



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La Gestión de Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Docente de la
Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017.**

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

AUTORAS:

Br. Tomalá Tomalá Jesica Liliana (ORCID: 0000-0001-7832-6017)

Br. Pozo Prudente Mónica Cinthya (ORCID: 0000-0003-2795-9943)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por habernos permitido llegar hasta este punto de nuestra vida; gozando de buena salud y así poder lograr juntos nuestros objetivos en la vida profesional.

A nuestros familiares, amigos y maestros por haberme apoyado constantemente en nuestros estudios para superarnos en las diferentes carreras valorando nuestros esfuerzos, los cuales nos han permitido salir adelante en momentos difíciles y porque, no decir a vuestros padres por ese apoyo incondicional que nos brindaron siempre para que podamos superarnos cada día.

A mis amigas y amigos por motivarnos en todo momento.

Autoras

Jesica Tomalá y Mónica Pozo.

Agradecimiento

A las autoridades que conforman la Universidad Cesar Vallejo, que ha logrado prepararnos y fortalecer nuestros conocimientos a nivel profesional, también queremos agradecer a los docentes tutores que estuvieron al frente en nuestra carrera profesional, por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente en nuestra vida profesional.

Al Doctor Torres Karl Frederick, nuestro asesor que día a día nos ha brindado su apoyo incondicional durante la guía y desarrollo de nuestra tesis y lograr nuestros objetivos.

A la Escuela Cristóbal Colón, por permitirnos desarrollar nuestra investigación y brindarnos la facilidad de recolectar información para realizar nuestra tesis.

A la directora, compañeros y amigos de trabajo, quienes nos brindaron su apoyo en la recopilación de la información. De nuestra parte quedamos ya de ustedes muy agradecidos por su amistad y sus sabios consejos.

Autoras

Jesica Tomalá y Mónica Pozo.

Página del jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:30PM del día 17 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA CRISTÓBAL COLÓN, BARCELONA 2017., presentada/o por el /la bachiller POZO PRUDENTE, MONICA CINTHYA TOMALA TOMALA, JESICA LILIANA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar 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 CASOSOL MORENO
SECRETARIO


MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Tomás Tomalá Jesica Liliana, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N° C.I. 0918171224, con el proyecto de tesis titulado: "La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017", declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido auto-plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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


Tomalá Tomalá Jesica Liliana.
Cédula N° 0918171224

Piura, mayo de 2019

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Pozo Prudente Mónica Cinthya, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N° C.I. 0922758347, con el proyecto de tesis titulado: "La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017", declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido auto-plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Pozo Prudente Mónica Cinthya
Cédula N° 0922758347

Piura, mayo de 2019

Índice

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Realidad problemática | 1 |
| 1.2 Trabajos previos | 2 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 9 |
| 1.3.2.2 Dimensiones de gestión de talento humano. | 14 |
| 1.3.3 Teoría relacionada al tema: Desempeño Docente | 18 |
| 1.4. Formulación del problema. | 21 |
| 1.4.1. Problema general | 21 |
| 1.5. Justificación | 21 |
| 1.6. Hipótesis | 24 |
| 1.6.1. Hipótesis General | 24 |
| 1.6. 2. Hipótesis Específicas 1 | 24 |
| 1.7. Objetivos | 25 |
| 1.7.1. Objetivo General | 25 |
| 1.7.2. Objetivos Específicos | 25 |
| II. MÉTODO | 26 |
| 2.1. Diseño de investigación. | 26 |
| 2.2. Variable operacionalización. | 27 |
| 2.3. Población, muestra | 30 |
| 2.3. 1. Población. | 30 |
| 2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad. | 30 |
| 2.4.1 Técnicas. | 30 |
| 2.4.2. Instrumento. | 31 |
| 2.4.2.1. Cuestionario de gestión de talento humano. | 31 |
| 2.4.3 Validez. | 31 |
| 2.4.4. Confiabilidad. | 32 |
| 2.4.5. Métodos de análisis de datos. | 32 |
| 2.4.6. Aspectos éticos | 32 |
| III RESULTADOS | 33 |
| 3.1. Análisis Descriptivo. | 34 |
| 3.2 Comprobación de hipótesis. | 54 |
| IV. DISCUSIÓN | 59 |
| V. CONCLUSIONES | 60 |

| | |
|---|----|
| VI RECOMENDACIONES | 61 |
| REFERENCIAS..... | 63 |
| ANEXOS | 66 |
| ANEXO N° 1: Instrumento de la variable gestión talento humano. | 67 |
| ANEXO N° 2: Instrumento de la variable de desempeño docente. | 68 |
| ANEXO N° 3: Matriz de Consistencia. | 69 |
| ANEXO N° 4 Matrices de Validación de Instrumento. | 71 |
| ANEXO N° 5 Matriz de Validación. | 74 |
| ANEXO N° 6 Fichas de fiabilidad de los instrumentos. | 82 |
| ANEXO N° 7 Variable: Desempeño Docente. | 83 |
| ANEXO N.º 8 Oficio de Autorización de Estudio..... | 84 |
| ANEXO N.º 9 Documento de Autorización de Estudio | 85 |
| ANEXO N°10 Fichas Técnicas | 86 |
| ANEXO N° 11 Variable: Desempeño Docente. | 88 |
| ANEXO N° 12 Variable: Gestión de Talento Humano..... | 91 |
| ANEXO N° 13 Acta de aprobación de Originalidad de Tesis..... | 93 |
| ANEXO N° 14 Informe de Originalidad. | 94 |
| ANEXO N° 15 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio 1 | 95 |
| ANEXO N° 16 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio 2..... | 96 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 MUESTRA | 30 |
| Tabla 2 DE INTERPRETACIÓN DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN | 33 |
| Tabla 3 DE VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 34 |
| Tabla 4 DE VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE | 34 |
| Tabla 5 LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTÓBAL COLÓN, BARCELONA, 2017. | 35 |
| Tabla 6 LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | 36 |
| Tabla 7 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | 37 |
| Tabla 8 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | 38 |
| Tabla 9 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3: MOTIVACIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | 39 |
| Tabla 10 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4: ACTITUDES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. | 40 |
| Tabla 11 RESULTADOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE. | 41 |
| Tabla 12 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE. | 42 |
| Tabla 13 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE. | 43 |
| Tabla 14 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE. | 44 |
| Tabla 15 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE. | 45 |
| Tabla 16 RELACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN TALENTO HUMANO Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE. | 46 |
| Tabla 17 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN LA INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE. | 47 |
| Tabla 18 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES DEL DESEMPEÑO DOCENTE. | 49 |
| Tabla 19 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. | 50 |
| Tabla 20 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DEL DESEMPEÑO DOCENTE. | 52 |
| Tabla 21 CORRELACIONES: HIPÓTESIS GENERALES: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE | 54 |
| Tabla 22 CORRELACIONES 1 | 55 |
| Tabla 23 CORRELACIONES 2 | 56 |
| Tabla 24 CORRELACIONES | 57 |
| Tabla 25 CORRELACIONES | 58 |

Índice de figuras

| | | |
|------------|--|----|
| Figuras 1 | DIAGRAMA EN EL SIGUIENTE ESQUEMA | 26 |
| Figuras 2 | DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO | 36 |
| Figuras 3 | DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO | 37 |
| Figuras 4 | DIMENSIÓN 2 HABILIDADES | 38 |
| Figuras 5 | DIMENSIÓN 3 MOTIVACIONES | 39 |
| Figuras 6 | DIMENSIÓN 4 ACTITUDES..... | 40 |
| Figuras 7 | VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE | 41 |
| Figuras 8 | DIMENSIÓN 1 LA ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS | 42 |
| Figuras 9 | DIMENSIÓN 2 MATERIALES DIDÁCTICOS..... | 43 |
| Figuras 10 | DIMENSIÓN 3 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS | 44 |
| Figuras 11 | DIMENSIÓN 4 RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES..... | 45 |
| Figuras 12 | GRÁFICOS DE BARRAS: VARIABLE 1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO. | 46 |
| Figuras 13 | GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO | 48 |
| Figuras 14 | GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 2 HABILIDADES | 49 |
| Figuras 15 | GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN..... | 51 |
| Figuras 16 | GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 4 ACTITUDES | 53 |

RESUMEN

La presente investigación que firmaba la gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño docentes de la institución educativa Cristóbal Colón, Barcelona, 2017. La población de estudio corresponde a 26 docentes que laboran en la institución educativa Cristóbal Colón, la muestra seleccionada fue a través del total de población, con la cual se obtuvo una muestra de 26 docentes, para recoger la información se diseñaron dos instrumentos con escalas de Likert, ambos instrumentos se evaluaron a través de la validez por experto y la confiabilidad se dio a través de la aplicación del Alfa de Cronbach, mediante el análisis factorial, estos análisis permitieron que los instrumentos se conviertan en confiables para su aplicación; los datos fueron procesados y analizados utilizando la estadística descriptiva.- El estudio es no experimental asume un diseño descriptivo correlacional. La investigación desarrolló la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,714 para la variable gestión de talento humano y 0,964 para la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencias y el estadístico Rho y los resultados correlacionales de la tabla 8 explican que dado de los valores; Rho 0,380; sig. 0,000 alcanzados donde existe una relación significativa. La investigación concluye demostrando la variable que se relaciona significativamente en el desempeño docente de la Escuela de Educación Básica Cristóbal Colón durante el año lectivo 2017.

Palabras Claves: Responsabilidad, recompensa, desafío.

ABSTRACT

He presents research that signed the management of Human Talent is significantly related to the performance of teachers of the educational institution Cristobel Colón, Barcelona, 2017. The study population corresponds to 26 teachers who work at the Christopher Columbus educational institution, the sample selected was a Through the total population, with which a sample of 26 teachers was obtained, to collect the information two instruments with Likers scales were designed, both instruments were evaluated through the validity by expert and the reliability was given through the application of Cornbrash's Alpha, through factor analysis, these analyzes allowed the instruments to become reliable for their application; the data were processed and analyzed using descriptive statistics. - The study is non-experimental, adding a descriptive correlational design. The investigation developed the technique of the survey, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0,714 for the variable human talent management and 0,964 for the variable teacher performance. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the Rho statistic and the correlation results of table 8 explain that given the values; Rho 0.380; S.I.G. 0,000 reached where there is a significant relationship. The research concludes by demonstrating the variable that is significantly related to the teaching performance of the School of Basic Education Cristóbal Colón during the school year 2017.

Keywords: Responsibility, reward, challenge.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, se afirma que existen unidades educativas con deficiencia en la Comisión de la competitividad del desarrollo humano, lo cual incide en un mejor desempeño en el personal que labora en ella para dar una mejor enseñanza aprendizaje, por esta razón se busca una oportunidad de lograr el éxito, buscando mejorar la gestión del recurso humano e introducir herramientas que permitan la vinculación del docente en los logros, direccionados a los objetivos, generando un mejor desempeño laboral.

En Ecuador, la presencia de la calidad educativa se refleja por la excelencia académica, que consiste en que los directivos se inclinen por la responsabilidad social para el bienestar de sus maestros, esto hacen que los conocimientos del personal no son acorde a las actualizaciones e innovaciones que un docente debe poseer, para poder cumplir con las expectativas que demanda las políticas del estado ecuatoriano, los directivos y maestros deben plantear estrategias y mecanismos necesarios para demostrar un buen desempeño en los aprendizajes de los estudiantes, de este modo obtendrán en los planteles educativos enseñanza de calidad.

En la tarea de mejorar el desarrollo del trabajo docente que se establece en el sistema educativo de Santa Elena, no se vislumbra que haya una coordinación directa y más aún capacitaciones que permitan establecer procesos entre el cruce de información y la entrega oportuna de estas para que el trabajo que se despliega en las instituciones escolares no son las más adecuadas, ya que estas orientaciones oportunas sirvan para tener un buen desempeño pedagógico institucional. Por lo general los docentes desconocen de las nuevas estrategias didácticas y su rol significativo en la enseñanza de los estudiantes ya que mediante las nuevas TIC de enseñanza se adquieren conocimientos de calidad y calidez en el aula de clases y el desempeño docente será óptimo, cumpliendo a cabalidad lo que se establece en las normativas legales del país, por lo que el trabajo de las Subsecretarías de educación permitirán un trabajo coordinado y eficiente mejorando el desarrollo intelectual de los estudiantes.

En la Escuela Cristóbal Colón, Existen Docente que se resisten a los cambio pedagógicos, lo que nos impide ejecutar e innovar nuevos conocimientos, y que nos orienten hacia la excelencia en el desempeño docentes, esto conlleva que el docente tome sus propias decisiones y realice trabajos no adecuados, perjudicando el bienestar de la institución educativa, de tal manera los docentes debemos de estar preparados al cambio y proyectarnos a nuevos conocimientos rompiendo paradigmas con el fin de mejorar la enseñanza y aprendizaje, en los maestros que imparten sus clase a los estudiantes, generar resultados positivos no solo en beneficio propio, sino para la institución en la que se prestan los servicios profesionales.

En vista de estos acontecimientos dados en la institución sobre esta problemática, se plantea desarrollar un estudio tipo descriptiva correlacional con la fundamentación teórica de las variables, la metodología de la investigación, hipótesis, tipo y diseño de la investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la población de estudio y para finalizar el mismo, se presentan las conclusiones, sugerencias referencias bibliográficas revisadas y los anexos; dichos datos permitirán generar una información precisa de la realidad del establecimiento para buscar soluciones óptimas que busquen plantear estrategias y mecanismos necesarios, estos enfocado según las necesidades educativas.

1.2 Trabajos previos

Ortiz, (2017) La investigación titulada “gestión de calidad” se relaciona al nivel del trabajo que realiza el profesor dentro del aula de clases. Con esta investigación se determinó la existencia de una relación positiva alta entre las variables de estudio, las cuales generaron un nivel de confianza de $r = 0,953$. Al corresponder las direcciones para mejorar los aprendizajes y calidad educativa con la finalidad de mejora el aprendizaje y el nivel de desempeño del tutor según el estudio que se realizó con los educadores del centro de educación.

Por medio de un proceso se llevó a un énfasis la relación de los procesos pedagógicos que mejora el aprendizaje y desempeño docente, obteniendo nuevos porcentajes con un 100,0% esperando un valor menor de 5 con un nivel de significancia de 0,5 mínimo esperado es 20.

Vazquez (2015) la gestión del talento humano tiene objetivo, plantear la determinación de la incidencia en la correcta para mejorar el rol del docente, así mismo es importante destacar que este estudio se lo hizo junto a 59 trabajadores que se encontraban directamente relacionados con el área laboral de la misma universidad, empleando como técnica para analizar los datos se utilizo un cuestionario elaborado en escala de Likert y como técnica para analizar los respectivos datos se utilizó la estadística descriptiva y el análisis documental.

Como resultado de este estudio se concluye que aquellos que forman el personal administrativo son responsables en dar a conocer aquellas funciones que deben hacer quienes conforman la institución, también se determinó que aquellos conocimientos prácticos y teóricos aún eran bajos, no se conforman reuniones y esto genera que no se tenga una buena calidad como Universidad.

Gonzalez (2013) en el estudio titulado La praxis educativa en la gestión del talento humano con miras a lograr cambios del Instituto de Tecnología del Estado de Bolívar en la cual se planteó como uno de los objetivos el diseño de acciones que mejoren la gestión del talento humano para que de una u otra manera fueran implementados en el Instituto Universitario. Este trabajo investigativo tuvo como base el método de carácter empírico y teórico empleando técnicas cualitativas y cuantitativas para el respectivo análisis de datos en el cual como resultado se obtuvo la caracterización del personal docente los mismos que cuentan con un currículo de experiencias y saberes siguiendo lineamientos tradicionales, limitándose a cumplir deberes administrativos convirtiéndose simplemente en un recurso para la organización, esta investigación pudo encontrar que no se valora aquella capacidad, ni el talento humano de cada individuo y es importante que las organizaciones le den importancia ya que así se alcanzan objetivos y metas planteadas en conjunto. El presente estudio nos permite conocer sobre las ventajas competitivas de acciones que mejoren las fases administrativas del personal para proyectarse a los grandes éxitos de las organizaciones e instituciones basándose a los conocimientos.

García (2010) en su estudio relacionado con la prominencia del recurso humano y su desempeño laboral de la gestión administrativa del Instituto Manfredo, el mismo que como objetivo planteó analizar como el recurso humano es parte importante para el desarrollo de

actividades en una organización para la mejora del desempeño laboral. Este estudio dió como resultado que el desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. Al talento humano se estimula o se juzga con el valor de la excelencia y las cualidades que posee cada individuo, es decir que el rol que desempeña dentro de una organización debe ser recompensado con méritos.

Perozo (2012) en su estudio titulado el pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos en la Universidad Rafael Bellosó Chacín el cual como objetivo planteó la determinación de la relaciones entre pensamientos estratégicos y la gestión del talento humano en gerentes de empresas de servicios petroleros del Estado de Zulia. El desarrollo del estudio se realizó mediante la investigación de tipo descriptivo y la investigación de campo así mismo se empleó el diseño de investigación transaccional y experimental en una población de 42 gerentes de diversas organizaciones. Este estudio dió como resultado que aquellas organizaciones se ubican en una categoría totalmente eficiente en cuanto a la presencia del pensamiento estratégico y en relación a la variable objeto de estudio se determina que la gestión del talento humano también es eficiente.

Latorre (2011) en el estudio denominado “la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral” sustentada en la Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia-España, este estudio se desarrolló mediante el empleo de un enfoque cualitativo y cuantitativo de acuerdo a las variables establecidas en el cual como resultado, que las organizaciones se adaptan al entorno mediante las estrategias y políticas empresariales, así también este estudio aportó con información que ayudó a despejar dudas entre la gestión del recurso humano y el desempeño que cada uno realizaba, además de analizar, si influyen y cómo influyen las prácticas de recursos humanos en las percepciones y las actitudes de los empleados, y como ello afecta al desempeño tanto de los empleados como el de la empresa. Desde una perspectiva educativa, La Gestión de Talento Humano mide el desempeño de los docentes y su capacidad analítica para responder a una evaluación de forma precisa y concisa puedo decir que, es un proyecto de vital importancia, donde hay un fuerte compromiso tanto para los docentes como para su propia experiencia.

Chipana (2015) La investigación titulada: Habla de un modelo que se tomó como muestra a toda la población debido a que el número de los involucrados era medible, resultando en

52 personas a quienes se les aplicaría un cuestionario de preguntas basados en la escala de linkert. Este trabajo se desarrollo en la Escuela Elvira Ortega. El nivel se asocia a las variables, ya que se determinó la relación entre el nuevo modelo de la gestión y la incidencia en el desempeño docente que fue un número de 52 involucrados entre docentes y estudiantes. Como tecnica de la investigación se utilizo la encuesta, para el análisis de los datos y comprobación de las hipótesis.

Laborde (2013) en su trabajo sobre “La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior” establece acciones que conlleven a comprender el accionar y las circunstancias en que se aplican las encuestas a los involucrados en la presente investigación; porque el estudio que se trata de entender es cuasi-cuantitativo con un enfoque experimental y una descripción de la problemática existente, proporcionando información que evidencie la importancia de ella y así lograr disminuir los problemas que afectan a la institución. Una vez identificado el diseño de trabajo, se pudo aplicar una diversidad de técnicas que ayudaron a la descripción de las diversas variables que intervienen en el desarrollo de esta investigación generando información que establezca la relación entre ellas. En base a ello se estableció una lista de los docentes que pertenecen a este centro de estudio lo que evidenciará la selección del tipo de muestra que se aplicará con la ayuda de cuestionarios donde se exponga una serie de cuestionamientos sobre la temática que afecta a la institución. Es de mencionar que en base a lo expuesto, se deja constancia de que existen docentes que no cumplen con estos parámetros, por lo que a ellos, no se los tomará en cuenta, porque pueden afectar al desarrollo de los resultados. Otro de los aspectos a ser tomados en cuenta es la aplicación del objetivo, el mismo que tuvo como finalidad la de vincular una posible relación entre las dos variables intervinientes. De igual forma, se evidencio que había que investigar los coeficientes de relación existentes en base al estudio de enfoque cuantitativo – cualitativo, estableciendo el número de participantes, el mismo que quedó establecido en 512 docentes entre varones y mujeres que desempeñan algún cargo dentro de la Universidad ESPE; lo que conlleva a distinguir que, a pesar de ser una institución de carácter público y militar, los docentes y estudiantes poseen las mismas características existentes en otras universidades del país, por lo que si se pensó en algún momento de que lo establecido al comportamiento de los estudiantes nada tiene que ver

con el régimen militar, tanto en la parte administrativa, académica, social o de tipo organizativo.

