



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la Escuela de Educación  
Básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.

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

AUTORA:

Br. Zambrano Matías, Ema Pascualina (ORCID: 0000-0003-3037-1198)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura - Perú

2019

### **Dedicatoria**

A mis hijos, esposo, hermanos y sobrinos:

Por ser el pilar principal en mi vida, brindarme su apoyo moral, por darme la apertura en continuar con mis estudios académicos.

*Ema Pascualina*

### **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por darme la vida y que gracias a su voluntad se va hacer posible este logro con tanto sacrificio. A la Universidad César Vallejo y sus docentes A mi asesor Dr. Karl Torres Mírez. Por su constante apoyo y acertada orientación.

*Ema Pascualina*

## Página del jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:30PM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MANUELA CAÑOZARES" SANTA ELENA 2017, presentada/o por el /la bachiller ZAMBRANO MATIAS, EMA PASCUALINA

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, 16 de febrero de 2019

MG. AGURTO MARCHAN WINNER  
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

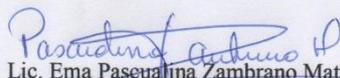
Yo, Zambrano Matías, Ema Pascualina, estudiante del programa para obtener el grado de Maestra con mención en Administración de la Educación, de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo identificado con C.I 0911289866 con la tesis titulada “Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral docente en la escuela de Educación Básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- La Tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

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

Piura, febrero del 2018.

  
Lic. Ema Pascualina Zambrano Matías  
0911289866

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I INTRODUCCIÓN .....	1
II MÉTODO .....	18
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
2.2 Operacionalización de las variables .....	18
2.3 Población, muestra y muestreo .....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
2.5 Procedimiento .....	22
2.6 Métodos de análisis de datos.....	23
III RESULTADOS .....	24
IV DISCUSIÓN.....	29
V CONCLUSIONES .....	31
VI RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	39
Anexo N° 1 Instrumento 1 Variable 1 .....	40
Anexo N° 2 Instrumento 2 Variable 2.....	44
Anexo N° 3 Matriz de Consistencia .....	48

Anexo N° 4 Matriz de Validación .....	50
Anexo N° 5 Matriz de Validación Experto 1 .....	52
Anexo N° 6 Matriz de Validación Experto 2 .....	53
Anexo N° 7 Base de Datos .....	58
Anexo N° 8 Documentos.....	60
Anexo N° 9 Acta de aprobación de originalidad de la tesis .....	66
Anexo N° 10 Pantallazo del Informe del Turnitin.....	67
Anexo N° 11 Autorización de publicación de tesis.....	68
Anexo N° 12 Autorización Versión final del trabajo de investigación .....	69

## Índice de tablas

Tabla 1 Población y Muestra .....	21
Tabla 2 Apreciación de la fiabilidad.....	23
Tabla 3 Análisis Estadístico Spearman .....	23
Tabla 4 Encuesta: Remuneración y beneficios del Docente.....	24
Tabla 5 Resultado de la Encuesta: Remuneración y beneficios .....	24
Tabla 6 Correlaciones Hipótesis General de la investigación .....	25
Tabla 7 Resultado 2da Hipótesis .....	26
Tabla 8 Resultado 3ra Hipótesis .....	27
Tabla 9 Resultado 4ta Hipótesis .....	28

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la variable, gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares de la ciudad de Salinas, Provincia de Santa Elena. Para cumplir este objetivo, se diseñó una investigación correlacional descriptiva, utilizando una muestra de 23 profesores y como instrumento para recopilar información una encuesta, que tenía preguntas cerradas y como estrategias de respuesta el uso de una escala Likert. También se diseñaron cuatro hipótesis específicas, en las cuales la variable dependiente desempeño laboral docente se desglosó en dimensiones tales como preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje del alumno, gestión extracurricular y desarrollo del profesionalismo, para correlacionarla con la variable independiente gestión del talento humano. Para probar la hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba. Como resultado de la investigación, se determinó que efectivamente existe una relación positiva entre la gestión del Talento Humano y el desempeño del trabajo docente de la escuela analizada.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, Desempeño Laboral Docente, Preparación para la enseñanza, Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the relationship between the variable, human talent management and teacher work performance at the Manuela Cañizares basic education school in the city of Salinas, country of Santa Elena. To fulfill this objective, descriptive correlational research was designed, using a sample of 23 teachers and as a tool to gather information a survey, which had closed questions and response strategies using a Likert scale. Four specific hypotheses were also designed, in which the dependent variable teacher performance was broken down into dimensions such as preparation for teaching, teaching for student learning, extracurricular management and development of professionalism, to correlate it with the independent variable talent management human. To test the hypothesis, the Spearman correlation coefficient was used as a test statistic. As a result of the research, it was determined that there is indeed a positive relationship between the management of Human Talent and the performance of the teaching work of the school analyzed.

