c. UNIVERSITARIOS TERCER NIVEL				
UNIVERSIDAD: Universidad de Guayaquil		FECHA DE GRADO: 02 de Septiembre de 1998		
TÍTULO OBTENIDO: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		No. REGISTRO SENESCYT: 1006-06-832487	DURACION: 5 años	
d. UNIVERSITARIOS CUARTO NIVEL				
UNIVERSIDAD: Universidad de Guayaquil		FECHA DE GRADO: 11 de Noviembre de 2011		
TÍTULO OBTENIDO: Magister en Educación Superior		No. REGISTRO SENESCYT: 1006-12-747367	DURACION: 2 años	
INFORMACION FAMILIAR				
APELLIDOS Y NOMBRES	PARENTESCO	FECHA DE NACIMIENTO	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	C / FAMILIAR SI / O NO
Rivera Salinas Carlos Fernando	hijo	02/01/1968	Bachiller	No
Rivera Salinas Jenny Elena	hija	15/08/1969	Licenciada en Educación	No
Rivera Salinas Luis Alfredo	hijo	25/05/1999	Bachiller	Si
EXPERIENCIA DOCENTE				
DEPENDENCIA: Unidad Educativa Palmar		CARGO: Docente		
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Inspector General				
DIRECCION: Comuna Palmar		TELEFONOS:	DURACION: DESDE - HASTA 05-11-1998 / 30-04-2016	
EXPERIENCIA PROFESIONAL				
DEPENDENCIA: Unidad Educativa Palmar		CARGO: Docente		
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Inspector General				
DIRECCION: Comuna Palmar		TELEFONOS:	DURACION: DESDE - HASTA 05-11-1998 / 30-04-2016	
EXPERIENCIA PROFESIONAL				
DEPENDENCIA: Unidad Educativa Santa Elena		CARGO: Docente		
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA: Docente				
DIRECCION: km.2 Via Ancón		TELEFONOS: 04 2940533	DURACION: DESDE - HASTA 01-05-2016 / actualidad	

CURSOS DE CAPACITACION, SEMINARIOS, TALLERES QUE HA RECIBIDO

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
Seminario Taller	Universidad de Guayaquil	Literatura Científica	
	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Guayaquil	40	Del 27-09 al 05-10-2014

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
Seminario Taller	Universidad de Guayaquil	TIC	
	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Guayaquil	40	Del 30-08 al 06-09-2014

TIPO DE EVENTO	INSTITUCION:	NOMBRE DEL EVENTO :	
Curso	MINEDUC	Sensibilización en Discapacidades	
	CIUDAD	DURACION EN HORAS	FECHA DE REALIZACION
	Santa Elena	30	Jul-17

REFERENCIAS PERSONALES Y LABORALES

Nombres:	Dra. Gloria Salinas Aquino
Empresa:	Unidad Educativa Valdivia
Cargo:	Rectora
Teléfonos:	0987165562

Nombres:	MSc Hugo Zambrano Espinoza
Empresa:	Unidad Educativa Palmar
Cargo:	Docente
Teléfonos:	0998186370



FIRMA DE RESPONSABILIDAD

SOLICITUD A VALIDADOR 3

Santa Elena, 08 de Diciembre de 2017

Sra. Lic.
Vesper Yagual Ángel, MSc
Presente.-

De mis consideraciones:

Quien suscribe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, de la hermana República del Perú, presento ante usted un afectivo saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar, de su vasto conocimiento, la revisión y validación de los dos instrumentos de investigación, adjuntos, para desarrollo de mi tesis de grado denominada "Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017"

Este paso es requisito indispensable para llevar a efecto mi investigación.

Esperando que mi petición tenga buena acogida expreso mi impercedero agradecimiento

Atentamente,


Sandra Suárez Quinde
CC: 0908376387

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Lic. Vesper Jacqueline Yagual Ángel, MSc

E-MAIL: jacquelinevesper@hotmail.com

TELEFONO: 04-2949327

CELULAR: 0988958125

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Mediante la presente, LIC. VESPER JACQUELINE YAGUAL ÁNGEL, MSC, deja constancia de haber revisado los siguientes instrumentos que la investigadora, Lic. Sandra Isabel Suárez Quinde, utilizará para su trabajo de tesis "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA ECUADOR, 2017":

1. Cuestionario de 20 ítems de encuesta
2. Cuestionario de 10 ítems para entrevistas

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los componentes de la Planificación estratégica y su efecto en la gestión de talento humano, con varios ítems definidos al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de las variables y sus dimensiones y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de las fuentes de investigaciones realizadas en indagaciones precedentes.

En tal sentido, Lic. Vesper Jacqueline Yagual Ángel, MSc., garantiza la validez de dichos instrumentos presentado por la investigadora.