Barreto (2012) en su tesis sobre “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011-2012.” De la Universidad Técnica Particular de Loja hace referencia a las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador existe la preocupación de que no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo. Las razones son diversas, la poca capacitación de los docentes, la falta de infraestructura y tecnología debido a la poca inversión del Estado, para comprobar o refutar, para esto se ha hecho una investigación del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario “ José Benigno Iglesias” del Cantón Biblián, se aplicó encuestas a los estudiantes de la sección nocturna, profesores, miembros del consejo Directivo, Rector, Inspector; además se aplicó una ficha de observación en las clases de los docentes. Se pudo detectar que los docentes se van adaptando a los cambios que exige el Ministerio de Educación, debiendo mejorar en aspectos puntuales, como una mejor vinculación con la comunidad, así como un acercamiento mayor, con las necesidades e inquietudes de sus estudiantes, y que a nivel general se debe buscar utilizar de mejor manera las tecnologías de la comunicación.

Rojo (2012) comenta sobre su proyecto de grado denominado Gestión de Talento Humano en los docentes del Centro de Formación Técnica, enfatiza sobre “El diseño metodológico en el que utiliza entrevistas, encuestas, análisis documental, síntesis conceptual y modelación teórica”. Respecto a este documento se puede apreciar la existencia e identificación de un docente talentoso además de sus competencias, identificación de criterios de contratación o exclusión. Se destaca el perfil del docente y su experiencia, se indaga sobre la motivación específica por trabajar en la institución, se efectúa la evaluación de desempeño, prácticas para una enseñanza exitosa, identificación del rol que posee el directivo académico en la gestión del talento humano. Por lo que los trabajos realizados por otros autores sirven de base y de guía para establecer un accionar que permita a todos el desarrollo de múltiples actividades y así lograr un trabajo coordinado que permita tener un accionar metódico y sustentable.

La competencia más grande en el desarrollo como docente es el conocimiento y experiencia técnica en el área en el que se ejerce la docencia. Lo más importante a destacar dentro del trabajo de tesis por competencias, son las actividades de talento a nivel de docentes en el que se realiza su formación, formas de trabajo y características personales como clave para generar una educación de calidad.

En Ecuador se tiene el estudio de Gonzáles (2011) presentado en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda el mismo que como objetivo planteó la identificación de procesos que propicien una motivación positiva en los individuos, este trabajo se realizó junto con la investigación descriptiva junto a un diseño de campo, para la recolección de datos específicos se empleó como técnica la entrevista dirigida, dando como resultado la falta de gestión, así como también la inexistencia de un liderazgo, la insuficiencia de valores, desinterés por capacitarse e innovarse con conocimientos y al mismo tiempo bajo compromiso y desmotivación de todo el talento humano que laboraba en la organización.

También Magallan (2014) en su trabajo de investigación para obtener titulación de licenciada en administración pública en su tesis diseño de un modelo por competencia para el desempeño laboral, Comuna Valdivia, parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, este trabajo tiene como objetivo determinar la influencia del desempeño del talento humano en la gestión con resultado del área administrativa mediante el estudio que involucre a servidores público para un diseño de modelo de competencia para el desempeño del talento humano de la unidad ejecutora Colegio Fiscal Técnico Valdivia, en el marco teórico se pone a conocimiento temas como el desempeño de talento humano, el rendimiento laboral el puesto de trabajo la medición de desempeño así como los modelos administrativos políticas institucionales y sus resultados, la investigación se asentó en el trabajo de campo, la observación, encuesta, entrevista a los directivos y talento humano de la institución lo que permitió establecer el método para resolver el problema identificado que es bajo el desempeño de talento humano del área administrativa, se utilizó la técnica de la encuesta para determinar el desempeño del talento humano y su influencia en la gestión con resultados favorables para conducir la eficiente gestión de talento humano en las áreas administrativas.

En la provincia Santa Elena se tiene el estudio de Cevallos (2013) la misma que como objetivo planteó la determinación de la incidencia de aquella gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, a través de un estudio que involucró a todo el directivo, personal administrativo y también técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para aquel fortalecimiento del desempeño laboral de servidores públicos, así mismo para el desarrollo del estudio se empleó la investigación de campo, como instrumento la encuesta, también la investigación documental, aplicada, descriptiva y el método estadístico para la tabulación de datos. Este trabajo investigativo generó como resultado la existencia de privilegios lo que hace que el personal humano no sienta el deseo de capacitarse, de innovarse para mejorar su calidad de trabajo.

También en su trabajo investigativo para obtención del título en ingeniería en administración de empresa Rodríguez (2012) Ya que es un tema muy importante y muy amplio que sirve como herramienta básica para ampliar el estudio de talento humano por competencia en grandes organizaciones es por eso que este proyecto tiene como objetivo elaborar un manual de lineamientos básico de talento humano bajo el enfoque de competencia permitiendo mejorar el desempeño laboral, la metodología utilizada en este proyecto es la investigación cualitativa y subjetiva porque permite investigar la competencia del talento humano. Entre las técnicas utilizadas fueron entrevistas, observación, encuesta e instrumento.

Se concluye que las competencias es un proceso de cambio dentro de una institución donde se debe aplicar la ubicación de las personas de acuerdo a sus habilidades actitudes destreza que nos permitan mejorar la calidad humana de la empresa. Al aplicar este manual por competencia generara nuevas expectativas de cambio como es el cumplimiento de los objetivos en el trabajo en equipo con mayor productividad y por ende el crecimiento de la institución.

Es de vital importancia la investigación realizada en la provincia de Santa Elena de Benítez (2012) Titulado implementación de la unidad de talento humano para una cooperativa. El presente trabajo tiene como objetivo brindar un buen servicio de transportes interprovincial para cubrir las rutas. Esta investigación estuvo un proceso donde se realizó un estudio bibliográfico y la elaboración de un marco teórico, lo que orientó a tener un fundamento

preciso gestión de talento humano y su relación con el sistema humano de trabajo. En efecto se realizó un diagnóstico de gestión de talento humano donde así mismo se diseñaron herramientas de organización de datos tales como: entrevistas, encuestas cuestionarios y observaciones a los diferentes grupos como personal administrativo, directivo, socio y personal. Probablemente la investigación aportará en la planificación y acogida del personal idóneo para desempeñar dichos cargos en la cooperativa de transportes.

En definitiva, este estudio es un aporte muy relevante para los directivos y sus integrantes quienes comprometido crecerán en el ámbito laboral e institucional proyectándose a una correcta ejecución de proyecto administrativos de talento humano.

Arreola (2012) en la realización de su investigación del tema de tesis se trata de “El desempeño de los docentes en el proceso evaluativo” de la escuela primaria “Juan Roberto Gonzáles” de la parroquia Manglaralto, pone en evidencia que lo que se quiere lograr es dar un mejor enfoque educativo al desarrollo de las actividades que se despliegan en este centro educativo, para así elevar el rendimiento académico de los estudiantes, donde se vea que hay una buena predisposición de parte de la trilogía educativa y que los nuevos procedimientos de tipo administrativos sean los más adecuados para continuar educando a los estudiantes.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Teoría de gestión de talento humano.

Chiavenato (2009) Declara: “El desempeño de las personas dentro de las distintas áreas de una organización refleja su grado de adaptación a nuevos esquemas de trabajos, los cuales establecen situaciones culturales, organizativas, tecnología aplicada y la diversidad de aspectos dentro de cada proceso en que se tenga que implementar un desempeño óptimo, por lo que el ambiente laboral y el tipo de negocio a que se dedica la organización darán la pauta para que el personal pueda lograr las metas y objetivos y que al final de un periodo se analizarán la serie de factores que permitieron crecer o sostenerse de manera reiterada a la empresa y ver qué cambios se pueden hacer en una o más áreas de la empresa”.

1.3.1 Variable de Gestión de Talento Humano.

Tobon (2016) manifiesta que la gestión del talento humano es una orientación estratégica de trayectoria con el fin de obtener la creación máxima de valores para la institución, mediante la correlación de labores dirigidas a disponer en cualquier momento de acuerdo al nivel de conocimientos, habilidades y capacidades hacia la obtención de resultados óptimos para llegar a tener competitividad en el contexto actual y futuro. Esto significa entonces que la gestión del talento humano es considerada una estrategia para el mejoramiento de la organización mediante la aplicación de valores que harán que el personal o el talento humano alcance los objetivos propuestos y por ende excelentes resultados.

Abad (2016) En la actualidad el talento humano, está caracterizado no por la inmensidad de conocimientos que posee, sino más bien por la capacidad que presta al aprender y desaprender lo que conoce, así mismo está la responsabilidad por el trabajo encomendado, es decir el compromiso que tiene que cumplir, por lo tanto, el conocimiento en cada ser humano es intrínseco y la innovación ocurre cuando este interactúa con otro. Esto quiere decir que el conocimiento se vuelve un recurso que ante la vista de todos se convierte en un enorme potencial para llegar al cambio del talento humano en el mundo de acuerdo a los avances tecnológicos de la información y comunicación, también se vuelve un elemento importante para el empleo de herramientas desde su creación.

Abad (2016) La habilidad es una de las capacidades que posee un ser humano para llegar al desarrollo de diferentes actividades o tareas de trabajo, por ende se convierte en una valor actualizado de los que a diferencias de otros individuos puede hacer, es así que las habilidades físicas y habilidades intelectuales; y como se sabe en cada organización cada individuo aporta con ciertas capacidades ya que estas inciden en el buen desempeño laboral, convirtiéndose en un indicador de mucha importancia dentro de la dimensión interna del talento humano.

Clegg (2000) La motivación es una de las herramientas que influyen en el talento humano, el motivar a todo el personal que labora en las instituciones levanta el ánimo y las

aspiraciones, este recurso permite alentar a todo un grupo de individuos para juntos alcanzar metas y sueños. La motivación al mismo tiempo es un impulso que inicia, sostiene y orienta la actuación de un individuo, así como también el comportamiento del personal en cuanto al alcance de objetivos.

Esto significa que el incentivar al talento humano dentro de una organización tiene un rol importante, para que así el adecuado desempeño de funciones encomendadas sea fructífero de acuerdo al puesto de trabajo asignado, entonces es esencial que la motivación por parte de quienes dirigen la organización se dé lo más mejor posible y mejorar las dimensiones internas de acuerdo a las necesidades y actitud que tenga cada individuo.

López (2017) Las actitudes también son aspectos principales dentro de la gestión del talento humano, a estas se las puede contrastar y mejorar, convirtiéndose en elementos esenciales de magnitud importante dentro del mundo interno de la organización, porque si aquellos individuos poseen una actitud correcta será el primer paso para la ascensión ya que como todos sabemos no solo el conocimiento hace permisible los beneficios o alcance de metas sino las cualidades ante el entorno social.

Se deja en claro que las actitudes vienen a desarrollar dentro de la personalidad del ser humano juicios de valor que conllevan a presentarse ante un hecho de la realidad, por lo tanto, estas exteriorizan la idea de quien habla de acuerdo a algo, es por esto que no es lo mismo que aquellos valoren de una persona, pero tienen relación. Estas representan el estado intelectual, emocional o social de la persona, que aunado al cúmulo de experiencias permiten ser puestas en práctica dentro del proceso y desarrollo de las actividades a que dedica la organización, lo que ayudará a conseguir los planteamientos propuestos al inicio de cada periodo.

Cuesta (2010) En relación a la dimensión externa abarca todo lo que respecta a aquellos factores o elementos del medio que por supuesto indicien en aquella selección, permanencia y desarrollo del personal que conforma la gestión del talento humano, la misma incluye ciertos indicadores referentes al clima laboral, las condiciones de trabajo, las perspectivas en el desarrollo como profesional de la organización, la condición de trabajo, el reconocimiento y la estimulación.

Ascary (2015) En relación al clima laboral en la gestión del talento humano hace referencia al modo en que dirigirá y se valorará al personal administrativo, se refiere también a la capacidad que poseen para intervenir en aquellos procesos que se requiere la toma de decisiones, a los diversos recursos destinados de forma equitativa y no podía faltar la conciliación de la vida laboral.

En la gestión del talento humano es hacer referencia al clima de la organización es decir al ambiente externo que existe en los miembros que conforman el talento humano, es por esto que el clima laboral está reflejado por influencias ambientales de acuerdo a la motivación que recibe cada integrante de la organización y mientras más favorable y alto sea este factor aplicado a los individuos mejor será la participación en las decisiones de acuerdo al puesto de trabajado asignado.

Castro (2008) dice que es importante la estimulación a la gestión de talento humano dentro de las organizaciones de forma permanente que lleve a los empleados a identificar y comprender el potencial que estos pueden ofrecer y desarrollar, para que así puedan aportar mejoras a la organización logrando así la obtención de una dimensión acorde a lo que requiere la empresa para su progreso.

El autor hace referencia de la importancia que tiene la estimulación en el desarrollo de tareas encomendadas por el talento humano a los individuos de una organización aludiendo que pueden alcanzar lo que se desea, de acuerdo al potencial que poseen de forma organizada y eficaz, es así que se sentirán conformes con lo aportan ya que saben que es beneficioso para la institución y para ellos como individuos.

Chiavenato (1999) manifiesta que para poder manejar o administrar recursos o talentos humanos en una organización se debe conocer el concepto de ello y luego ponerlas en práctica, en otras palabras, éste autor, la define con un conglomerado de acciones y normas que son indispensables para poder dirigir las acciones dentro de una organización cualquiera que sea su fin; por lo que se hace necesario que quienes la dirijan conozcan sobre acciones de políticas salariales, seleccionar el personal más idoneo para cada una de las áreas, y más aún si estas son áreas estratégicas donde se maneje de manera técnica las actividades diarias, con la finalidad de que cada cierto periodo se realicen evaluaciones de desempeño laboral.

Coronel & Fárez (2010) La gestión de talento humano promueve el desarrollo para lograr un mejor rendimiento e implementar sistemas de reclutamiento, selección, evaluación y desempeño de personal por competencias.

Massaro (2015) La Gestión de talento humano hace referencia a las acciones o prácticas de recursos humanos tanto a los procesos en cómo se hacen las cosas y a la gestión de talento respecto a quienes llevan a cabo esas acciones.

Guevara (2014) La Gestión del Talento Humano es vital para el desarrollo organizacional y del país, cuando el clima organizacional no es el adecuado, se disminuyen los niveles de productividad, ya que si se evalúa al personal se evitará obtener resultados no esperados.

1.3.2. Definición de gestión de talento humano.

Por lo que Méndez (2013) considera el talento humano como aquellas personas capaces de producir, realizar, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con el mayor esfuerzo y mejor calidad posible, estando relacionado con el rol que realiza el mismo dentro de las funciones como facilitador, orientador, promotor social y como investigador en el proceso educativo formativo, y que a su vez se produce o no dependiendo del comportamiento organizacional, referido este por el autor, "como el ambiente existente entre los miembros de la institución, ligado estrechamente al grado de motivación de los empleados" (p.25)

Esto conlleva a establecer nuevas acciones de reorganización de las planificaciones dentro del sistema educativo y más aún de las diversas estrategias que se desarrollan en el contexto educativo, con la finalidad de alcanzar las metas que se quieren lograr, por lo que, en aras de alcanzar estas metas, se plantean las siguientes características:

- a) **Disposición académica:** Forma de restringir al sistema educativo situaciones académicas que permitan elevar la gestión administrativa y que a la vez no establezca con claridad cuáles son las acciones que se deben de implementar a fin de mejorar la diversidad de procesos tanto en el contexto educativo, académico

como en el organizativo, y que todos los involucrados puedan generar nuevas acciones para bien de la colectividad.

- b) **Generación de otras formas de desarrollo y capacitación docente:** En esta área se buscan alternativas para la resolución de conflictos que afecten al buen desarrollo de las actividades escolares y extracurriculares, por lo que se debe buscar quienes son las personas más adecuadas, que posean características únicas a fin de lograr la armonía comunicativa entre todos los actores de la educación.
- c) **Acciones en conjunto:** Situaciones en donde se pueden lograr el desarrollo de diversas actividades de manera conjunta y que permiten poner en práctica la planificación y desarrollo de situaciones que solo va a beneficiar a las instituciones educativas porque existe comprensión y buena voluntad de ser llevadas a cabo.
- d) **Generación de procesos técnicos para aprender:** Se pone en evidencia que las instituciones educativas deben estar aptas para poder inmiscuirse en la serie de cambios que se dan en el contexto educativo a nivel mundial y que no se puede vivir aislados ante este proceso, por lo que se debe trabajar en la aplicación de nuevas ideas y formas de trabajo.
- e) **Recomendaciones para mejorar la praxis docente:** Situaciones donde el docente y personal directivo tienen momentos de reflexión pedagógica y organizativa, para ver que se puede mejorar en el desarrollo de las actividades que se dan en el centro educativo y así establecer nuevas oportunidades de trabajo.
- f) **Situaciones de mejoramiento académico enfocadas a futuro:** Se debe buscar bajo el intercambio de ideas cuales son las áreas dentro de una organización que deben ser analizadas para fomentar cambios de forma periódica y con ello buscar la excelencia académica y organizativa que involucre el empoderamiento de los padres de familia. (Acevedo, 2010).

1.3.2.2 Dimensiones de gestión de talento humano.

Rodríguez (2009), pone en evidencia que el manejo de los recursos humanos dentro de toda organización se la debe de manejar de forma gerencial, porque esta involucra acciones de habilidades, motivación personal, y el desarrollo de actitudes que permiten a los individuos una marcada diferencia entre el accionar y su desempeño en el área de trabajo indicado, estos aspectos se los conoce en:

a) Conocimiento.

Es una táctica que cada día se encuentra en constante evolución, porque los avances en las distintas áreas tecnológicas dan a conocer nuevas informaciones, lo que hace que los seres humanos estén en constante búsqueda de conocimientos para establecer en qué áreas deben de ser implementadas, con la finalidad de que sean parte esencial del desarrollo empresarial y que las mismas se conviertan en herramientas de trabajo indispensables para el crecimiento organizacional de la empresa.

Por lo que, Quintana (2006), establece que los conocimientos son un cúmulo de experiencias únicas que el individuo desarrolla a lo largo de la vida laboral, personal, académica y social, basados en información que determinan una formación superior ante cualquier ser humano, lo que le hace en determinado momento ser parte integral de la empresa.

Por lo expuesto, se señala que dentro de las organizaciones es fundamental que al talento o recurso humano se lo maneje de tal modo, que el mismo revista una importancia única, porque se genera información confidencial que beneficia al desarrollo de las actividades organizativas de tipo educativo, académico y psicosocial, por lo que se debe ir preparando a nuevos individuos que sigan el proceso y no se vea interrumpida por falta del personal idóneo que cumpla una función determinada y que no se vea afectada las labores cotidianas de la empresa.

b) Habilidades. -

Para Robbins y Coulter (2004), la habilidad consiste en la realización de actividades que han sido delegadas a una persona para que las lleve a cabo en un determinado momento, sitio o lugar. Por lo que toda persona si se lo propone está apto para llevar a cabo tareas donde se muestre la diversidad de habilidades que tiene cada persona, lo que involucra las intelectuales, físicas, dentro de una empresa puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral, constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano, para beneficio de la empresa.

Tomando en cuenta que la gestión de talento humano busca aumentar las habilidades intelectuales del personal, se tiene a juicio de Acevedo (2010), que las habilidades intelectuales se refieren a las cualidades de la mente, guardan relaciones directa con la inteligencia, no obstante, como un elemento indispensable del desarrollo profesional, debe ser cultivada y mejorada, dentro de estas se tienen criterio, tacto, habilidad para expresar, capacidad para detectar problemas, mentalidad constructiva, cultura general y propósito de capacitación permanente, constituyendo así un indicador de importancia dentro de las dimensiones interna de la gestión de talento humano.

- c) Motivación.- La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución según Galicia (2010: 31), el concepto de motivación, personal “se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal”, este accionar permite sostener de forma paulatina que es lo que el individuo puede hacer si existe una buena motivación y más aún si se trata de situaciones personales; por lo que, al involucrar a la empresa u organización, esta se basa en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales y además de la superación personal.

De la misma forma el autor antes mencionado, menciona sobre los factores de las motivaciones que son:

Extrínsecos, son aspectos que están relacionados con las situaciones de tipo material en un ambiente de trabajo sea cual fuere su procedencia:

Factores extrínsecos del aprendizaje.

- ✓ Estrategias de enseñanza.
- ✓ Estrategias de aprendizaje.
- ✓ Estrategias de evaluación.

Intrínsecos están relacionados con la satisfacción del cargo y desarrollo de tareas.

Factores intrínsecos del aprendizaje.

- ✓ Procesos básicos y ejecutivos del pensamiento, por ejemplo:
 - La atención selectiva y la memoria de trabajo.
 - Identificar, relacionar, jerarquizar, comparar.
 - Discriminar, generalizar, evaluar, transferir.

- ✓ Procesos socio-afectivos, por ejemplo:
 - Imitación de modelos humanos y sociales.
 - Fomento de valores.
 - Creación de ambientes y conexión de expectativas.