**Keywords:** human talent management, teaching job performance, preparation for teaching, teaching for student learning

## **I. INTRODUCCIÓN**

La experiencia internacional de países como, Perú y Colombia, han contribuido con evidencias, mediante el tratamiento y gestión del talento humano con el desempeño laboral docente. El investigador Lozano (2014), Marcillo (2014), Almonte (2015), Casma (2015) y Alvildo (2015), han puesto mayor énfasis en las actividades empresariales o productivas en sus trabajos, y muy pocas en instituciones educativas. Sin embargo, a nivel nacional, la evaluación al tema del talento humano en colegios nacionales y a nivel de instituciones, influye en la gerencia estratégica, el desempeño y las relaciones laborales, con mayor incidencia en los organismos educativos.

En la República del Ecuador, en esta década, se da prioridad a la equidad y sobre todo a la justicia social mediante un modelo de desarrollo que busca relacionar el crecimiento económico, invirtiendo en lo público donde se garantice el derecho y el desarrollo de habilidades y capacidades humanas y productivas, donde se efectúe la redistribución en la justicia económica y social. Estos cambios, establecidos en la Constitución 2008, han permitido reorientar las decisiones en políticas públicas para los ciudadanos, reconociendo como condicionante principal del desarrollo social a la necesidad de conjugar acciones públicas para el bienestar de toda la población, para el mejoramiento de los servicios sociales en favor de la salud y educación.

A nivel del sector provincial de Santa Elena, las investigaciones que se orientan en la evaluación del docente en su desempeño en escuelas primarias, centros de educación general básica y en unidades educativas, específicamente relacionadas el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza, gestión y el progreso de la profesionalidad e identidad docente. Sin embargo, no se han considerado en estas investigaciones en aspectos con incidencia en el desempeño docente. Puede señalarse que algunos factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente están relacionados con el adiestramiento y la preparación permanente de los profesores, motivación, relación docente alumno, vinculación escuela familia, condición laboral, perfil profesional, ordenación y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas.

Es por eso que se ha señalado que la capacidad del desempeño que se espera de un docente como la combinación de la sinergia de las tres variables tales como la estimulación o motivación, la capacitación y la percepción del rol. En este sentido, un docente logra un alto nivel de desempeño, las recompensas se vuelven importantes inductores para que mejore su desempeño en ese nivel. No obstante, en las instituciones educativas, no existe un área de

Recursos Humanos, la cual convierte en muchas instituciones educativas solo como un procedimiento de apoyo gerencial, que se convierte en el manejo de las relaciones laborales, fortaleciendo una cultura empresarial y promoción de un adecuado clima laboral.

Considerando entonces que la gestión del talento humano se constituye en el espacio interdisciplinario que lo componen un determinado número de dinámicas que la nutren y enriquecen en favor de la Organización. Es decir, que la interpretación de la aplicación de los análisis psicológicos y de entrevistas, también se generaliza el uso de la tecnología del aprendizaje, de gestión en el servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos laborales, así como también la satisfacción y la organización. Además, la prospectiva de pagos y fijación de salarios son primordiales en la regulación gubernamental, tomando en cuenta la equidad, igualdad en las oportunidades en el campo de la administración, otro punto clave es la estimulación para el logro de los cumplimientos laborales dados en; la eficiencia y eficacia de cada trabajo, teniendo resultados positivos, con el compromiso en el orden jerárquico de supervisión, auditoría y el cumplimiento de temas diversos relacionados con la educación.