Santa Elena, 11 de diciembre de 2017


Lic. Vesper Jacqueline Yagual Ángel,
CC: 0910385178

TABLA DE RESUMEN DE VALIDACIÓN

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12			✓	
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19			✓	
20				
21				
22				
23				
24				
25				
TOTAL				

Juez/ experto:
Nombres y Apellidos:
 Jacqueline Yagual Angel.

 Firmas

Santa Elena, 11 de Diciembre del 2017

Prueba de confiabilidad

Variable Planificación Estratégica

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	21

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,692 que de acuerdo a los rangos propuesto corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable Planificación Estratégica.

Variable la Gestión de Talento Humano

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	21

Interpretación: En la tabla adjunta se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,592 que de acuerdo a los rangos propuesto corresponde a una muy buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable la Gestión de Talento Humano.

DATOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTA ELENA”



DATOS INSTITUCIONALES:

NOMBRE ENTIDAD:	UNIDAD EDUCATIVA SANTA ELENA
DIRECCIÓN:	KM. 2,5 VIA SANTA ELENA – ANCÓN
PROVINCIA:	SANTA ELENA
CANTÓN:	SANTA ELENA
PARROQUIA:	SANTA ELENA
CÓDIGO AMIE:	24H00015
E-MAIL:	ctse1973@gmail.com
TELÉFONOS:	042940533 – 0995349379
JORNADA:	MATUTINA
RECTOR:	LIC. DANNY CHÁVEZ POZO, MSc

SOLICITUD A UESE

Santa Elena, 25 de Noviembre de 2017

Sr. Lic.
Danny Chávez Pozo, MSc
RECTOR DE UNIDAD EDUCATIVA SANTA ELENA
En su Despacho.-

De mis consideraciones:

Quien suscribe, estudiante de la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, de la hermana República del Perú, presento ante usted un afectivo saludo, y por su intermedio, al Consejo Ejecutivo y Personal Docente de la UESE.

La presente tiene como finalidad solicitar que me brinde las facilidades necesarias a fin de realizar mi proyecto de tesis denominado "Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017" en esta Institución, que acertadamente dirige.

Cabe resaltar que el proyecto antes mencionado es requisito fundamental previo la obtención del título de Magister en Administración Educativa.

Esperando que mi petición tenga buena acogida expreso mi imperecedero agradecimiento

Atentamente,


Lic. Sandra Suárez Quiñe
CC: 0908376387

UNID. EDUC. "SANTA ELENA"
RECTORATO
HORA
15 NOV 2017 4:30
Prof. Alicia Yagual
DEPT. DE SECRETARIA

UNIDAD EDUCATIVA
"SANTA ELENA"

MSc. Danny Chávez Pozo
RECTOR



UNIDAD EDUCATIVA "SANTA ELENA"
SANTA ELENA – ECUADOR




Santa Elena, 27 de Noviembre de 2017

Sra. Lic.
Sandra Suárez Quinde.
Maestrante de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo
Presente.-

De mis consideraciones:

En respuesta a solicitud presentada el 25 de Noviembre del presente, se le informa que el Rectorado de la Unidad Educativa "Santa Elena" a cargo del Máster Danny Chávez Pozo, autoriza a la Lic. Sandra Isabel Suárez Quinde, estudiante de la Universidad de Posgrado "Cesar Vallejo" Tumbes – Perú, llevar a cabo el proyecto de investigación denominado. "Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017".

Atentamente


MSc. Danny Chávez Pozo
RECTOR

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

 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

"Planificación estratégica y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa 'Santa Elena', provincia de Santa Elena Ecuador, 2017" del (los) estudiante(s) SUAREZ QUINDE SANDRA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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, 28 de noviembre de 2019



Firma
Mg. Karl Friederick Torres Mirez
DNI: 46710220

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

PANTALLAZO DE SOFTWARE DE TURNITI

Planificación Estratégica y la Gestión de Talento Humano en la Unidad Educativa "Santa Elena", Provincia de Santa Elena Ecuador, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD




FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	1%
4	www.ecoediciones.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	sisbib.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 15-02-2019 Página : 1 de 1</p>
---	---	--

Yo Sandra Isabel Suárez Quinde identificado con DNI N° 090837638
 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación
 de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
Planificación estratégica y la Gestión de Talento Humano
en la Unidad Educativa Santa Elena, Provincia de Santa
Elena Ecuador, 2017 ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 090837638

FECHA: de del 201.....



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

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:

SUAREZ QUINDE SANDRA ISABEL

INFORME TITULADO:

"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA ELENA", PROVINCIA DE SANTA ELENA 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 unanimidad.*



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