Con este criterio, se deben establecer que toda persona es susceptible y está a la espera de una serie de incentivos que le permitan mejorar su estatus de vida y así desarrollar mejor su trabajo, por lo que a criterio de Robin y Coulter (2004), la define como: “desarrollo al máximo de las habilidades que tienen los individuos en el desempeño de sus actividades por conseguir una meta”

Por lo tanto, la motivación se constituye en un proceso que incide en el desarrollo organizativo de una empresa, por cuanto se busca la satisfacción del ser humano por conseguir los propósitos y que cada uno de ellos logre establecer sus metas laborales y que adopte una actitud consecuente con las aspiraciones de la empresa en donde desarrolla sus actividades diarias.

- d) Actitudes. - Para Robin y Coulter (2004: 71), establece que “las actitudes son acciones que experimenta el ser humano de forma tal que incide de manera positiva o negativa, debido a que se hace criterios de opinión constante del accionar de ellos, permitiendo generar los valores, los cuales se relacionan entre sí”.

Chiavenato (2009), la define como “accionar que responde a la influencia de los seres humanos, sobre actividades que permiten la consecución de metas, objetivos y situaciones personales”

Por lo que los seres humanos tratan de adoptar sus actitudes en el convivir diario, tales como trabajo, organización, administración, remuneración, satisfacción laboral, por lo que la actitud influye de manera directa en el desarrollo de las actividades de las organizaciones donde el hombre realiza su labor y por ende consigue una satisfacción que le permite tener una vida más llevadera, por los logros obtenidos.

1.3.3 Teoría relacionada al tema: Desempeño Docente

Variable: Desempeño docente.

Desempeño del docente.

Concepto.

Jorge torres (2008) Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados para lograr un fin y los objetivos formativos del nivel educativo que corresponda.

Al respecto Chiavenato (2006) expresa que el desempeño es una apreciación sistemática de cada persona con respecto a un cargo o empleo que potencialmente debe desarrollarse en el futuro. Se puede decir; que es un medio que permite resolver problemas, por lo que requiere de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, solventar desacuerdos, aprovechamiento del potencial para un cargo, motivación, entre otros.

Torres (2008) señala el desempeño docente tiene estrecha relación con “la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas: propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sienten bien, mantenga buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente; planificar y preparar las actividades de enseñanza aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde y con que hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia al aprendizaje le permite afianzar los conocimientos.

1.3.4. Concepto y definiciones asociadas al desempeño docente.

La Cartera de Educación de Ecuador, en el año 2010, estableció estándares de Calidad, con el único propósito de dar asesoramiento, orientación, apoyo, y que a través de ello se pueda monitorear la serie de acciones que tienen los diversos actores del sistema educativo por lograr cumplir estos parámetros y que con ello se brinde una educación de calidad en cada

uno de los rincones de la geografía ecuatoriana donde haya una escuela y que por la lejanía de su ubicación no se la puede monitorear de manera constante. Esto supone además que en determinado momento se debe realizar las diversas evaluaciones del desempeño docente a través del programa “Ser Maestro”, el mismo que tiene directrices definidas y por lo que en el 2016, se debía de implementar nuevos modelos de desarrollo, con la finalidad de crear docentes que sean líderes comunitarios y así contribuir a mejorar el desempeño docente, con la repercusión en el desempeño de los estudiantes en el aula de clases.

Según lo expuesto por McBer (HayGroup y SAP 206), sobre la evaluación docente, manifiesta: “Este accionar va mucho más allá de la aplicación de encuestas o entrevistas que implica el conocimiento y cumplimiento de objetivos, basados en un contexto comunicativo que se enfocan a través de reforzar estrategias, técnicas y la aplicación de un plan de desarrollo de actividades, con probabilidades de lograr una retroalimentación del sistema educativo, que conlleve a la práctica cotidiana de acciones futuras, con la finalidad de lograr el buen desempeño de las instituciones del sistema educativo ecuatoriano”. Bajo este contexto se puede decir con firmeza que el desempeño docente es un accionar de los seres humanos que permiten las interacciones pedagógicas entre los conocimientos de índole escolar y de corte científico, generando acciones en el ámbito social, cultural, lingüístico, por lo que a través del INEVAL, todavía se encuentra en estudio a pesar que desde el 2016 entro al Congreso para su aprobación definitiva y que hasta la presente no se ve que pueda ser tomada en cuenta para su aprobación definitiva.

Este precepto tiene una serie de interrelaciones en el sistema educativo, las cuales van desde su relación con el estudiante, con el mismo docente y con la sociedad en general; pero una vez aplicados este contexto, se deriva con el medio ambiente social, cultural y en el contexto donde se desarrollan las actividades, porque no es lo mismo aquellas que se aplican en las ciudades como aquellas en donde las instituciones estén en las zonas rurales. Por lo que estos factores inciden en el desarrollo de las planificaciones, debido a los factores físicos y la parte humana, acompañados de la diversidad de materiales y herramientas con las que trabajan el personal docente y que son de vital ayuda y fortalecimiento del quehacer educativo, por lo que se requiere de un accionar que permitan en algunos de los casos suplir estas necesidades y que el personal docente debe lidiar de manera continua con estas necesidades de carácter laboral.

1.3.4.1. Dimensiones de desempeño docente.

A pesar de que todavía no hay indicios de la aplicación del nuevo plan decenal de educación, en éstas se debe hacer hincapié en que el sistema de educación nacional debe buscar procesos que ayuden a mejorar los estándares de calidad educativa y su correcta aplicación de las dimensiones que se proponen en el programa “Ser Maestros”, las cuales se las conlleva en lo siguiente:

Estrategia didáctica, material didáctica, capacidad pedagógica, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

- a) La estrategia Didáctica, (Torres, 2000), propone que se debe de tener una representación con la finalidad de establecer metas que ayuden a lograr los aspectos de organización, funcionalidad, eficiencia y eficacia, basados en el desempeño del nuevo currículo, con un proceso evaluativo docente que permita conocer el estado actual de conocimientos de los docentes y así reforzar de manera positiva este accionar, a fin de corregir las falencias, para posteriormente realizar un control para reajustar la planificación que se lleva a cabo.
- b) Materiales didácticos. Estas son herramientas de trabajo que toda institución educativa debe tener a fin de que sean usadas por los docentes, a fin de reforzar los conocimientos impartidos en el aula de clases, y que el estudiante pueda desarrollar toda su capacidad intelectual, interactuando con sus compañeros y docentes a fin de contribuir en el desarrollo intelectual de cada uno.
- c) Capacidades pedagógicas: (Rasgo profesionales y académico): Es el accionar que debe tener todo docente el mismo que conlleva establecer la capacidad intelectual, la capacidad profesional, y la forma de cómo se trasmite los conocimientos, a fin de que exista un vínculo de correspondencia entre docente y estudiantes dentro de un contexto armónico con capacidad de resolver situaciones que se presenten en el desarrollo de las actividades diarias.

Zabalza, M (2003), Que se puede definir como “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. En otras palabras

“Esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores /as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea”. Para el desarrollo de estas capacidades será necesario que los docentes reflexionen y que, en la medida de lo posible, se impliquen en la construcción del cuerpo del conocimiento para afrontar con eficacia y calidad el tratamiento de los problemas del aula.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

El problema general quedo establecido de la siguiente manera

¿Cómo influye la gestión de talento humano y el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017?

Problemas específicos

¿De qué manera la dimensión de gestión de talento humano incide en el desempeño docente?

1.5. Justificación

Este trabajo de investigación se justifica porque pretende mejorar constantemente el desempeño académico de los docentes, por lo general no están actualizado acorde con la modernidad y cambio que demanda el siglo XXI, se busca responder exitosamente al desempeño docente promoviendo que las instituciones inviertan bien su tiempo en capacitar a su personal, porque a pesar de que muchos aspirantes posean infinidad de títulos, ejerce esta profesión como una fuente de trabajo más, no como una verdadera vocación.

Se pueden establecer valores acordes al desempeño de los recursos humanos que se encuentran involucrados dentro del sistema educativo, pero bajo la tutela de alguien que

los dirige de manera correcta, porque una organización cualquiera sea su índole, no puede trabajar sin una dirección correcta, pero acompañada de los recursos humanos idóneos y que arrime el hombro para sacar adelante el accionar y planificación propuesto. En ello se debe ir resolviendo la serie de situaciones que se presenten, pero así mismo ir avanzando para que esos cambios que se proponen, sean aplicados y se logre los objetivos propuestos. Por lo que, en el desarrollo de este trabajo investigativo, se direcciona que el docente y directivos de las instituciones educativas deben proponer mejoras en el aula de clases; procurando ser una institución de éxitos educativos y sirva como modelo de desarrollo para otras instituciones en donde se dé importancia a todos los actores de las instituciones como factores de desarrollo fundamental para el éxito que se requiere conseguir.

Con estos antecedentes propuestos, se maneja una imagen institucional que para bien o para mal, no debe ser catalogada por errores administrativos como una pésima institución, sino que la misma sea analizada en base al desempeño académico de los talentos humanos que se desenvuelven en ella y así lograr mejorar la convivencia de los estudiantes en los aspectos social, cultural, administrativos, académicos, socio cultural, para favorecer de manera cordial la buena imagen e intereses de las instituciones. Bajo otro contexto, al talento humano se lo ubica como un simple objeto, y no se le permite explotar su verdadera dimensión, porque en parte esta direccionada como un contexto empresarial en donde de oriente, dirija, planifique y organice actividades que permitan que los docentes a través de una planificación y capacitación sea quien produzca desarrollo dentro de una organización que busca cambios significativos.

Es por esto el desempeño del docente se concibe como parte de un proceso de desarrollo profesional que incluye la capacitación en servicio, esquemas de desarrollo profesional y capacitación pedagógica, además se prevé identificar la mejor calidad de trabajo con los siguientes instrumentos: el de desempeño docente, cumplimiento Administrativo, actividades académicas y para el desarrollo profesional de la institución.

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente y los funcionarios de la institución educativa “Cristóbal Colón” esto se realizará mediante el método correlacional causal; a través de este análisis podemos determinar el verdadero valor de la gestión de

talento humano dentro de una institución y la importancia de poseer colaboradores aptos y capaces de generar una educación orientada hacia el rendimiento óptimo.

El impacto social que posee el presente trabajo investigativo se da por el aporte hacia la Universidad Cesar Vallejos y también a quienes se encuentran vinculados ya sean estos directa o indirectamente.

El presente trabajo de investigación podrá servir para el directivo como fuente de sustento, para otros posibles estudios y también como un modelo en el cual otras instituciones apliquen el estudio con aquellos que conforman la organización. También es importante destacar que este estudio desde ya representa un instrumento que permita la determinación organizativa del centro educativo.

Así mismo el valor teórico de esta investigación está en proporcionar la información prioritaria que acceda a mejorar la gestión del talento humano, de tal forma que sientan que es importante tener herramientas para la evaluación y lo recomendable es que se practique cada una de las dimensiones analizadas en este estudio para mejorar la calidad de enseñanza en los educandos.

Los maestros de la institución educativa mediante un estudio ya cuentan con nuevos conocimientos e instrumentos que le permiten la recolección de datos, que seguramente contribuirán al mejoramiento de los docentes como entes sociales del cambio generacional a nivel de la comunidad educativa a la que pertenecen, este estudio también podrá servir para la mejora de la institución educativa. Y servirá como plan piloto para que otras instituciones que estén interesadas en realizar cambios en sus procesos de corte docente, sepan cómo actuar ante ciertas eventualidades que se les presente y más que nada se ayuden de manera progresiva y estén preparados para los cambios que se deben de implementar a fin de estar a la par con otras instituciones de la comunidad, de la provincia y del país, porque hacia allá se direcciona el trabajo que se realiza.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño del docente de la Escuela “Cristóbal Colón” de la Comuna Barcelona 2017.

1.6. 2. Hipótesis Específicas 1

La dimensión conocimientos influye significativamente en el desempeño docente de la Escuela “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

Objetivos Específicos 2

La dimensión de habilidades influye significativamente en el desempeño docente de la Escuela “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

Objetivos Específicos 3

La dimensión de motivación influye significativamente en el desempeño docente de la Escuela “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

Objetivos Específicos 4

La dimensión de Actitudes influye significativamente en el desempeño docente de la Escuela “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño del docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la Comuna Barcelona 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

Objetivos Específicos 1

Determinar la influencia de la dimensión conocimientos en el desempeño docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

Objetivos Específicos 2

Determinar la influencia de la dimensión habilidades en el desempeño docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

Objetivos Específicos 3

Determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

Objetivos Específicos 4

Determinar la influencia de la dimensión Actitudes en el desempeño docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017.

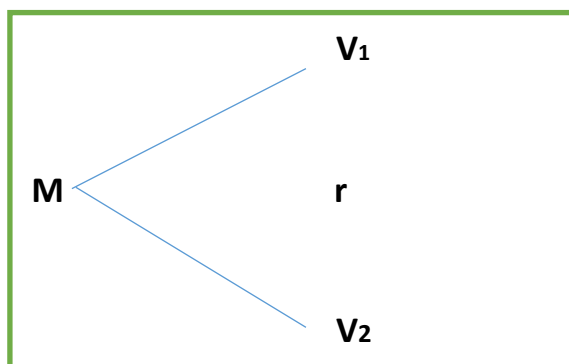
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

En el presente trabajo se establece, que dentro del diseño de investigación en este análisis se procede a implementarlo como correlacional descriptivo, debido a que va a generar un grado de ocurrencia entre las variables de estudio que se están analizando y que deben ser resueltas de la mejor manera posible, a fin de corregirlas de manera inmediata o progresiva, acorde a las exigencias de la sociedad.

Este tipo de diseños (Correlacional-descriptivo), permite conocer la relación existente entre las variables que se encuentran en estudio, conocer cuáles serán las causas – efectos y así buscar la mejor manera de corregir los errores encontrados. (Hernandez , Collado, & Pilar, 2014).

Figuras 1 DIAGRAMA EN EL SIGUIENTE ESQUEMA



M = Docente de la Escuela Cristóbal Colón

V1 = variable dependiente: Gestión de talento humano.

V2 = variable independiente: Desempeño docente.

R = relación de las variables

2.2. Variable operacionalización.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones conceptuales de las dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Instrumentos |
|------------------------------|---|---|--|--|---------------------|---|
| LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Por lo que Méndez (2013) considera el talento humano como aquellas personas capaces de producir, realizar, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con el mayor esfuerzo y mejor calidad posible, estando relacionado con el rol que realiza el mismo dentro de las funciones como facilitador, orientador, promotor social y como investigador en el proceso educativo formativo, y que a su vez se produce o no dependiendo del comportamiento | Se debe conocer la base del talento humano a través de conocer la fase de conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes de los docentes que laboran en una institución como es la Escuela de Educación Básica Cristóbal Colon. | a) Conocimiento. Es una táctica que cada día se encuentra en constante evolución, porque los avances en las distintas áreas tecnológicas dan a conocer nuevas informaciones, lo que hace que los seres humanos estén en constante búsqueda de conocimientos para establecer en qué áreas deben de ser implementadas | -Nivel de conocimiento. - Innovación de ideas y saberes. -Aprendizaje intencional. -Desarrollo profesional. | La escala de Likert | Cuestionario adaptado a la gestión de talento humano. |
| | | | Habilidades, consiste en la realización de actividades que han sido delegadas a una persona para que las lleve a cabo en un determinado momento, sitio o lugar. | -Cumplimiento de actividades. -Eficiencia y eficacia. -Habilidades intelectuales del docente. -Habilidades físicas del docente. | | |
| | | | Motivaciones: es un problema para el cual las organizaciones buscan una solicitud según Galicia (2010: 31), el concepto de motivación, personal “se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal” | -Persistencia y esfuerzo -Ambiente de trabajo. - Responsabilidad. | - | |
| | | | Actitudes: Para Robin y Coulter (2004: 71), establece que “las actitudes son acciones que experimenta el ser humano de forma tal que incide de manera | -Actitudes en el trabajo. -Desempeño | . | |

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|---------------------|---|
| | organizacional, referido este por el autor | | positiva o negativa, debido a que se hace criterios de opinión constante del accionar de ellos, permitiendo generar los valores, los cuales se relacionan entre sí”. | de funciones internas -Satisfacción laboral | | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Chiavenato. (2004; 6) Declara: “el desempeño es una apreciación sistemática de cada persona con respecto a un cargo o empleo que potencialmente debe desarrollarse en el futuro. Se puede decir; que es un medio que permite resolver problemas, por lo que requiere de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa | El desempeño docente debe estar ligada a las estrategias didácticas, a los materiales, a las capacidades pedagógicas y a la responsabilidad de desempeño de responsabilidades que deben tener los docentes en el desempeño de sus funciones dentro de una institución. | a) La estrategia Didáctica, (Torres, 2000), propone que se debe de tener una representación con la finalidad de establecer metas que ayuden a lograr los aspectos de organización, funcionalidad, eficiencia y eficacia, basados en el desempeño del nuevo currículo, con un proceso evaluativo docente que permita conocer el estado actual de conocimientos de los docentes y así reforzar de manera positiva este accionar, a fin de corregir las falencias, para posteriormente realizar un control para reajustar la planificación que se lleva a cabo. | -Métodos de aprendizaje. -Incentivos. -Trabajo en grupo. -Técnicas de aprendizaje. | La escala de Likert | Cuestionario adaptado al desempeño o docente. |
| | | | Materiales didácticos. Estas son herramientas de trabajo que toda institución educativa debe tener a fin de que sean usadas por los docentes, a fin de reforzar los conocimientos impartidos en el aula de clases, y que el estudiante pueda desarrollar toda su capacidad intelectual, interactuando con sus compañeros y docentes a fin de contribuir en el desarrollo intelectual de cada uno. | - Materiales didácticos. -Medios Tecnológicos. - Distribución de materiales. - Evaluación de materiales didácticos. | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | en la actualidad, solventar desacuerdos, aprovechamiento del potencial para un cargo, motivación, entre otros” | | <p>Capacidades pedagógicas: (Rasgo profesional y académico): Es el accionar que debe tener todo docente el mismo que conlleva establecer la capacidad intelectual, la capacidad profesional, y la forma de cómo se trasmite los conocimientos, a fin de que exista un vínculo de correspondencia entre docente y estudiantes dentro de un contexto armónico con capacidad de resolver situaciones que se presenten en el desarrollo de las actividades diarias.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Dominio de los contenidos. -comunicación verbal y no verbal. - Formación de valores. -Desarrollo de capacidades. -Proceso de reflexión autocrítica. | | |
| | | | <p>Responsabilidad de desempeño de sus funciones. Es necesario que en toda organización siempre debe de establecerse responsabilidades y más aún si la persona va a desarrollar una tarea que involucre a la educación, porque no se le puede dar una responsabilidad de educar a alguien que no sabe cómo actuar, por ello, los directivos deben estar conscientes del rol protagónico que significa la labor docente.</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Asistencia y puntualidad de sus sesiones de clase. - Cumplimientos de la normativa. | | |

Fuente: Walter Iván Abanto, 2014

Autora: Lic Jesica Tomalá..

2.3. Población, muestra

2.3. 1. Población.

Vygotsky (2011), de acuerdo al criterio de este autor se lo establece como un conjunto, donde se establezcan las características y atributos de una población; hay que mencionar que existen varias clases de muestras. Estas dependerán en qué sentido se requiera que sean representativas, en la presente investigación se trabajara con 26 profesores a fin de lograr la mayor confiabilidad posible de la información que se obtuvo de la aplicación de las encuestas y entrevistas al personal docente de la institución motivo de estudio.

Tabla 1 MUESTRA

| UNIDADES EDUCATIVAS | PERSONAL DOCENTE |
|-----------------------------|-------------------------|
| ESC. Cristóbal Colón | 26 |
| TOTAL | 26 |

Autora: Lic. Jesica Tomalá.
Elaborado por: Lic. Mónica Pozo.

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

2.4.1 Técnicas.

Las técnicas a ser puestas en práctica dentro de un contexto educativo, se basan principalmente a que es lo que se quiere lograr en base a situaciones previamente establecidas y que tienen que ver con el accionar de las personas, por ello, el encuestador debe analizar una serie de opciones y situaciones que lo lleven a no cometer errores de forma y fondo, por tal motivo se debe proponer una técnica que optimice de la mejor forma la obtención de información veraz y oportuna.

2.4.2. Instrumento.

En la aplicación de los instrumentos de trabajo que se van a aplicar en esta investigación, deben estar estructuradas de la mejor manera a fin de facilitar el trabajo del encuestado, proponiendo alternativas de contestación simples que concuerden con la temática que se investiga, así al momento de ser tabuladas las respuestas estas no se desvíen hacia otros asuntos que nada tienen que ver con el tema investigado.

2.4.2.1. Cuestionario de gestión de talento humano.

En la generación del cuestionario sobre esta variable, se espera que al medir el accionar de los docentes se logre la información adecuada y con ello establecer parámetros que permitan conocer cómo se desarrolla el accionar de las actividades dentro de la institución motivo de estudio.