Según Lozano (2014), en su investigación la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Este. 2014, Universidad Peruana Unión; realizó una investigación no experimental, descriptiva, correlacional y transversal, cuyo fin de determinar la relación de las variables, la muestra fue de 74 profesores, en la cual se aplicó métodos e instrumentos como es; la encuesta y un cuestionario denominado formación profesional y desempeño laboral, el cual fue revalidado por el criterio de expertos en materia educativa y la fiabilidad por el coeficiente alfa de Cronbach. Del examen e interpretación de los datos; concluyo que una relación positiva existe en mayor a la media entre las variables ( $r = 0,561$ ;  $p = 0,000$ ). Su principal conclusión existiendo una asociación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Para Marcillo (2014), en el estudio sobre un modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí, que fue defendida en la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo objetivo fue de identificar las directrices estratégicas relacionadas al talento humano y determinar el nivel de eficiencia laboral de los servidores, aplicando una muestra de 260 informantes, usando las técnicas tales como encuestas y entrevista. Concluyendo la existencia de una asociación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En cambio para el autor Almonte (2015), durante la investigación sobre el tema de gestión del talento humano en relación al buen desempeño docentes en las instituciones educativas del Distrito de Corani, Provincia de Carabaya, 2015. Estudio de tipo correlacional no experimental, planeándose el objetivo general de determinar una asociación significativa mediante la gestión con el buen desempeño. La muestra a investigar fue representada por 66 docentes, usando la técnica de la encuesta estructurada para la variable 1 y el registro documental para la variable 2. Con los datos obtenidos se concluyó en que existe relación positiva y moderada, comprobado el valor de  $r$  del coeficiente de Pearson de 0,565, que posee una significancia de 0,01 bilateral, representando el logro de 32% cuya ponderación significa que las variables son interdependientes moderadamente.

De la misma manera Casma (2015), expone en su estudio sobre la asociación o relación del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco Lime, año 2015, siendo un estudio básico, descriptiva correlacional de corte transversal, planteando su objetivo en establecer y describir la relación entre las variables identificadas. La muestra investigada está conformada por 84 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica, estructurando un cuestionario para cada variable. Además, se efectuó la validación de los mismos mediante el criterio de expertos y la seguridad de los instrumentos con el factor Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron en el análisis inferencial fue el  $r = 0,65$  ( $p <$ ) comprobando la existencia de una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano por competencia y el desempeño laboral.

Para Alvildo (2015), en la investigación sobre el elemento talento humano en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana, investigación de tipo descriptiva correlacional, donde se estableció el objetivo principal de establecer la relación entre el talento humano y la Gestión empresarial. La muestra utilizada es de 46 gerentes o jefes departamentales que tienen relación en la confección de textiles, la técnica aplicada en este caso es la búsqueda y la herramienta usando el interrogatorio tipo Likert. Los datos obtenidos comprobaron que la confiabilidad de 0,989, indicando que este instrumento es altamente confiable. Del análisis realizado se aceptó la hipótesis alternativa, estableciendo que si existe influencia significativa entre talento humano en la gestión empresarial.

Para Barrera (2013), en la investigación que trata sobre los recursos de evaluación referente a la de gestión del talento humano del Colegio Nacional Gustavo Eguez, siendo un estudio de tipo descriptiva, exploratoria y explicativa, donde el objetivo identificado fue verificar el estudio de los métodos de evaluación utiliza la institución investigada. Se utilizó

un universo de investigación de 232 personas, aplicando las técnicas de observación, encuesta y entrevista a los seis servidores públicos administrativos y a ocho docentes, el resultado obtenido mediante el chip cuadrada se comprobó que la implementación de instrumentos permite el incremento del grado de trabajo referente con la gestión humano del talento humano del colegio.