2.4.2.1.2 Cuestionario de desempeño docente.

Sobre este tema, se la direcciona a cumplir parámetros sobre el desempeño docente, con la finalidad de establecer el accionar del docente de la Escuela Cristóbal Colón y con ello establecer las condiciones en que se encuentra, proponiendo capacitaciones que conlleve a lograr mejorar el desempeño de cada uno de ellos.

2.4.3 Validez.

Generar la validez de un instrumento de medición requiere la ayuda de expertos en la temática que se investiga a fin de que se analice los instrumentos de medición y establecer si están acorde a los parámetros de obtención de la información que se requiere; en otras palabras, se logrará establecer la medición de las variables motivos de estudio de forma tal que promueva acciones correctivas.

Bernal (2010) La validez es aquel que da a conocer el grado con que se puede deducir a través de conclusiones partiendo de resultados alcanzados para luego aplicarlos en el instrumento, por otro lado, se puede manifestar que es el grado en donde cada uno de los instrumentos se miden es decir cada variable objeto de estudio.

2.4.4. Confiabilidad.

Baptista (2014) hace énfasis al instrumento que debe haber de acuerdo a aquellas apreciaciones obtenidas de toda la población estudiada, es por esto que la palabra confiable debe estar en concordancia con los instrumentos a ser aplicados en una encuesta, porque los resultados serán evaluados a fin de conseguir la información que se requiere para dar una alternativa de solución a la problemática existente, por lo que los validadores de estos instrumentos deben ser personas probadas, quienes establecerán si están aptos los documentos para ser puesto en la práctica.

2.4.5. Métodos de análisis de datos.

Son instrumentos que permiten recoger una determinada información de forma secuencial y así lograr la aplicación de instrumentos confiables en las encuestas a los docentes del centro escolar que se escogió para realizar el estudio, garantizando de forma correcta el análisis de los datos para su posterior tabulación y así garantizar este proceso.

2.4.6. Aspectos éticos

El trabajo es desarrollado con la garantía de que no se divulgará los nombres de los docentes con cada una de sus respuestas, permitiendo resultado eficiente para el estudio. Es por tal motivo que se solicitará a la autoridad de la Escuela Cristóbal Colón, la aplicación de las encuestas dirigidas a los docentes.

III RESULTADOS

En el trabajo investigativo se determinó, que para la obtención de los resultados era necesario la aplicación de dos instrumentos, uno para cada variable conteniendo cada uno de ellos las dimensiones de estudios, son preguntas claras y con alternativas de respuestas que permitan el escogimiento de cada una de ellas de manera correcta, donde el grado de error sea lo más mínimo posible, para ello se aplicó la escala de Likert, todo ello para simplificar tanto el trabajo para los encuestados en la contestación de los cuestionarios de las dos variables y la tabulación de las respuestas para el investigador. Luego de ello se procedió a interpretar la correlación de Spearman y así realizar el análisis respectivo, tal como se los muestra en las siguientes tablas.

Tabla 2 DE INTERPRETACIÓN DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN

| Valor | Interpretación |
|--------------|---------------------------------|
| 0,9 a -1 | Correlacional negativa muy alta |
| 0,71 a -0,90 | Correlacional negativa alta |
| 0,41 a -0,70 | Correlacional negativa moderada |
| 0,21 a -0,40 | Correlacional negativa baja |
| 0 a -0,20 | Correlacional nula |
| 0 a 0,20 | Correlacional nula |
| 0,21 a 0,40 | Correlacional positiva baja |
| 0,41 a 0,70 | Correlacional positiva moderada |
| 0,71 a 0,90 | Correlacional positiva alta |
| 0,91 a 1 | Correlacional positiva muy alta |

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3 DE VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 26 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 26 | 100,0 |

La eliminación por lista se basa en todas las variables.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de <u>Cronbach</u> | N de elementos |
|-------------------------|----------------|
| ,796 | 14 |

Tabla 4 DE VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 26 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 26 | 100,0 |

La eliminación por lista se basa en todas las variables.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de <u>Cronbach</u> | N de elementos |
|-------------------------|----------------|
| ,964 | 15 |

3.1. Análisis Descriptivo.

Objetivo General.

Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño del docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la Comuna Barcelona 2017.

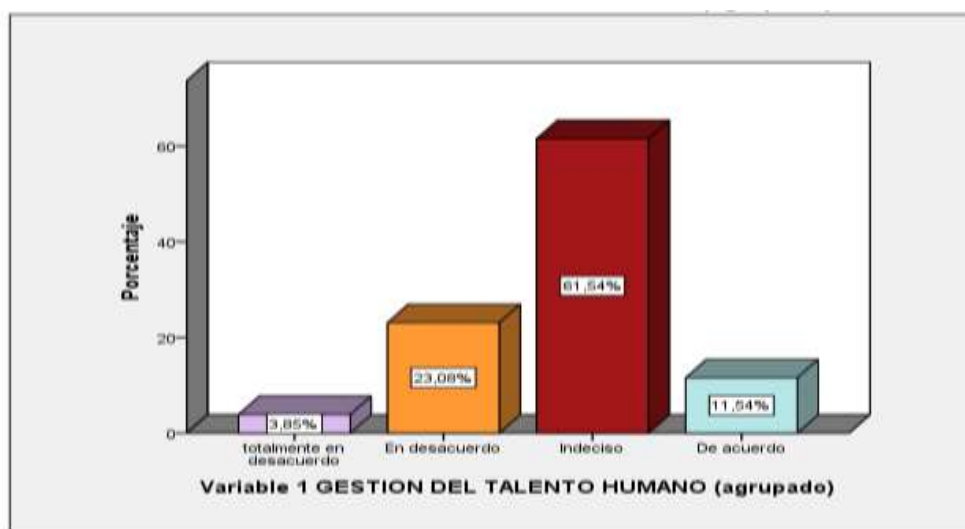
Tabla 5 LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTÓBAL COLÓN, BARCELONA, 2017.

RESULTADOS DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| En desacuerdo | 6 | 23,1 | 23,1 | 26,9 |
| Indeciso | 16 | 61,5 | 61,5 | 88,5 |
| De acuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 1 VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Interpretación:

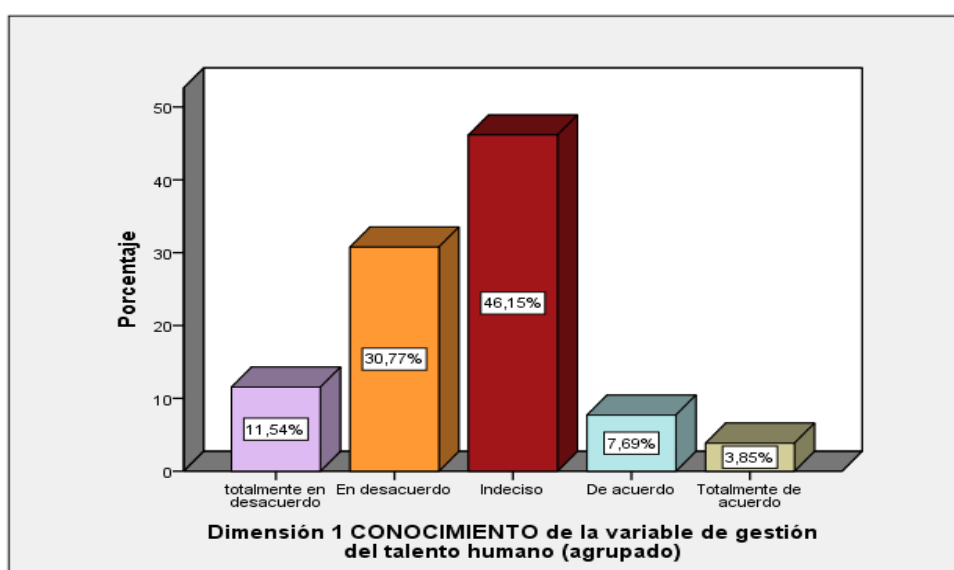
De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 5 y figura 2, de todos los docentes encuestados, que representan el 100% de la muestra: el 11,54% de los encuestados manifiesta que la variable gestión del talento humano se encuentra en un nivel “De acuerdo”, mientras que el 61,54% de los encuestados lo considera en un nivel “Indeciso”, el 23,08 en un nivel “En desacuerdo” y un 3,85% de encuestados lo considera en un nivel “Totalmente en desacuerdo”. Por lo tanto, se determina que los encuestados consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel “Indeciso” en la escuela de educación Básica Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

Tabla 6 LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**Dimensión 1 CONOCIMIENTO de la variable de gestión del talento humano
(agrupado)**

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| En desacuerdo | 8 | 30,8 | 30,8 | 42,3 |
| Indeciso | 12 | 46,2 | 46,2 | 88,5 |
| De acuerdo | 2 | 7,7 | 7,7 | 96,2 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 2 DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO



Interpretación:

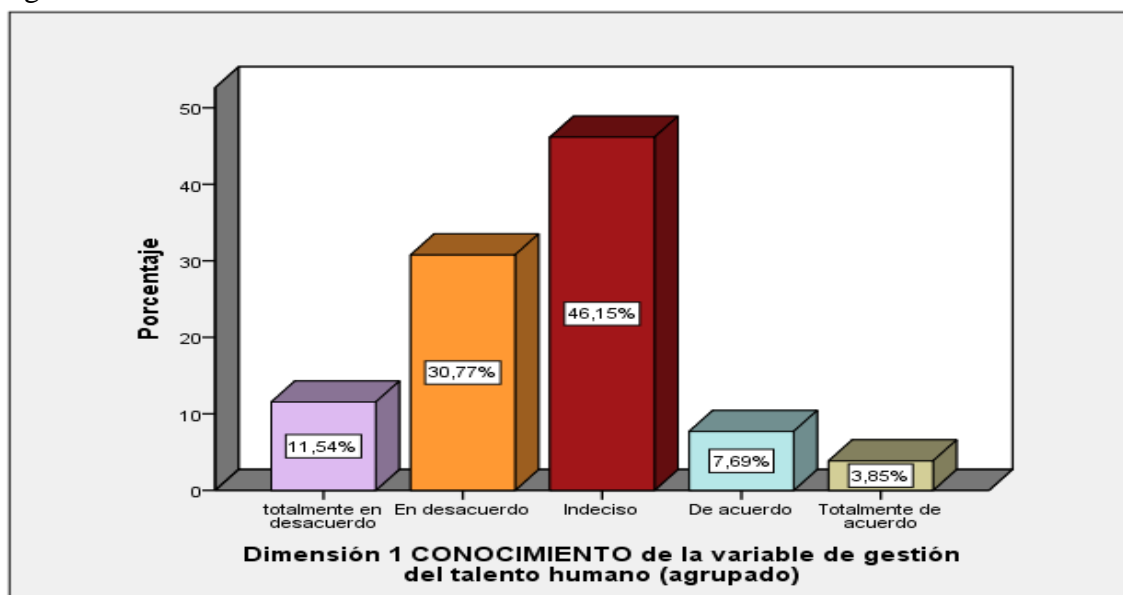
De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 3, de todos los docentes encuestados, que representan el 100% de la muestra: el 3,8% de los encuestados manifiesta que la variable gestión del talento humano se encuentra “Totalmente en desacuerdo”, mientras que el 7,7% de los encuestados lo considera “De acuerdo”, el 46,2% en un nivel “Indeciso” y un 30,8% de encuestados lo considera en un nivel “En desacuerdo” de los cuales el 11,5% lo considera un “Totalmente en desacuerdo” Por lo tanto se determina que los encuestados consideran que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel “Indeciso” en la escuela de educación Básica Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

Tabla 7 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Dimensión 1 CONOCIMIENTO de la variable de gestión del talento humano (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|--------------------------------|----|-------|--------|--------------|
| Válidototalmente en desacuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| En desacuerdo | 8 | 30,8 | 30,8 | 42,3 |
| Indeciso | 12 | 46,2 | 46,2 | 88,5 |
| De acuerdo | 2 | 7,7 | 7,7 | 96,2 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 3 DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO



Interpretación:

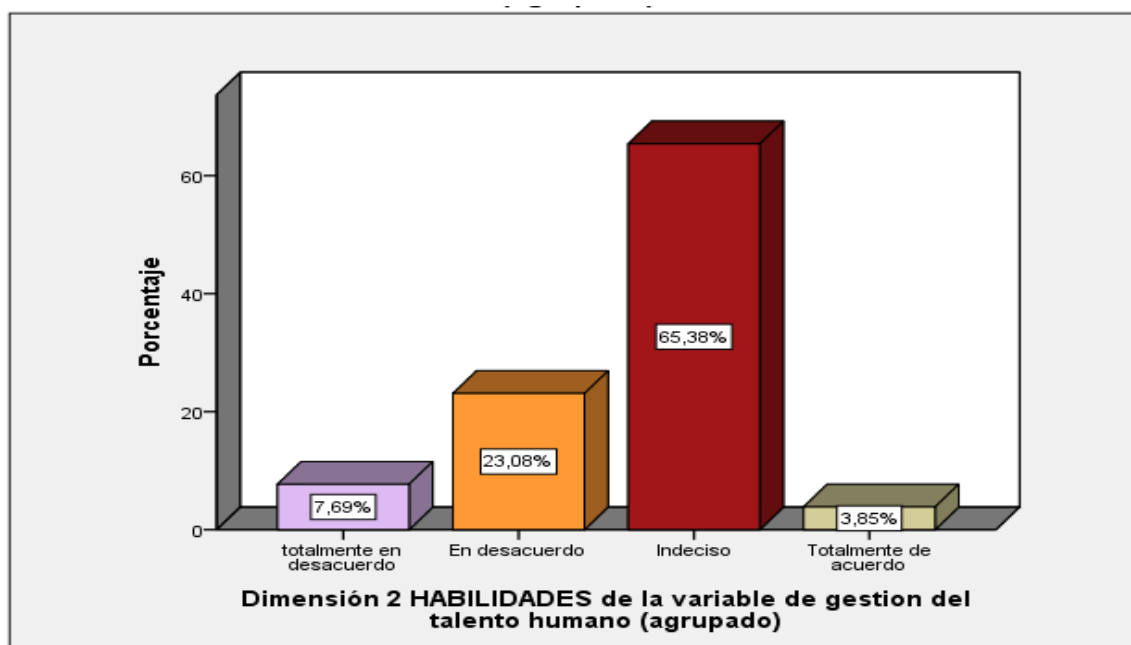
Los resultados obtenidos en esta interrogante se los establece de la siguiente manera: el 46,15% expresó estar indeciso; el 30,77% mostró estar en desacuerdo y un 11,54% dijo estar totalmente en desacuerdo con lo planteado. Esto permite visualizar que no hay una socialización de los temas que se quieren implementar en el desarrollo de las actividades de la institución motivo de estudio, por lo que se requiere trabajar más en cuanto a que los docentes sean parte de las innovaciones que se quieren implantar en la escuela y así lograr un trabajo coordinado entre todos.

Tabla 8 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

**Dimensión 2 HABILIDADES de la variable de gestión del talento humano
(agrupado)**

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|--------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 2 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| En desacuerdo | 6 | 23,1 | 23,1 | 30,8 |
| Indeciso | 17 | 65,4 | 65,4 | 96,2 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 4 DIMENSIÓN 2 HABILIDADES



Interpretación:

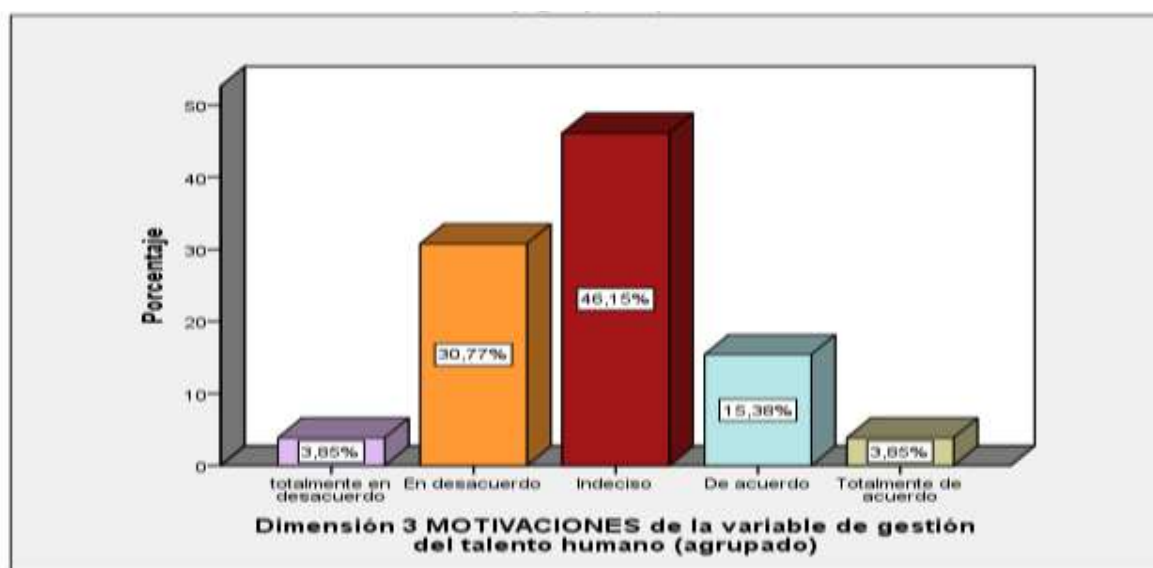
De acuerdo a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes, están muestran que el 65,38% de los docentes expresa una indecisión al momento del análisis de la encuesta. Así mismo, se pone en evidencia que el 23,01% está en desacuerdo y un 7,69% estuvo totalmente en desacuerdo. Esto da a entender que existen problemas comunicacionales entre los docentes y hay que trabajar para aplicar mecanismos idóneos que conlleve a todos a trabajar en conjunto para sacar a la institución donde se halla sumida y que los proyectos que sean aplicados a futuro se logre cristalizarlos.

Tabla 9 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3: MOTIVACIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Dimensión 3 MOTIVACIONES de la variable de gestión del talento humano (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|-----------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| En desacuerdo | 8 | 30,8 | 30,8 | 34,6 |
| Indeciso | 12 | 46,2 | 46,2 | 80,8 |
| De acuerdo | 4 | 15,4 | 15,4 | 96,2 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 5 DIMENSIÓN 3 MOTIVACIONES



Interpretación:

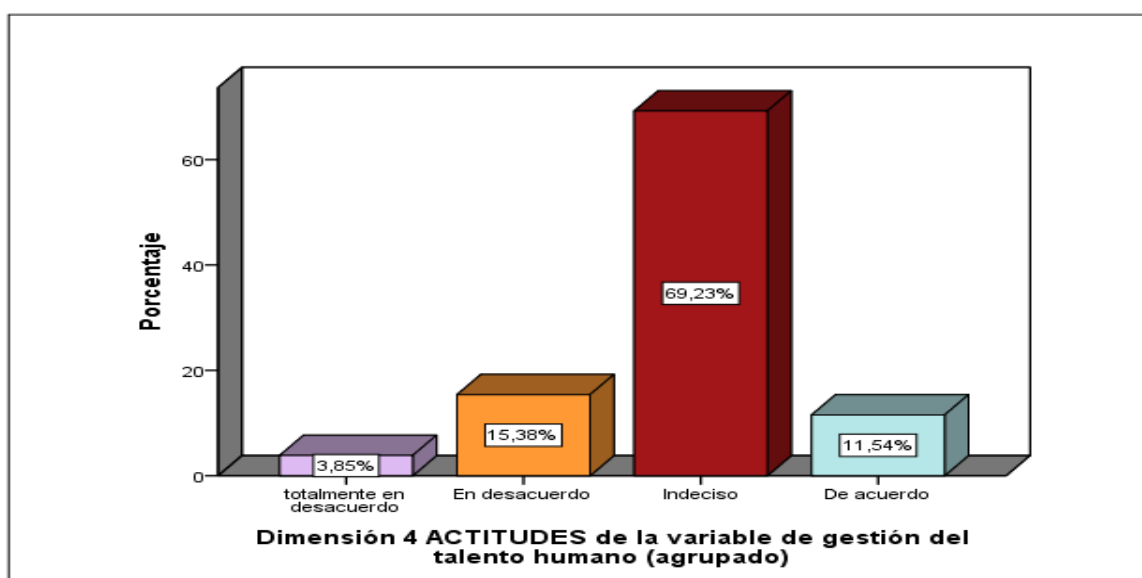
Los valores más significativos del análisis de esta interrogante se evidenciaron con un 46,15% en el nivel de indecisos y con un 30,77% en desacuerdo. Lo que para el desarrollo de las actividades dentro de la Escuela Cristóbal Colon, es perjudicial, porque una indecisión establece que los docentes no saben y no pueden tomar decisiones coherentes y valederas dentro del desarrollo de sus actividades, lo que conlleva a deducir que cada uno de ellos siempre está preguntando qué hacer, o sea, no hay lógica para alguien que se desempeña como docente.

Tabla 10 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4: ACTITUDES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Dimensión 4 ACTITUDES de la variable de gestión del talento humano (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|-----------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| En desacuerdo | 4 | 15,4 | 15,4 | 19,2 |
| Indeciso | 18 | 69,2 | 69,2 | 88,5 |
| De acuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 6 DIMENSIÓN 4 ACTITUDES



Interpretación:

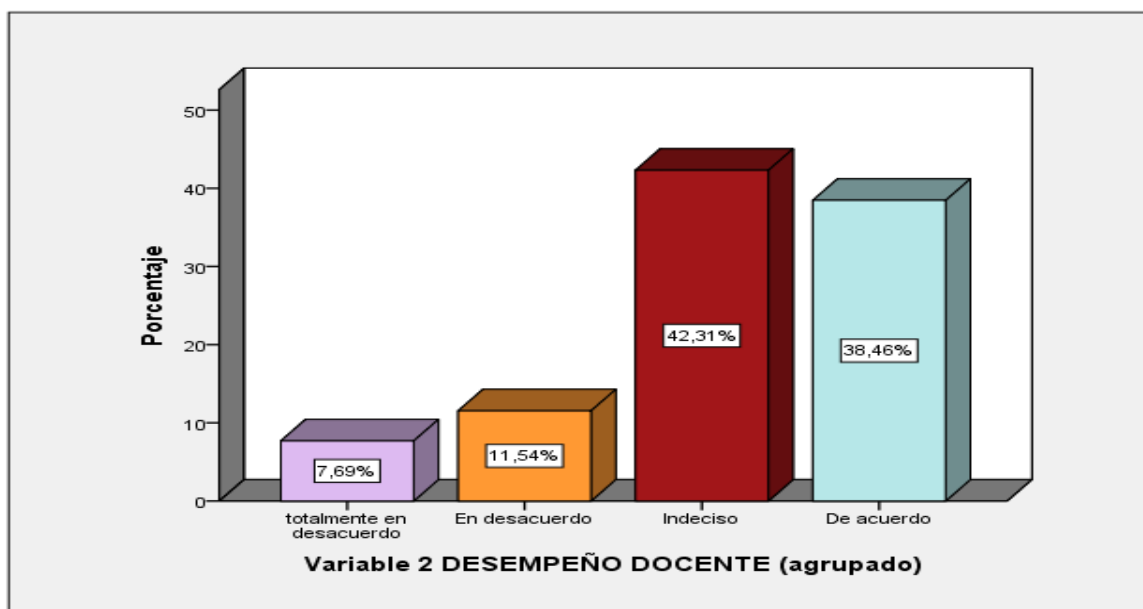
La Tabla 9 y la figura 6, demuestran una tendencia que se ha mantenido durante todo el análisis de esta encuesta con esta variable: el 69,23% expresan una indecisión y un 15,38% muestran estar en desacuerdo. El grado de apreciación se tiene sobre los resultados obtenidos confirma lo expresado en líneas anteriores, una indecisión latente y un total rechazo a las labores o gestión que promulgue cambios en el accionar de las labores diarias de la institución motivo de estudio.

Tabla 11 RESULTADOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE.

Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|-----------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 2 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| En desacuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 19,2 |
| Indeciso | 11 | 42,3 | 42,3 | 61,5 |
| De acuerdo | 10 | 38,5 | 38,5 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 7 VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE



Interpretación:

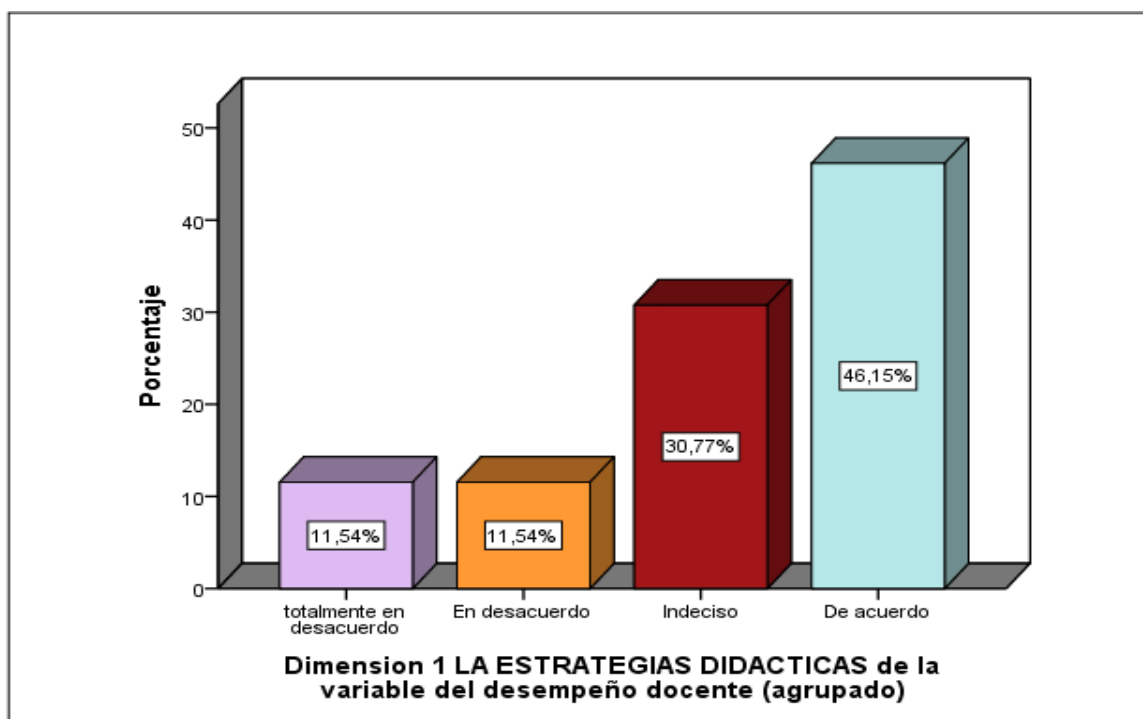
Sobre esta temática, hay una variación muy significativa porque el 38,46% de los docentes expresaron estar de acuerdo con lo expuesto, la tendencia de indecisos bajo a un 42,31%, pero aún sigue siendo alta, por lo que se sugiere que se analice más a fondo y establecer cuáles son las causas que conlleva a estos resultados, que solo pueden causar inestabilidad en el desempeño de las labores diarias dentro de la institución.

Tabla 12 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 1 LA ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS de la variable del desempeño docente (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|--------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| En desacuerdo | 3 | 11,5 | 11,5 | 23,1 |
| Indeciso | 8 | 30,8 | 30,8 | 53,8 |
| De acuerdo | 12 | 46,2 | 46,2 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 8 DIMENSIÓN 1 LA ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS



Interpretación:

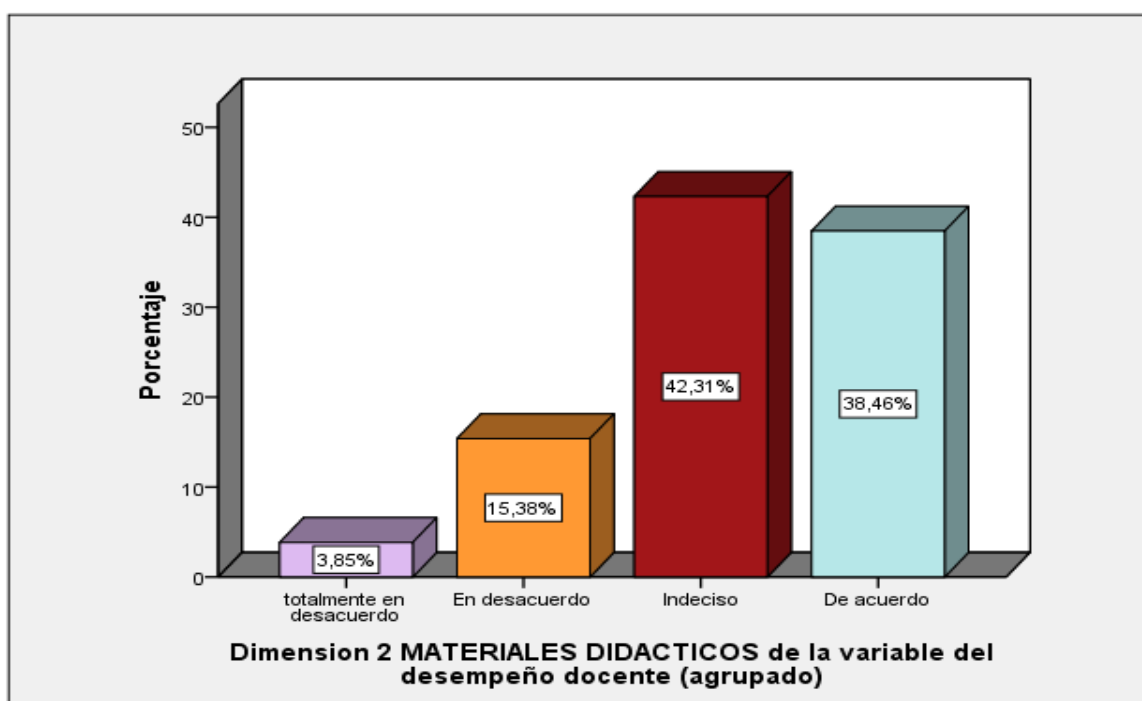
Es de establecer cambios en los resultados obtenidos en esta parte de la investigación, pues el 46,15 de los docentes encuestados están de acuerdo sobre la aplicación de estrategias didácticas; aún existe un 30,77% que expresan una indecisión en el momento de tomar o escoger el camino a seguir, pero, esto conlleva a establecer que cuando las situaciones no son muy claras, siempre el dialogo será el mejor camino para limar asperezas.

Tabla 13 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 2: MATERIALES DIDÁCTICOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 2 MATERIALES DIDÁCTICOS de la variable del desempeño docente (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|--------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| En desacuerdo | 4 | 15,4 | 15,4 | 19,2 |
| Indeciso | 11 | 42,3 | 42,3 | 61,5 |
| De acuerdo | 10 | 38,5 | 38,5 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 9 DIMENSIÓN 2 MATERIALES DIDÁCTICOS



Interpretación:

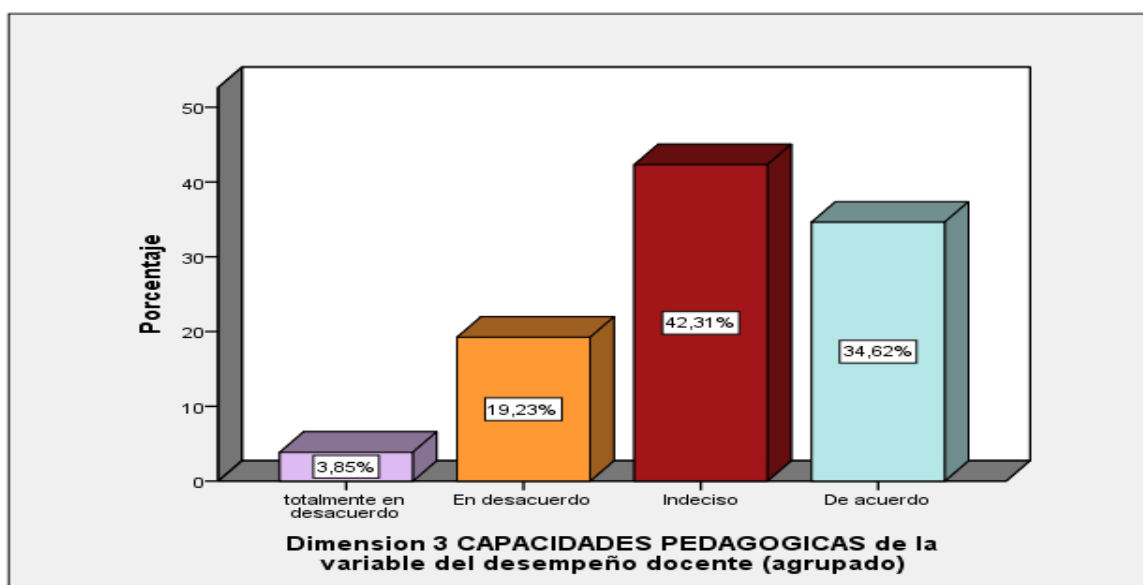
Las tendencias siguen en forma paralela tanto para el nivel de indecisos (42,31%), como para los docentes que expresan estar de acuerdo (38,46%), lo que deja entrever que apenas un 15,38% no está de acuerdo con este accionar. De allí que se establece que hay que buscar cambios en todo el sistema educativo, a fin de afianzar y mejorar la calidad de la educación que impera en las instituciones educativas de las áreas rurales del país.

Tabla 14 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 3 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS de la variable del desempeño docente (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|--------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 1 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| En desacuerdo | 5 | 19,2 | 19,2 | 23,1 |
| Indeciso | 11 | 42,3 | 42,3 | 65,4 |
| De acuerdo | 9 | 34,6 | 34,6 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 10 DIMENSIÓN 3 CAPACIDADES PEDAGÓGICAS



Interpretación:

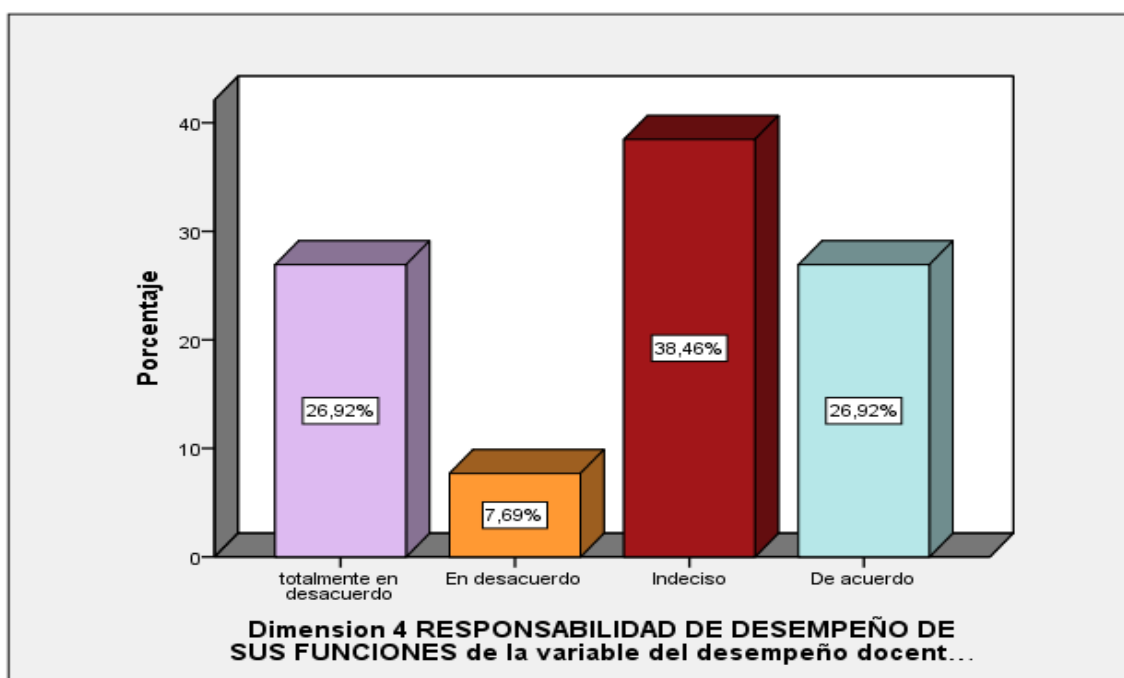
Es muy importante que las tendencias se mantengan porque permiten establecer un camino claro de que es lo que opinan los docentes, sobre ello, el 42,31% son indecisos, un 34,62% expresan estar de acuerdo; un 19,23% estuvo en desacuerdo. Esto hace prever que la variable desempeño docente se encuentra en un nivel de indecisión, a tal punto que se deben revisar el accionar de los directivos y docentes a fin de garantizar una educación de calidad a los estudiantes.

Tabla 15 RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 4 RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES de la variable del desempeño docente (agrupado)

| | F. | % | % real | % secuencial |
|---------------------------------|----|-------|--------|--------------|
| Válido totalmente en desacuerdo | 7 | 26,9 | 26,9 | 26,9 |
| En desacuerdo | 2 | 7,7 | 7,7 | 34,6 |
| Indeciso | 10 | 38,5 | 38,5 | 73,1 |
| De acuerdo | 7 | 26,9 | 26,9 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | 100,0 | |

Figuras 11 DIMENSIÓN 4 RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES



Interpretación:

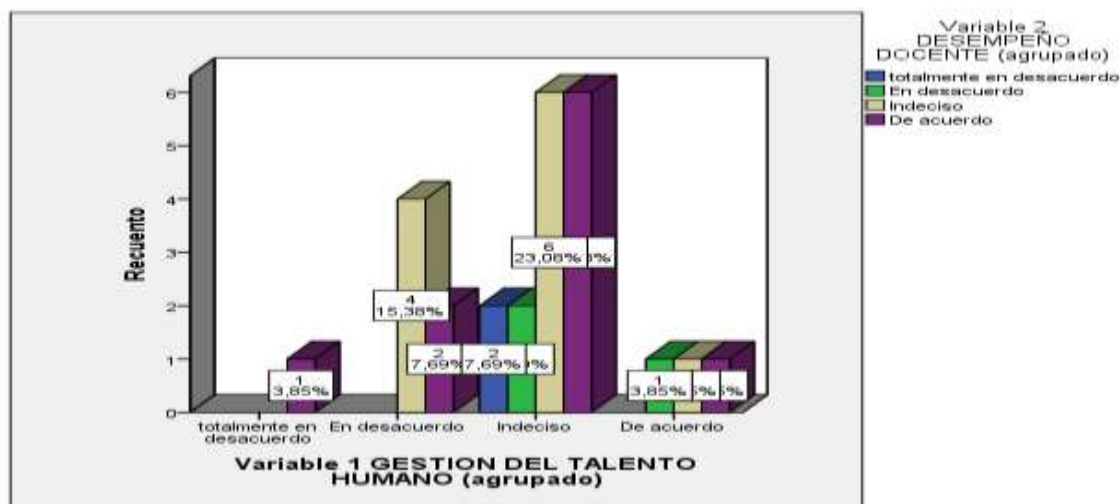
En esta temática de estudio, se plantea que un 26,92% expresó estar totalmente en desacuerdo; un 38,46% estuvo siempre en indecisión y un 26,92% manifestó estar de acuerdo. Esto pone en evidencia que la dimensión responsabilidad de desempeño de sus funciones se encuentra en un nivel de indecisión, por lo que hay que trabajar a fin de mejorar este tipo de actitud de los docentes y así establecer una mejor correlación de trabajo y desempeño docente.

Tabla 16 RELACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN TALENTO HUMANO Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.

Variable 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)*Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) tabulación cruzada

| | | | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | | | | Total |
|---|--------------------------|-------------|---|---------------|----------|------------|--------|
| | | | totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | |
| Variable 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMAN O (agrupado) | totalmente en desacuerdo | Recuento | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 3,8% |
| | En desacuerdo | Recuento | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 15,4% | 7,7% | 23,1% |
| | Indeciso | Recuento | 2 | 2 | 6 | 6 | 16 |
| | | % del total | 7,7% | 7,7% | 23,1% | 23,1% | 61,5% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 3,8% | 3,8% | 3,8% | 11,5% |
| Total | | Recuento | 2 | 3 | 11 | 10 | 26 |
| | | % del total | 7,7% | 11,5% | 42,3% | 38,5% | 100,0% |

Figuras 12 GRÁFICOS DE BARRAS: VARIABLE 1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.



Interpretación:

Al establecer los resultados obtenidos en este ítem, se debe mencionar que de la totalidad de los encuestados, se evidencia que para la variable gestión del talento humano, estos lo ubican en un nivel de indecisos, siendo en un 61,5 %, lo cual debe ser analizado de forma pormenorizada cuales son las causas que originan esta problemática y que no permite mejorar esta situación, también es de anotar que 23,1% lo establecen en el nivel en desacuerdo de las actividades que se desarrollan en la Escuela de Educación Básica Cristóbal Colon de la comuna Barcelona, 2017

Objetivos Específicos

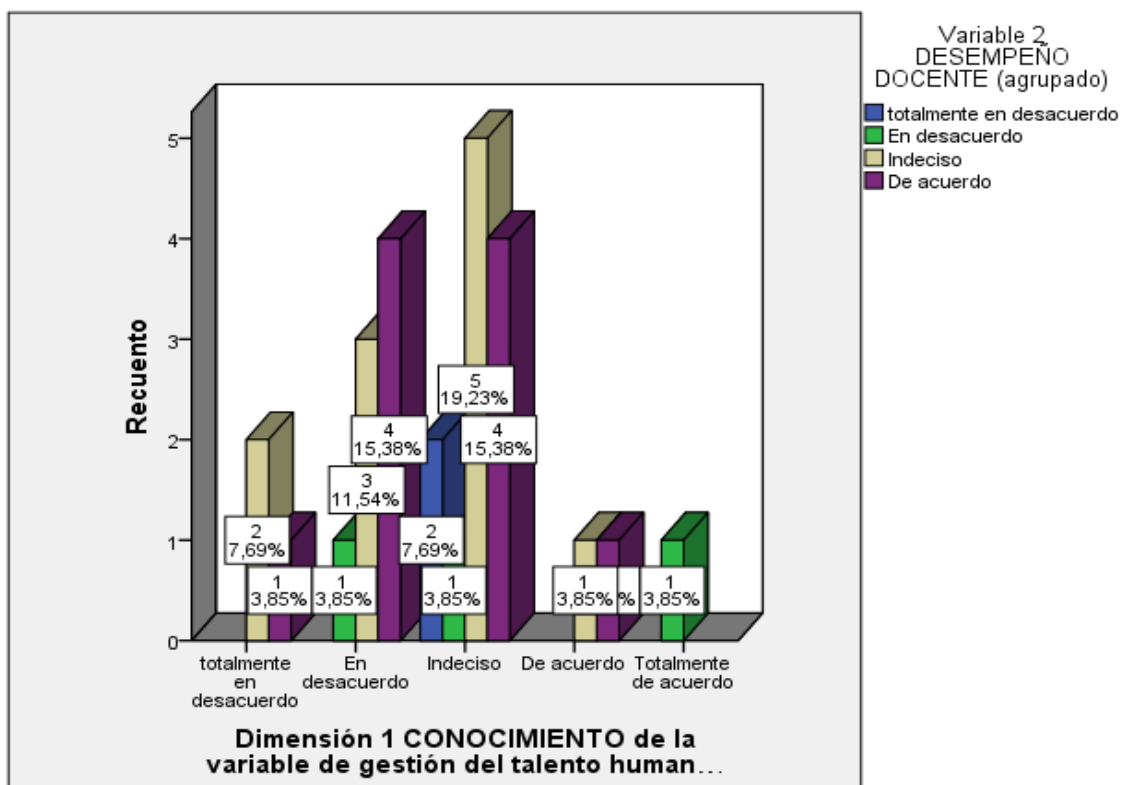
- Determinar la influencia de la dimensión conocimientos del desempeño docente.

Tabla 17 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN LA INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 1 CONOCIMIENTO de la variable de gestión del talento humano (agrupado)*Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) tabulación cruzada

| | | | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | | | | Total |
|--|--------------------------|-------------|---|---------------|----------|------------|--------|
| | | | totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | |
| Dimensión 1 CONOCIMIENTO de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | totalmente en desacuerdo | Recuento | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 7,7% | 3,8% | 11,5% |
| | En desacuerdo | Recuento | 0 | 1 | 3 | 4 | 8 |
| | | % del total | 0,0% | 3,8% | 11,5% | 15,4% | 30,8% |
| | Indeciso | Recuento | 2 | 1 | 5 | 4 | 12 |
| | | % del total | 7,7% | 3,8% | 19,2% | 15,4% | 46,2% |
| | De acuerdo | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 3,8% | 7,7% |
| | Totalmente de acuerdo | Recuento | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 3,8% | 0,0% | 0,0% | 3,8% |
| Total | | Recuento | 2 | 3 | 11 | 10 | 26 |
| | | % del total | 7,7% | 11,5% | 42,3% | 38,5% | 100,0% |

Figuras 13 GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 1 CONOCIMIENTO



Interpretación:

El análisis de los resultados de la encuesta, proporcionó los siguientes resultados: se obtiene que el 11,5% (3) de ellos, identifica a la dimensión conocimientos de la variable gestión de talento humano en un nivel “Totalmente en desacuerdo” donde 7,7% (2), en un nivel indeciso y el 3,8% (1) en un nivel de acuerdo a la variable desempeño docente; mientras que un 30,8% (8) las identifican en un nivel “En desacuerdo”, de los cuales 3,8% (1) lo identifican en un nivel “En desacuerdo” a si mismo el 11,5% (3) en un nivel “Indeciso”; y el 15,4% (4) en un nivel de acuerdo; también el 46,2% (12) de los encuestados relaciona en un nivel “Indeciso” de los cuales 7,7% (2) lo identifican en un nivel “Totalmente en desacuerdo”, el 3,8% (1) en “en desacuerdo”, el 19,2 (5) lo identifican en un nivel “Indeciso” y el 15,4 (4) en un nivel “De acuerdo”; así mismo el 7,7% (2) lo identifican en un nivel “De acuerdo” y el 3,8% (1) en un nivel “Indeciso” y el 3,8% (1) en un nivel “De acuerdo”; así mismo el 3,8% (1) lo identifican en un nivel totalmente de acuerdo a dimensión conocimiento y en un nivel “En desacuerdo” a la variable desempeño de la escuela de educación Básica Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

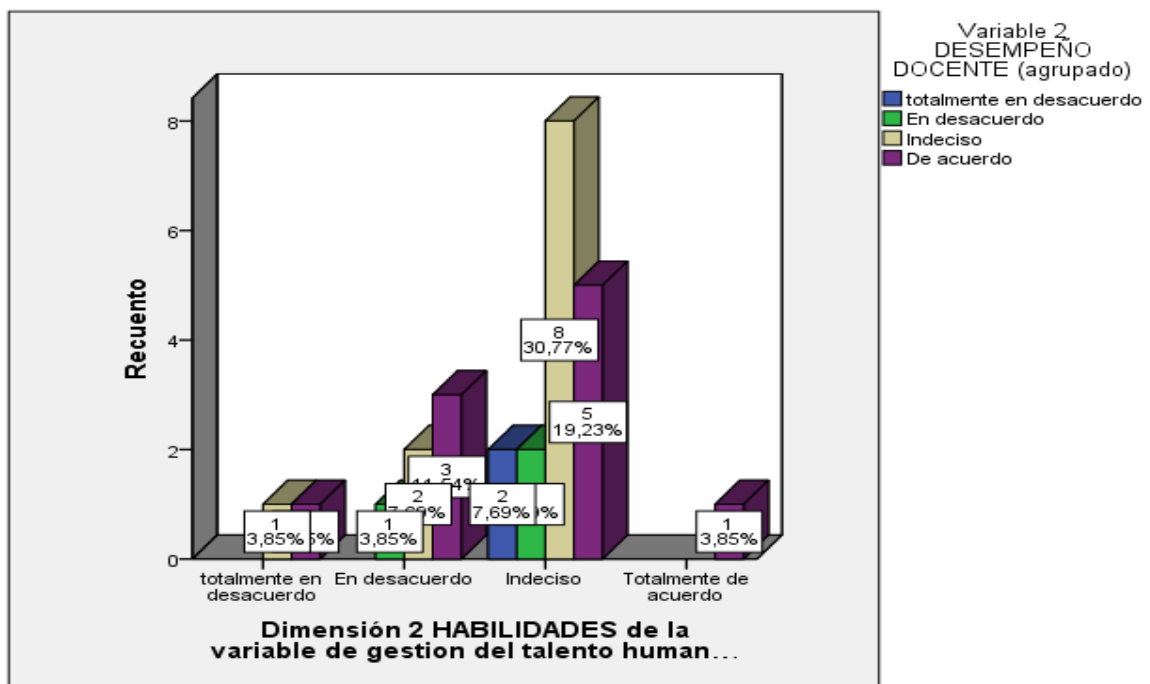
Determinar la influencia de la dimensión habilidades del desempeño docente.

Tabla 18 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 2 HABILIDADES de la variable de gestión del talento humano (agrupado)*Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) tabulación cruzada

| | | | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | | | | Total |
|---|--------------------------|-------------|---|---------------|----------|------------|--------|
| | | | totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | |
| Dimensión 2 HABILIDADES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | totalmente en desacuerdo | Recuento | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 3,8% | 7,7% |
| | En desacuerdo | Recuento | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 3,8% | 7,7% | 11,5% | 23,1% |
| | Indeciso | Recuento | 2 | 2 | 8 | 5 | 17 |
| | | % del total | 7,7% | 7,7% | 30,8% | 19,2% | 65,4% |
| | Totalmente de acuerdo | Recuento | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 3,8% |
| Total | Recuento | | 2 | 3 | 11 | 10 | 26 |
| | % del total | | 7,7% | 11,5% | 42,3% | 38,5% | 100,0% |

Figuras 14 GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 2 HABILIDADES



Interpretación:

Al tabular los resultados en este ítems, se establecen las siguientes conclusiones: se obtiene que el 7,7% (2) de ellos, identifica a la dimensión habilidades de la variable gestión de talento humano en un nivel “Totalmente en desacuerdo” donde 3,8% (1), en un nivel “Indeciso” y el 3,8% (1) en un nivel de acuerdo a la variable desempeño docente; mientras que un 23,1% (6) las identifican en un nivel “En desacuerdo”, de los cuales 3,8% (1) lo identifican en un nivel “En desacuerdo” también el 7,7% (2) en un nivel “Indeciso”; y el 11,5% (3) en un nivel de acuerdo; también el 45,4% (17) de los encuestados relaciona en un nivel “Indeciso” de los cuales 7,7% (2) lo identifican en un nivel “Totalmente en desacuerdo”, el 7,7% (2) en “en desacuerdo”, el 30,8 (8) lo identifican en un nivel “Indeciso” y el 19,2 (5) en un nivel “De acuerdo”; así mismo el 3,8% (1) lo identifican en un nivel “De acuerdo”; así mismo el 3,8% (1) lo identifican en un nivel totalmente de acuerdo a dimensión habilidades y en un nivel “ De acuerdo” a la variable desempeño docente de la escuela de educación Básica Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

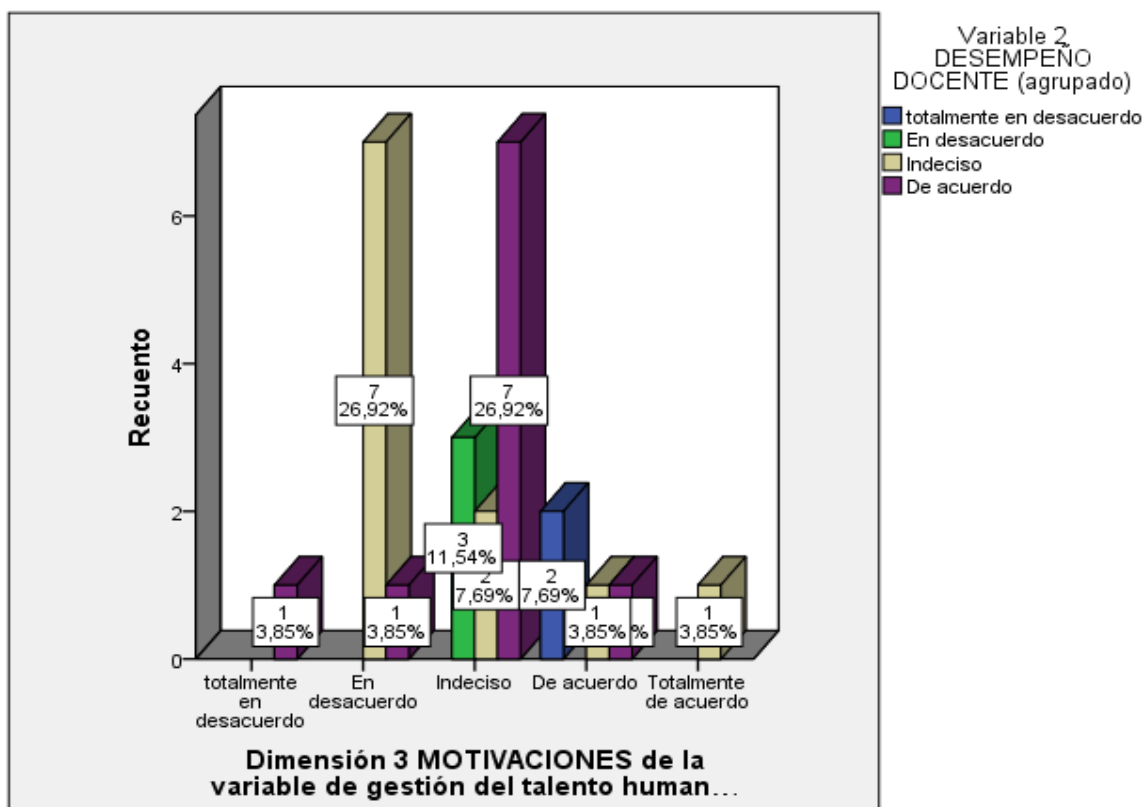
Determinar la influencia de la dimensión motivación del desempeño docente.

Tabla 19 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 3 MOTIVACIONES de la variable de gestión del talento humano (agrupado)*Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) tabulación cruzada

| | | | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | | | | Total |
|--|--------------------------|-------------------------|---|---------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | |
| Dimensión 3 MOTIVACIONES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | totalmente en desacuerdo | Recuento % del total | 0 0,0% | 0 0,0% | 0 0,0% | 1 3,8% | 1 3,8% |
| | En desacuerdo | Recuento % del total | 0 0,0% | 0 0,0% | 7 26,9% | 1 3,8% | 8 30,8% |
| | Indeciso | Recuento % del total | 0 0,0% | 3 11,5% | 2 7,7% | 7 26,9% | 12 46,2% |
| | De acuerdo | Recuento % del total | 2 7,7% | 0 0,0% | 1 3,8% | 1 3,8% | 4 15,4% |
| | Totalmente de acuerdo | Recuento % del total | 0 0,0% | 0 0,0% | 1 3,8% | 0 0,0% | 1 3,8% |
| Total | | Recuento % del total | 2 7,7% | 3 11,5% | 11 42,3% | 10 38,5% | 26 100,0% |

Figuras 15 GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 3 MOTIVACIÓN.



Interpretación:

Es necesario puntualizar que de acuerdo a los datos tabulados de la encuesta a docentes, se obtiene que el 3,8% (1), identifica a la dimensión motivaciones de la variable gestión de talento humano en un nivel “Totalmente en desacuerdo” y al desempeño docente en nivel “De acuerdo; mientras que un 30,8% (8) las identifican en un nivel “En desacuerdo”, de los cuales 26,9% (7) lo identifican en un nivel “Indeciso” y 3,8% (1) en un nivel “de acuerdo; también el 46,2%(12) de los encuestados relaciona en un nivel “Indeciso” de los cuales 11,5% (3) lo identifican en un nivel “ En desacuerdo”, el 7,7% (2) en un nivel “Indeciso” y el 26,9 (7) lo identifican en un nivel “De acuerdo”; así mismo el 14 ,4% (4) lo identifican en un nivel “De acuerdo” y el 7 ,7% (2) en un nivel “Totalmente en desacuerdo”, 3,8% (1) en un nivel “Indeciso” y el 3,8% (1) en un nivel “de acuerdo”; así mismo el 3,8% (1) lo identifican en un nivel “Totalmente de acuerdo” a dimensión motivación y en un nivel “Indeciso” a la variable desempeño docente de la escuela de educación Básica Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

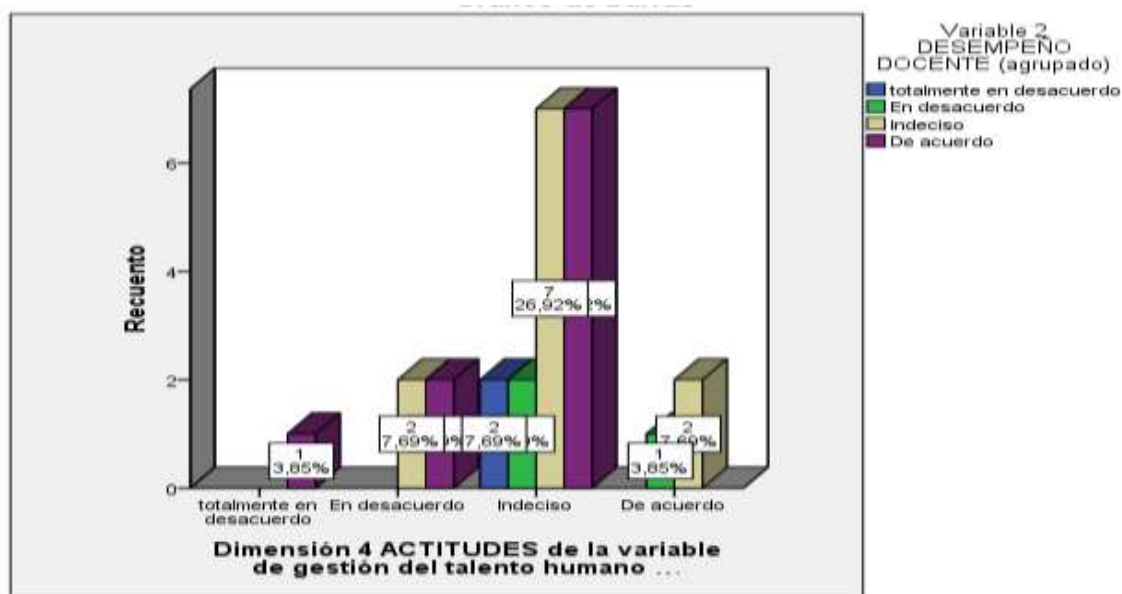
Determinar la influencia de la dimensión Actitudes del desempeño docente.

Tabla 20 RELACIÓN DE LA DIMENSIÓN ACTITUDES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Dimensión 4 ACTITUDES de la variable de gestión del talento humano (agrupado)*Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) tabulación cruzada

| | | | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | | | | Total |
|---|--------------------------|-------------|---|---------------|----------|------------|--------|
| | | | totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | |
| Dimensión 4 ACTITUDES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | totalmente en desacuerdo | Recuento | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,8% | 3,8% |
| | En desacuerdo | Recuento | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 7,7% | 7,7% | 15,4% |
| | Indeciso | Recuento | 2 | 2 | 7 | 7 | 18 |
| | | % del total | 7,7% | 7,7% | 26,9% | 26,9% | 69,2% |
| De acuerdo | Recuento | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | |
| | % del total | 0,0% | 3,8% | 7,7% | 0,0% | 11,5% | |
| Total | | Recuento | 2 | 3 | 11 | 10 | 26 |
| | | % del total | 7,7% | 11,5% | 42,3% | 38,5% | 100,0% |

Figuras 16 GRÁFICOS DE BARRAS: DIMENSIÓN 4 ACTITUDES



Interpretación:

Según la tabulación de la encuesta a docentes, se obtienen los siguientes resultados, los cuales se evidencian en: el 3,8% (1), identifica a la dimensión actitudes de la variable gestión de talento humano en un nivel “Totalmente en desacuerdo” y al desempeño docente en nivel “De acuerdo; mientras que un 15,4% (4) las identifican en un nivel “En desacuerdo”, de los cuales 7,7% (2) lo identifican en un nivel “indeciso” y 7,7% (2) en un nivel “De acuerdo; así mismo el 69,2% (18) lo identifica con un nivel “Indeciso”, y el 7,7% “2” en un nivel “talmente en desacuerdo”, y el 7,7% (2) está en un nivel “En desacuerdo” , de los cuales el 26, 9%(7) lo identifica en un nivel “Indeciso”, y el 26,9% (7) lo identifica en un nivel “De acuerdo”; también el 11,5%(3) de los encuestados relaciona en un nivel “De acuerdo” de los cuales 3,8% (1) lo identifican en un nivel “En desacuerdo“ de los cuales el 7,7% (2) en un nivel “Indeciso” desempeño docente de la escuela de educación Básica Cristóbal Colón, Barcelona 2017

3.2 Comprobación de hipótesis.

Hipótesis General

Estadística de contraste de hipótesis.

Tabla 21 CORRELACIONES: HIPÓTESIS GENERALES: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE

| | <i>Variable 1</i> <i>GESTIÓN DEL</i> <i>TALENTO</i> <i>HUMANO</i> <i>(agrupado)</i> | <i>Variable 2</i> <i>DESEMPEÑO</i> <i>DOCENTE</i> <i>(agrupado)</i> |
|--|---|---|
| <i>Rho de Spearman</i> | <i>Variable 1</i> <i>GESTIÓN DEL</i> <i>TALENTO HUMANO</i> <i>(agrupado)</i> | <i>Variable 2</i> <i>DESEMPEÑO</i> <i>DOCENTE</i> <i>(agrupado)</i> |
| <i>Coefficiente de</i> <i>correlación</i> | 1,000 | ,896 |
| <i>Sig. (bilateral)</i> | . | ,000 |
| <i>N</i> | 26 | 26 |
| <i>Variable 2</i> <i>DESEMPEÑO</i> <i>DOCENTE (agrupado)</i> | <i>Coefficiente de</i> <i>correlación</i> | <i>Variable 1</i> <i>GESTIÓN DEL</i> <i>TALENTO HUMANO</i> <i>(agrupado)</i> |
| | ,896 | 1,000 |
| | ,000 | . |
| | 26 | 26 |

Interpretación:

Es necesario puntualizar que de acuerdo a los datos tabulados de la encuesta a docentes, se obtiene que el 3,8% (1), identifica a la dimensión motivaciones de la variable gestión de talento humano en un nivel “Totalmente en desacuerdo” y al desempeño docente en nivel “De acuerdo; mientras que un 30,8% (8) las identifican en un nivel “En desacuerdo”, de los cuales 26,9% (7) lo identifican en un nivel “Indeciso” y 3,8% (1) en un nivel “de acuerdo; también el 46,2%(12) de los encuestados relaciona en un nivel “Indeciso” de los cuales 11,5% (3) lo identifican en un nivel “ En desacuerdo”, el 7,7% (2) en un nivel “Indeciso” y el 26,9 (7) lo identifican en un nivel “De acuerdo”; así mismo el 14 ,4% (4) lo identifican en un nivel “De acuerdo” y el 7 ,7% (2) en un nivel “Totalmente en desacuerdo”, 3,8% (1) en un nivel “Indeciso” y el 3,8% (1) en un nivel “de acuerdo”; así mismo el 3,8% (1) lo identifican en un nivel “Totalmente de acuerdo” a dimensión motivación y en una altura “Indeciso” .

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1 *DIMENSIÓN CONOCIMIENTO.*

Tabla 22 CORRELACIONES 1

| | | | Dimensión 1 CONOCIMIENTO de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Variable 2 DESEMPEÑO O DOCENTE (agrupado) |
|-----------------|---|---|--|--|
| Rho de Spearman | Dimensión 1 CONOCIMIENTO de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 26 | ,788 26 |
| | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,788 26 | 1,000 26 |

Interpretación:

El análisis de Rho de Spearman, da como resultado una significancia promedio del 0,000; este valor es <0,05. Pero permite visualizar que el nivel de aceptación entre ambas variables es bueno, por lo que se rechaza la hipótesis nula, permitiéndose aceptar la hipótesis de investigación con una aceptación del 95%, lo que da un margen de error no consentido del 5%. Esto visualiza que el r = es de 0,788, lo que genera una confianza alta y positiva entre las variables de estudio

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 2 DIMENSIÓN HABILIDAD

Tabla 23 CORRELACIONES 2

| | | | Dimensión 2 HABILIDADES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) |
|-----------------|--|---|--|--|
| Rho de Spearman | Dimensión 2 HABILIDADES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 26 | ,707 ,000 26 |
| | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,707 ,000 26 | 1,000 . 26 |

Interpretación:

Al hacer el análisis de semejanza se obtuvo que existe una calidad de correlación significativa del 0,000; este valor es <0,05. Y establecer que hay una correlación muy significativa y establecida, lo que genera el rebote a la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis de investigación un margen del $r = 0,707$ nivel de confianza alto entre las dos variables de estudio.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 3 DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.

Tabla 24 CORRELACIONES

| | | | Dimensión 3 MOTIVACIONES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Variable 2 DESEMPEÑO O DOCENTE (agrupado) |
|-----------------|---|--------------------------------------|--|--|
| Rho de Spearman | Dimensión 3 | Coefficiente de | 1,000 | ,754 |
| | MOTIVACIONES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | correlación Sig. (bilateral) N | . 26 | ,000 26 |
| | Variable 2 | Coefficiente de | ,754 | 1,000 |
| | DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | correlación Sig. (bilateral) N | ,000 26 | . 26 |

Interpretación:

En el análisis que se realiza en este apartado de la investigación, se pone de público que el nivel de significancia fue de 0,000; este valor es $<0,05$. Lo que genera una total significancia lo que accede rechazar la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis de investigación. Y es que el $r = 0,754$ es alto, lo que pone en evidencia una relación positiva alta entre las dos variables de estudio.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4 DIMENSIÓN ACTITUDES.

Tabla 25 CORRELACIONES

| | | | Dimensión 4 ACTITUDES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Variable 2 DESEMPEÑO O DOCENTE (agrupado) |
|-----------------|---|---|---|--|
| Rho de Spearman | Dimensión 4 ACTITUDES de la variable de gestión del talento humano (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 26 | ,744 ,000 26 |
| | Variable 2 DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,744 ,000 26 | 1,000 . 26 |

En este estudio de la correlación se encontró como efecto de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es $<0,05$. Esto indica que la relación entre ambas variables si es significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta las hipótesis de investigación con un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 5% en la correlación de ambas variables. Además, siendo el coeficiente de correlación $r=0.744$, señala que existe una relación positiva alta entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados

Una vez procesada toda la información disponible respecto a este estudio realizado, se establece que:

En la correspondencia a la hipótesis general, esta tiene una semejanza entre las dos variables de estudio del 0,00 ($p < 0,05$) lo que evidencia una significancia muy alta. Con relación a la hipótesis específica uno, se establece una correlación entre la extensión conocimientos y el desempeño de los docentes muy aceptable. De igual forma en la hipótesis específica dos, tres y cuatro, donde se obtuvo un mismo valor de significancia.

Ortiz (2017) La investigación titulada “trabajo de habilidad administrativa y su relación con el nivel de trabajo docente, se pone en evidencia que la calidad de educación tiene mucha relación con la parte administrativa de una institución educativa, por lo que se plantea un 0,005% de aceptación entre las variables de estudio.

En la provincia Santa Elena se tiene el estudio de Cevallos (2013) la gestión de todo el talento humano y su hecho en el desempeño laboral en la dirección provincial Agropecuaria la misma que como objetivo planteó la determinación del suceso de aquella gestión de talento humano y su desempeño laboral, a través de un estudio que involucró a todo el directivo, personal administrativo y también técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para aquel fortalecimiento del desempeño laboral de servidores, así mismo se empleó la investigación de campo, como instrumento la encuesta, también la investigación documental, aplicada, descriptiva y el método estadístico para la tabulación de datos. Este trabajo investigativo generó como resultado la existencia de privilegios lo que hace que el personal humano no sienta el deseo de capacitarse, de innovarse para mejorar su calidad de trabajo. Es necesario establecer que en cada una de las Tablas y Figuras, se evidencia el análisis de cada una de las dimensiones que intervienen en cada variable, lo que pone de manifiesto que si existe una incidencia en la gestión del talento humano, lo que permite visualizar que con la aplicación de los cambios esta institución educativa tendrá una mejor aceptación dentro del contexto peninsular, por lo que el trabajo que deben realizar docentes y directivos, será muy significativo e importante.

V. CONCLUSIONES

1.- La variable gestión de talento humano se relaciona con la variable desempeño docente se encontró como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es $<0,05$. Lo que genera un nivel de significancia que el coeficiente de correlación de Spearman es del 0,896, dando como conclusión la aceptación de la verificación de investigación y el rechazo a la hipótesis nula, lo que permite generar un grado de aceptación muy alto en cuanto a la similitud entre las dos variables de estudio.

2.- La dimensión conocimiento se encontró como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es $<0,05$. Este valor genera un nivel de coeficiente de Spearman de 0,788, lo que evidencia que, si existe un grado de aceptación entre ambas variables, lo que determina el rechazo de la suposición nula y la aceptación de la hipótesis de la investigación, permitiendo conocer que si existe una relación positiva alta.

3.- La dimensión habilidades se encontró como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es $<0,05$. Al generarse estos valores, se entiende que el grado de aceptación y de correlación es alto, lo que da a entender que se acepta los resultados de investigación en detrimento de la hipótesis nula, lo que conlleva a obtener un $r = 0,707$ valor alto entre las dos variables de estudio.

4.- La dimensión motivación dio como resultado de significancia (bilateral) de 0,000; este valor es $<0,05$. La consecución de estos valores permite obtener un $r = 0,754$ valor alto y que genera el rechazo el resultado nulo de la investigación, permitiendo conocer que si existe una correlación muy significativa entre las variables de estudio.

5.-Según la dimensión Actitudes se encontró como los resultados, (bilateral) de 0,000; este valor es $<0,05$. Por lo que se evidencio un $r =$ de 0,744, dando a entender que existe una significancia alta, aceptando un valor de investigación y rechazando los resultados nula, lo que genera un nivel de confianza alto y que hay una relación entre las variables que se estudiaron en esta investigación.

VI RECOMENDACIONES

- Es precioso la labor educativa dar preferencia a las dimensiones como: conocimientos, habilidades, Motivaciones y Actitudes, porque propone que haya unas nuevas estrategias de talento humano, con la finalidad de mejorar la capacidad del personal y así poder lograr el mejor desempeño docente.
- Los directivos de la institución Educativa Cristóbal Colón deben impulsar a los tutores direccionándoles cumplir nuevos desafíos en la práctica docente, preparándose a diario de manera personal para que estén listo para la práctica cotidiana en espera de nuevos desafíos que se presente en el acontecer diario de profesionalización de la labor docente.
- Las gestiones de talento humano, será un modelo de competencias laborales que proporciona respuestas a las necesidades integral dentro del ámbito educativo, por lo que la gestión administrativa debe ser desempeñada como un modelo gerencial, por de esa manera se mejorará las labores docentes y se tendrá un mejor control del sistema educativo que impere en cada una de las instituciones.
- Mediante el análisis de ser sugerido estrategias para mejorar la situación de su personal docente en el desempeño dentro de la institución tales como:
 1. Aplicar el modelo del plan decenal donde instruye al docente a buscar nuevas metodologías de trabajo, además de integrar un nuevo modelo de trabajo que permita focalizar las acciones del docente y así tecnificarlos de manera práctica en sus labores que realiza dentro del aula de clases y para las planificaciones de sus actividades.
 2. Los docentes deben aplicar los estándares de calidad para lograr un alto rendimiento en los estudiantes y la vez llegar a tener competitividad en el contexto actual, porque de no hacerlo infringiría en los preceptos legales que establecen un marco de competencias tanto para aquellos que no quieren cumplir la ley como para aquellos que lo hacen a medias, solo el cumplimiento de los estándares educativos hará libre a los niños.

- El modelo de desempeño docente este sujeto a cambios, modificaciones que deben seguir el personal dentro de una institución, basándose en orientación y metodologías actividades de trabajo, y que conlleven a establecer nuevas normas de ética y profesionalismo docente que ayuden a mejorar el desarrollo de actividades dentro del sistema educativo.

REFERENCIAS

- Abad, M. B. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Estudios Estudios: Editorial Copyright Isbn: 978-1-5065-1536-6 Pág. 36.
- Arreola, M. I. (2012). *Evaluación holística del modelo pedagógico*. Recuperado el 16 de 08 de 2017, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1436/1/TESIS202-120910.pdf>
- Ascary, Á. A. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones*. México: Editorial El Manual Moderno S.A de C.V Isbn: 978-607-448-530-1 Pág. 39.
- Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Barreto Calle, C. F. (2012). *“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012.”*. Cuenca.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, "Administración, economía, humanidades y ciencias sociales"*. Colombia: Impreso por Prensa moderna Impresores S.A.
- Castro, C. (2008). *La estimulación al talento humano*. Putumayo: Pág. 40.
- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*. La Libertad Ecuador: Editorial Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Chiavenato, I. (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Chipana, M. (2015). *GESTIÓN PEDAGÓGICA Y LA CALIDAD EDUCATIVA EN LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMAN Y AZANGARO 2013*. Recuperado el 17 de 08 de 2017, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UANCV/276/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Clegg, B. (2000). *Motivación al Instante*. México: Editorial Granica Pág. 11.

- Coronel, T., & Fárez, R. (2010). *Universidad de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf>
- Criollo, C. E. (2015). “*CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE “CEBI” DE LA CIUDAD DE AMBATO*”. AMBATO.
- Cuesta, S. (2010). *Ciencias administrativas*. Bogotá: Editorial Ecoe Isbn: 978-958-648-657-6 Pág. 65.
- García. (12 de 6 de 2010). gestión de recurso humano. *gestión de recurso humano*. Mexico, texa, Mexico: WWW/hppt/gestión de talento humano.
- González Espinoza, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico*. Guaranda : Editorial Instituto Superior Tecnológico.
- González Gutiérrez, M. (2013). *Gestión del Talento Humano en el Proceso de Transformación del Instituto Universitario de tecnología del Estado Bolívar*. España: Editorial Eumed.net ISSN: 19899300.
- Guevara, J. C. (2014). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores: <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7789/1/FCHE-IFTGPI-65.pdf>
- Hernández, R., Collado, F. C., & Pilar, B. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Laborde, Z. D. (2013). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CUERPO DOCENTE DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.
- Latorre, M. F. (22 de 12 de 2011). *Tesis Doctorales en Red*. Obtenido de <http://www.tdx.cat/handle/10803/81889>
- López, F. F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Italia: Editorial Tutor formación Isbn: 978-84-16482-37-5 Pág. 143.
- Massaro, V. (23 de 6 de 2015). *Biblioteca Digital* . Obtenido de Tesis Final: Maestría en Dirección Estratégica de Recursos: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_MassaroV.pdf
- Mendez, P. (14 de Marzo de 2013). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SNNA NIVELACION GENERAL*. Obtenido de

- http://radmision.esPOCH.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=122%3Aevaluacion-del-desempeno-docente-sna-nivelacion-general&catid=1%3Alatest-news&Itemid=72
- Ortiz, J. (28 de 5 de 2017). *GESTIÓN DE CALIADAD. 2017*. JUAJUI, PERU, PERU: [http://www.campus_oei.org/de/gestion de calidad](http://www.campus_oei.org/de/gestion%20de%20calidad).
- Perozo, E. (2012). *Pensamiento estrategico y gestión del talento humano en gerentes corporativos*. Estado de Zulia: Editorial Cicag.
- Rojo, G. (2012). *Gestión de talento humano en los docentes en un Centro de Formación Técnica*. Recuperado el 17 de 08 de 2017, de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5405/MGPORojo.pdf?sequence=1>
- Tobón, S. (2016). *Experiencias en la implementacion de la Gestión del Talento Humano desde el Pensamiento Complejo*. España: Editorial Search Corporation Isbn: 194-5721-01-4 .
- Torres, R. M. (16 de 08 de 2017). *Plan V*. Recuperado el 16 de 08 de 2017, de 'En el Ecuador, el modelo pedagógico no ha cambiado': <http://www.planv.com.ec/historias/sociedad/rosa-maria-torres-el-ecuador-el-modelo-pedagogico-no-ha-cambiado>
- Vasquez Solano, A. L. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa*. Trujillo-Perú: Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo .
- Vazquez, m. (7 de 9 de 2015). *gestión de talento humano. 2015*. peru, trujillo, trujillo: [www.ced.ucn./getión de talento humano](http://www.ced.ucn.org/gerencia-de-talento-humano).
- Villarruel, M. (4 de 10 de 2010). *CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ANÁLISIS REFLEXIVO SOBRE LA GESTIÓN DE SUS PROCESOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE AMÉRICA*. Recuperado el 17 de 08 de 2017, de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num5/art7.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Instrumento de la variable gestión talento humano.

Puntuación: Pésima= 1 Deficiente =2 Regular = 3 Buena= 4 Excelente = 5

- 1.- ¿Considera usted que es importante el nivel de conocimientos de los docentes para incorporar mejorar su experiencia en el trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 2.- ¿Considera que para impartir una clase se debe tener innovación de ideas y saberes del conocimiento?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 3.- ¿Considera usted que el docente debe valorar el aprendizaje intencional?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 4.- ¿Cree usted que la educación es la base fundamental para desarrollar y perfeccionar conocimientos del docente?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 5.- ¿Considera usted que es importante el cumplimiento de actividades dentro de su puesto de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 6 ¿Usted desempeña sus actividades del trabajo con eficiencia y eficacia?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 7 ¿Cree usted, que sus habilidades intelectuales son apropiadas en su lugar de trabajo?.

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 8.- ¿Considera usted que sus habilidades físicas son apropiadas en su lugar de trabajo?

| | | |
|----------------------|---------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
| c. Regular | e. Excelente | |

- 9.- ¿Cree usted que la persistencia y esfuerzo es un factor importante para desempeñar sus funciones?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 10.-¿Piensa usted que fortalece el ambiente de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 11.- ¿Considera usted, que la responsabilidad ayuda al crecimiento personal del docente?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 12.-¿Considera usted que las actitudes influyen en el comportamiento y el trabajo del docente?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 13.- ¿Cómo considera usted el desempeño de sus funciones internas dentro de su área de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

- 14.- ¿Cómo considera usted, la satisfacción laboral en el ámbito educativo?.

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
| c. Regular | | |
| d. Buena | | |
| e. Excelente | | |

ANEXO N° 2: Instrumento de la variable de desempeño docente.

Puntuación: Pésima= 1 Deficiente =2 Regular = 3 Buena= 4 Excelente = 5

- 1.- ¿Considera usted que los métodos de aprendizaje son importantes para adquirir conocimientos?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 2.- ¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados en clase?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 3.- ¿Considera usted que es importante evaluar el trabajos en grupo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 4 .- ¿Piensa usted que las técnicas de aprendizaje permiten ampliar sus conocimientos?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 5.- ¿Un docente debe seleccionar su propio material didáctico materiales didácticos?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 6.- ¿Considera usted, que un docente aplica de forma correcta los medios tecnológicos?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 7.- ¿Considera usted importante la distribución de material didáctico para el desempeño de su trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 8.- ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se han evaluado los materiales didácticos??

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 9.- ¿Considera usted, que el dominio de los contenidos es esencial para impartir una clase?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 10.- ¿Considera usted que debe existir una buena comunicación de forma verbal y no verbal en su lugar de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 11.- ¿Un docente debe estimular la formación de valores dentro de su ambiente de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 12.- ¿Considera usted que el desarrollo de sus capacidades es adecuado en su lugar de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 13.- ¿Usted considera que es importante la autocrítica de un docente?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 14.- ¿Considera usted importante la asistencia y puntualidad en su jornada de trabajo?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |
- 15.- ¿Considera usted, importante el cumplimiento de las normativas en la entrega de documentos a sus superiores?

| | | |
|----------------------|-------------------|---------------------|
| a. Pésima | c. Regular | e. Excelente |
| b. Deficiente | d. Buena | |

ANEXO N° 3: Matriz de Consistencia.

Título de la investigación: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA DE DEMPEÑO DOCENTE, DE LA ESCUELA CRISTÓBAL COLÓN BARCELONA, 2017.


| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|--|---|---|---------------------------|---------------|---|--|
| ¿Cómo influye la gestión de talento humano y el desempeño docente de la escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017? | Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño del docente de la Institución Educativa “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017. | La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño del docente de la escuela “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017. La gestión del talento humano no influye significativamente en el desempeño del docente de la escuela “Cristóbal Colón” de la comuna Barcelona 2017. | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Conocimiento. | Nivel de conocimiento Innovación de ideas y saberes. Aprendizaje intencional. Desarrollo profesional. | Cuestionario para evaluar clima organizacional |
| | | | | Habilidades | Cumplimiento de actividades. Eficiencia y eficacia Habilidades intelectuales del docente. Habilidades físicas del docente. | |
| | | | | Motivación | Persistencia y esfuerzo Ambiente de trabajo. Responsabilidad | |
| | | | | Actitudes | Actitudes en el trabajo. Desempeño de funciones internas Satisfacción laboral | |

| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPOTESIS ESPECÍFICAS |
|--|--|--|
| ¿De qué manera la dimensión de gestión de talento humano incide en el desempeño docente? | ¿Determinar la influencia de la dimensión conocimientos del desempeño docente? | La dimensión conocimientos influye significativamente en el desempeño docente. |
| | Determinar la influencia de la dimensión habilidades del desempeño docente | La dimensión de habilidades influye significativamente en el desempeño docente |
| | Determinar la influencia de la dimensión motivación del desempeño docente | La dimensión de motivación influye significativamente en el desempeño docente |
| | Determinar la influencia de la dimensión actitudes del desempeño docente | La dimensión de habilidades influye significativamente en el desempeño docente |


Desempeño Docente

| | | |
|------------------------------|---|--|
| La estrategia Didáctica. | Métodos de aprendizaje Incentivos Trabajo en grupo. Técnicas de aprendizaje. | Cuestionario para evaluar compromiso Institucional |
| Material didáctico | Materiales didácticos. Medios Tecnológicos. Distribución de materiales. Evaluación de materiales didácticos. | |
| Capacidad pedagógica | Dominio de los contenidos. Comunicación verbal y no verbal. Formación de valores. Desarrollo de capacidades. Proceso de reflexión autocrítica | |
| Responsabilidad de desempeño | Asistencia y puntualidad de sus sesiones de clase. Cumplimiento de las normativas | |
| | | |


ANEXO N° 4 Matrices de Validación de Instrumento.

| 1.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO | | |
|---|--|---|
| NOMBRE DEL INSTRUMENTO: | | |
| Cuestionario anónimo dirigido a los docentes de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017 | | |
| OBJETIVO: | | |
| Determinar la influencia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa " Cristóbal Colón", Barcelona 2017 | | |
| DIRIGIDO A: | | |
| Personal docente | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: | | |
| VILLAO TOMALÁ LUCILA MAGDALENA | | |
| GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: | | |
| Título de cuarto Nivel: Magister | | |
| VALORACIÓN: | | |
| SI | | X |
| NO | | |
|  Firma del Evaluador | | |

2.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| | | |
|---|--|---|
| NOMBRE DEL INSTRUMENTO: | | |
| Cuestionario anónimo dirigido a los docentes de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017 | | |
| OBJETIVO: | | |
| Determinar la influencia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa " Cristóbal Colón", Barcelona 2017 | | |
| DIRIGIDO A: | | |
| Personal docente | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: | | |
| PANCHANA MIRABÁ PERFECTA BERTILDA | | |
| GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: | | |
| Titulo de cuarto Nivel: Magister | | |
| VALORACIÓN: | | |
| SI | | X |
| NO | | |
| <p align="center">  Firma del Evaluador </p> | | |

1.- MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| | | |
|---|--|---|
| NOMBRE DEL INSTRUMENTO: | | |
| Cuestionario anónimo dirigido a los docentes de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017 | | |
| OBJETIVO: | | |
| Determinar la influencia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa " Cristóbal Colón", Barcelona 2017 | | |
| DIRIGIDO A: | | |
| Personal docente | | |
| APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: | | |
| MUÑOZ ANGEL MARIBEL NARCISA | | |
| GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: | | |
| Título de cuarto Nivel: Magister | | |
| VALORACIÓN: | | |
| SÍ | | X |
| NO | | |
| | | |
|  | | |
| Firma del Evaluador | | |

ANEXO N° 5 Matriz de Validación.

Matriz de Validación Firmada por el experto del instrumento 1

TITULO DE LA TESIS: La gestión de talento humano y su influencia en desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTAS | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------|--|------------------------|-------|---------|------------|--------|---|----|--|----|---------------------------------|--|----|---|----|--|--|--|--|
| | | | | EXCELENTE | BUENA | REGULAR | DEFICIENTE | PESIMA | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM: | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | SI | NC | | | | |
| <p>GESTION DE TALENTO HUMANO Tobón (2016) manifiesta que la gestión del talento humano es una orientación estratégica de trayectoria con el fin de obtener la creación máxima de valores para la institución, mediante la correlación de labores dirigidas a disponer en cualquier momento de acuerdo al nivel de conocimientos, habilidades y capacidades hacia la obtención de resultados óptimos para llegar a tener competitividad en el contexto actual y futuro.</p> | <p>CONOCIMIENTOS. El conocimiento constituye el conjunto de experiencia saberes, valores, información percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas saber y experiencia. Quintana (2006)</p> | -Nivel de conocimiento | ¿Considera usted que es importante el nivel de conocimientos de los docentes para incorporar mejor su experiencia en el trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Innovación de ideas y saberes. | ¿Considera que para impartir una clase se debe tener innovación de ideas y saberes del conocimiento? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Aprendizaje intencional. | ¿Considera usted que el docente debe valorar el aprendizaje intencional? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | -Desarrollo profesional. | ¿Cree usted que la educación es la base fundamental para desarrollar y perfeccionar conocimientos del docente? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|--|---|--|--|
| | | | | | | | | X | | X | | | X | | |
| HABILIDADES. Es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo intelectual y habilidades físicas es decir cada persona aporta ciertas capacidades al trabajar en una empresa puesto que las habilidades inciden en el desempeño laborar Robbins y Coulter (2004-40) | -Cumplimiento de actividades | ¿Considera usted que es importante el cumplimiento de actividades dentro de su puesto de trabajo? | | | | | | X | | X | | | X | | |
| | -Eficiencia y eficacia | ¿Usted desempeña sus actividades de trabajo con eficiencia y eficacia? | | | | | | X | | X | | | X | | |
| | -Habilidades intelectuales del docente. | ¿Cree usted, que sus habilidades intelectuales son apropiadas en su lugar de trabajo? | | | | | | X | | X | | | X | | |
| | -Habilidades físicas del docente | ¿Considera usted que sus habilidades físicas son apropiadas en su lugar de trabajo? | | | | | | X | | X | | | X | | |
| MOTIVACIONES La motivación es definitiva como "los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia | -Persistencia y esfuerzo | ¿Cree usted que la persistencia y esfuerzo es un factor importante para desempeñar sus funciones? | | | | | | X | | X | | | X | | |
| | -Ambiente de trabajo | ¿Piensa usted que fortalece el ambiente de trabajo? | | | | | | X | | X | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta por cuanto se enfocan en la satisfacción de las necesidades de las personas (Robbins y Coulter 2002: 222)</p> | -Responsabilidad. | ¿Considera usted, que la responsabilidad ayuda al crecimiento personal del docente? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ACTITUDES.</p> <p>Las actitudes son "un estado mental de alerta organizado por la experiencia. Es así como, en las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo (Chiavesato 2009: 224- 225).</p> | | Actitudes en el trabajo. | ¿Considera usted que las actitudes influyen en el comportamiento y el trabajo del docente? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Desempeño de funciones internas | ¿Cómo considera usted el desempeño de sus funciones internas dentro de su área de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | -Satisfacción laboral | ¿Cómo considera usted, la satisfacción laboral en el ámbito educativo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

BR. MONICA POZO Y JESICA TOMALÁ

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VILLAO TOMALA LICILA MAGDALENA.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN:

| | | |
|------------|---------|------------|
| INADECUADO | REGULAR | INADECUADO |
|------------|---------|------------|

FIRMA DEL EVALUADOR

Lucila Villao Tomala

Matriz de Validación Firmada por el experto del instrumento 2

TITULO DE LA TESIS: La gestión de talento humano y su influencia en desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTAS | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | CBER VACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | | | |
|---|--|--------------------------|--|------------------------|-------|---------|------------|-------------------------|---|----|--|----|--|----|--|---------------------------------|----|--|--|--|
| | | | | EXCELENTE | BUENA | REGULAR | DEFICIENTE | PEOR | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | | NO | | | |
| <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Torres, (2008) señala el desempeño docente tiene estrecha relación con "la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas: Propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sienten bien, mantenga buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente; planificar y preparar las actividades de enseñanza aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde y con que hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia el aprendizaje, sugiere algunas de las siguientes:</p> <p>La estrategia Didáctica. Tiene como base a siguiente componentes: - perspectiva teórica, finalidad o meta - persecuida, carácter adaptativo, realidad contextual, personas implicadas aspectos organizativos, funcionalidad y eficacia. La nueva concepción del currículo, incluye a la evaluación como una pieza importante. Torres (200)</p> | <p>La estrategia Didáctica.</p> | Métodos de aprendizaje. | ¿Considera usted que los métodos de aprendizaje son importantes para adquirir conocimientos? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Incentivos | ¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados en clase? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Trabajo en grupo. | ¿Considera usted que es importante evaluar el trabajos en grupo? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Técnicas de aprendizaje. | 4 ¿Piensa usted que las técnicas de aprendizaje permiten ampliar sus conocimientos? | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Materiales didácticos Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral. | -Materiales didácticos. | ¿Un docente debe seleccionar su propio material didáctico materiales didácticos? | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | -Medios Tecnológicos. | ¿Considera usted, que un docente aplica de forma correcta los medios tecnológicos? | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | - Distribución de materiales. | ¿Considera usted importante la distribución de material didáctico para el desempeño de su trabajo? | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | - Evaluación de materiales didácticos | ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se han evaluado los materiales didácticos. ? | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| Capacidades pedagógicas: Atributos relacionado con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma de como transmite, lo cual lo | - Dominio de los contenidos. | ¿Considera usted, que el dominio de los contenidos son esenciales para impartir una clase? | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | - Comunicación verbal y no verbal. | ¿Considera usted que debe existir una buena comunicación de forma verbal y no verbal en su lugar de trabajo? | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad establecida de manera crítica y | - Formación de valores. | ¿Un docente debe estimular la formación de valores dentro de su ambiente de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | proactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance | Desarrollo de capacidades | ¿Considera usted que el desarrollo de sus capacidades es adecuado en su lugar de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsabilidad de desempeño de sus funciones. La responsabilidad son atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento. En el ámbito directivo se basa en el cumplimiento oportuno para dirigir de correcta los | | Asistencia y puntualidad de sus sesiones de clase. | ¿Considera usted importante la asistencia y puntualidad en su jornada de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VILAO TOMALA LICILA MAGDALENA.

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN:

| | | |
|------------|---------|------------|
| INADECUADO | REGULAR | INADECUADO |
|------------|---------|------------|

FIRMA DEL EVALUADOR

Lucila ~~Vilao~~ Tomala

ANEXO N° 6 Fichas de fiabilidad de los instrumentos.

VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estadísticos total-elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----------------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 43,73 | 25,725 | ,399 | ,796 |
| VAR00002 | 44,23 | 23,465 | ,424 | ,788 |
| VAR00003 | 44,92 | 21,834 | ,542 | ,768 |
| VAR00004 | 45,08 | 27,994 | -,013 | ,738 |
| VAR00005 | 44,65 | 22,155 | ,544 | ,769 |
| VAR00006 | 44,38 | 27,126 | ,104 | ,725 |
| VAR00007 | 43,38 | 26,486 | ,246 | ,709 |
| VAR00008 | 43,27 | 25,485 | ,536 | ,789 |
| VAR00009 | 44,04 | 25,318 | ,300 | ,704 |
| VAR00010 | 44,69 | 24,942 | ,368 | ,796 |
| VAR00011 | 44,04 | 25,318 | ,300 | ,704 |
| VAR00012 | 44,65 | 25,835 | ,219 | ,714 |
| VAR00013 | 45,15 | 27,815 | ,042 | ,727 |
| VAR00014 | 44,77 | 22,105 | ,590 | ,762 |

ANEXO N° 7 Variable: Desempeño Docente.

Estadísticos total-elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 50,192 | 107,122 | ,412 | ,967 |
| VAR00002 | 49,885 | 100,026 | ,886 | ,960 |
| VAR00003 | 49,538 | 102,658 | ,658 | ,964 |
| VAR00004 | 49,808 | 105,282 | ,689 | ,963 |
| VAR00005 | 49,577 | 104,014 | ,661 | ,964 |
| VAR00006 | 49,808 | 96,962 | ,901 | ,959 |
| VAR00007 | 49,462 | 97,618 | ,855 | ,960 |
| VAR00008 | 49,769 | 98,985 | ,876 | ,960 |
| VAR00009 | 49,385 | 98,886 | ,763 | ,962 |
| VAR00010 | 49,500 | 97,220 | ,867 | ,960 |
| VAR00011 | 49,615 | 99,046 | ,826 | ,961 |
| VAR00012 | 49,615 | 98,566 | ,808 | ,961 |
| VAR00013 | 49,615 | 97,766 | ,813 | ,961 |
| VAR00014 | 49,654 | 91,915 | ,912 | ,959 |
| VAR00015 | 49,808 | 94,562 | ,873 | ,960 |

ANEXO N.º 8 Oficio de Autorización de Estudio

• La libertad, 17 de Agosto del 2017

Msc. Bethy Reyes Quimís.


Directora de la Escuela de Educación Básica Cristóbal Colón

De mis consideraciones. -

Yo **Mónica Cinthya Pozo Prudente**, con cedula de identidad N° 092275834-7, **Jesica Liliana Tomalá**, con cedula de identidad N° 091817122-4 estudiantes de **Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad Tumbes – Perú**; solicitamos en su despacho autorización y facilidades para aplicar la prueba piloto para evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación del tema de tesis **La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa**.

Suscribiéndome de usted mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Lcd. Mónica Pozo Prudente
C.I. 0922758347



Lcd Jesica Liliana Tómalá T.
C.I, 0918171224

RECIBIDO
17-AGO 2017 9:00


ANEXO N.º 9 Documento de Autorización de Estudio



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"CRISTÓBAL COLÓN"
Barcelona - Manglaralto - Santa Elena
Telf: 0999534648
cristobal_colon1974@hotmail.com
AMIE: 24H00135



Barcelona ,21 de agosto del 2017

LIC.
MÓNICA CINTHYA POZO PRUDENTE
JÉSICA LILIANATOMALÀ TOMALÀ
ESTUDIANTES DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
TUMBES - PERÚ

De mis consideraciones:

Contestando a su pedido, sobre el desarrollo y ejecución de la ENCUESTA, dirigida a padres de familia o representante, para su tema de tesis "LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA" previo a la obtención del título de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Deseo darle toda la facilidad para el desarrollo del mismo y a la vez felicitarle por preocuparse del bienestar de los estamentos educativos.

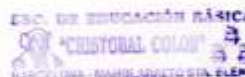
Es grato dirigirme a Uds., aceptando la petición sobre la prueba piloto, que será de gran beneficio para todos.

Estamos siempre a disposición ayudando a cristalizar los ideales de los profesionales en la Educación, agradezco su ofrecimiento.

Cordialmente

MSC. BETHY REYES QUIMIS

DIRECTORA



ESTUDIAR PARA APRENDER, ES APRENDER PARA VIVIR

ANEXO N°10 Fichas Técnicas

VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

| FICHA TÉCNICA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | |
|---|---|
| 1 NOMBRES: | Escala para medir la Gestión de talento humano |
| 2 AUTORES: | Galicia, Robbins y Coulter, Galicia, Chiavenato |
| Fecha: | 2007 |
| Adaptación: | Monica Cinthya Pozo Prudente |
| Fecha de adaptación: | 2017 |
| Objetivo: | Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de las competencias genéricas de la gestión de talento humano en sus dimensiones: Conocimientos, habilidades, motivación, actitudes, de los docente la Escuela Cristóbal Colón, Santa Elena, 2017 |
| Aplicación: | Docentes de la Escuela Cristóbal Colón, Santa Elena 2017. |
| Administración: | Individual |
| Duración: | 20 minutos aproximadamente |
| Tipo de ítems: | Enunciados |
| N° de ítems: | 10 |
| Distribución | Dimensiones e indicadores |
| Evaluación | <p>1.- CONOCIMIENTOS 4 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nivel de conocimiento. 1 - Innovación de Ideas y saberes.2 -Aprendizaje intencional.3 -Desarrollo profesional. 4 <p>2.- HABILIDADES 4 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de actividades. 5 -Eficiencia y eficacia. 6 -Habilidades Intelectuales del docente.7 -Habilidades físicas del docente.8 <p>3.- MOTIVACIONES 3 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Persistencia y esfuerzo. 9 -Ambiente de trabajo.10 -Responsabilidad.11 <p>4.- ACTITUDES 3 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actitudes en el trabajo.12 -Desempeño de funciones Internas.13 -Satisfacción laboral.14 <p>Total de Ítems:14</p> |

| ESCALA CUANTITATIVA | | ESCALA CUALITATIVA | |
|---------------------|--|--------------------|--|
| 1 | | Pésimo | |
| 2 | | Deficiente | |
| 3 | | Regular | |
| 4 | | Bueno | |
| 5 | | Excelente | |

Evaluación en niveles por dimensión

| Escala cuantitativa | | Escala Cuantitativa | | | | | | |
|---------------------|----------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Niveles | Conocimientos | | Habilidades | | Motivaciones | | Actitudes | |
| | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo |
| Bajo | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Medio | 8 | 15 | 8 | 13 | 6 | 10 | 6 | 10 |
| Alto | 14 | 20 | 14 | 20 | 11 | 15 | 11 | 15 |

Evaluación de la variable

| Niveles | Competencias Genéricas | |
|--------------|------------------------|----------------|
| | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo |
| Bajo | 0 | 23 |
| Medio | 24 | 47 |
| Alto | 48 | 70 |

Validación: La validez de contenido se realizó con docentes con título de cuarto nivel que actuaron como expertos en el tema de estudio.

Confiabilidad: A través del estudio piloto el valor del Alfa de Cronbach es de 0,716. Con respecto a la Prueba ítem-total los valores oscilan entre 0,714 y 0,738.

ANEXO N° 11 Variable: Desempeño Docente.

| FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO DOCENTE. | |
|----------------------------------|--|
| 1 NOMBRES: | Escala para medir la Gestión de talento humano |
| 2 AUTORES: | |
| Fecha: | 2007 |
| Adaptación: | Mónica Cinthya Pozo Prudente |
| Fecha de adaptación: | 2017 |
| Objetivo: | Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de las competencias genéricas de la gestión de talento, humano en sus dimensiones: La estrategia didáctica , Materiales didácticos, Capacidades pedagógicas, Responsabilidad de desempeño de sus funciones, de los docente la Escuela Cristóbal Colón”, Santa Elena, 2017 |
| Aplicación: | Docentes de la Escuela Cristóbal Colón, Santa Elena 2017. |
| Administración: | Individual |
| Duración: | 20 minutos aproximadamente |
| Tipo de ítems: | Enunciados |
| N° de ítems: | 10 |
| Distribución | Dimensiones e indicadores |
| Evaluación | <p>1.- LA ESTRATEGIA DIDÁCTICA 4 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Métodos de aprendizaje.1 -Incentivos.2 -Trabajo en grupo.3 -Técnicas de aprendizaje.4 <p>2.- MATERIALES DIDÁCTICOS. 4 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiales didácticos.5 -Medios Tecnológicos.6 - Distribución de materiales.7 - Evaluación de materiales didácticos.8 <p>3.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS 5 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dominio de los contenidos.9 - comunicación verbal y no verbal. 10 - Formación de valores.11 - Desarrollo de capacidades.12 - Proceso de reflexión autocrítica.13 <p>4.- RESPONSABILIDAD DE DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES. 2 ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia y puntualidad de sus sesiones de clase.14 -Cumplimientos de la normativa 15 <p>Total, de Items:15</p> |

| ESCALA CUANTITATIVA | | ESCALA CUALITATIVA | |
|---------------------|--|--------------------|--|
| 1 | | Pésimo | |
| 2 | | Deficiente | |
| 3 | | Regular | |
| 4 | | Bueno | |
| 5 | | Excelente | |

| Escala cuantitativa | | Escala Cuantitativa | | | | | | | |
|---------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|---|----------------|--|
| Niveles | La estrategia didáctica | | Materiales didácticos | | Motivaciones | | Responsabilidad de desempeño de sus funciones | | |
| | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo | |
| Bajo | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 8 | 0 | 3 | |
| Medio | 8 | 13 | 8 | 13 | 9 | 17 | 4 | 7 | |
| Alto | 14 | 20 | 14 | 20 | 18 | 25 | 8 | 10 | |

Evaluación en niveles por dimensión

Evaluación de la variable

| Niveles | Competencias Genéricas | |
|---------|------------------------|----------------|
| | Puntaje Mínimo | Puntaje Máximo |
| Bajo | 0 | 25 |
| Medio | 26 | 50 |
| Alto | 51 | 75 |

Validación: La validez de contenido se realizó con el docente tutor que actuó como experto en el tema.

Confiabilidad: A través del estudio piloto el valor del Alfa de Cronbach es de 0,964. Con respecto a la Prueba ítem-total los valores oscilan entre 0,959 y 0,967.

ANEXO N° 12 Variable: Gestión de Talento Humano

| N° ITEMS N° ENCUESTADOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 6 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 19 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

| N° ITEMS N° ENCUESTADOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

ANEXO N° 13 Acta de aprobación de Originalidad de Tesis.

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, **Mg. WINNER AGURTO MARCHÁN**, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la tesis titulada "La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017", de las estudiantes Tomalá Tomalá Jessica Miliana y Pozo Prudente Mónica Cinthya, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 05 de noviembre de 2019.



Firma
Mg. Winner Agurto Marchán
DNI: 40673760



ANEXO N° 14 Informe de Originalidad.

La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 10% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | thgestionth.blogspot.com Fuente de Internet | 1% |
| 4 | www.redalyc.org Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | www.rexe.cl Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | www.buenastareas.com Fuente de Internet | 1% |



ANEXO N° 15 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio 1

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 17-02-2019 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo JESSICA LILIANA TORAYA TORRES identificado con DNI N° 0918171224 egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTION DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA CRISTO LOREN BARCELONA 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: 0918171224

FECHA: 17 de Febrero del 2019



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

ANEXO N° 16 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio 2.

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02-02 |
| | | Versión : 09 |
| | | Fecha : 17-02-2019 |
| | | Página : 1 de 1 |

Yo MONICA CINTHY POLO PENDENTE, identificado con DNI N° 0922758347, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTION DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PRÁCTICA DOCENTE DE LA ESCUELA CRISTÓBAL COLÓN BARCELONA 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Monica Polo P
FIRMA



DNI: 0922758347

FECHA: 17 de Febrero del 2019

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

ANEXO N° 17 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:

Lic. Mónica Cinthya Pozo Prudente.
Lic. Jessica Liliana Tómalá Tomalá.

INFORME TITULADO:

"La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño docente de la Escuela Cristóbal Colón, Barcelona 2017.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DL 2019.

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*



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