Para Franco (2014), en su investigación Gestión del Talento Humano y su influencia en la Gerencia Estratégica de la Empresa Comunikt S. A de la Ciudad de Ambato, planteando el objetivo de establecer el régimen de la gestión del talento humano influye en la gerencia estratégica, en los datos que se obtuvieron el cuarenta y seis % de los usuarios consideran que no reciben capacitación para desempeñar correctamente las labores, el 40% de los procesos no poseen indicadores de alcance y valoración de la gestión, con el 20% de los colaboradores muestran que se evalúa pertinencia y suficiencia de los sistemas. Llegando a la conclusión sobre el trabajo del talento humano influye directamente en la gerencia estratégica, la presencia y el trabajo se ven afectadas por las decisiones estratégicas, recomendando promover una cultura organizacional para que dé a conocer la perspectiva, misión, , visión, objetivos, valores y políticas de la organización en el mejoramiento de la comunicación entre el gerente y el personal.

Para Inca (2015), en la investigación sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuay, 2015, utilizó el tipo de investigación fue de diseño transaccional correlacional, aplicando una muestra de ciento cuatro trabajadores, donde los datos que se obtuvieron determinaron la existencia de la correlación positiva alta según el coeficiente de Spearman ,819 entre cada una de las variables.

En cambio para Jacome (2015) en el tema gestión del talento humano y su efecto en las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa mueblería Santa Anita, en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo estudio fue descriptivo, aplicando una encuesta a una muestra de cincuenta operarios y la Prueba Chi-cuadrado para la comprobación de la hipótesis, (9 grados de libertad y  $p = 0,05$ ), el valor  $X^2_t = 16,91$ , menor que el valor  $X^2_c = 67,49$ ) la cual dio como resultado la importancia de la ejecución en el Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias mejora las relaciones laborales de los trabajadores.

Para Arreaga (2011), en cambio en su investigación sobre la Evaluación del desempeño de los docentes de la escuela primaria Julio Reyes González de la comuna San Pedro de la provincia de Santa Elena, realizó una propuesta para el diseño de un plan de

mejoras, la cual fue disertada en la Universidad de Guayaquil. El estudio fue de tipo descriptiva, explicativa, diagnóstica, evaluativa y exploratoria, cuyo propósito era evaluar el desempeño docente cumpliendo los patrones de calidad y mejorar el rendimiento profesional. La población fue de 749 individuos y la muestra fue de 261 miembros de la comunidad educativa, cuyos resultados obtenidos concluyeron que el desempeño docente se encuentra en un nivel bueno, requiriendo prepararse para que continúen efectuando el modelo de enseñanza e incorporen nuevas pedagogías.

Según De la Cruz (2011) En la investigación sobre la Evaluación del desempeño de la Unidad Educativa C. Espinoza Larrea del Cantón Santa Elena, provincia de santa Elena de la Universidad de Guayaquil, cuyos resultados fue que el cincuenta % de los docentes investigados algunas veces participan de una manera sistemática en los procesos de formación, frente al veinticinco % solo asisten frecuentemente y el veinticinco % restante lo hace de manera continua.

Sin embargo, Del Pezo (2011), manifiesta en su estudio titulado Evaluación del desempeño de los Docentes de la Unidad Educativa El Vigía, de la Parroquia José Luis Tamayo del Cantón Santa Elena, respondió que el setenta y siete % en los maestros estuvieron en coincidencia con que ellos deben actualizar continuamente, en los aspectos didácticos, psicológicos y métodos, al adquirir nuevas técnicas y estrategias de enseñanza, en la cual se identificó además que existen diversos aspectos donde se encuentran limitados al acceso, principalmente de carácter económico.

Como la causa que despliega e concentra distintos componentes por el poder laboral, y que además desarrolla y detiene a un recurso humano existente; buscando básicamente destacar a aquellos individuos con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo; así como, el proceso de asumir con responsabilidad a las personas con talento siendo una prioridad, Guillermo (2016).

En otro aspecto en el contexto de individualizar mediante la observación a los trabajadores como seres humanos que son dotados de habilidades y capacidades intelectuales para ejercer una labor o actividad que depende de la institución para manejar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, rivalizar en los mercados y conseguir los objetivos generales y estratégicos, son activadores de los recursos y donde las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales Chiavenato (2009).

Según Prieto (2013), señala que es la serie de acciones y decisiones que efectúan los empleados para influir en eficiencia y eficacia de los recursos en las organizaciones, acatando según lo que perciban tales como: una cultura organizacional, la estructura distributiva de funciones, la característica del entorno ambiental, el giro del negocio, la tecnología e informática utilizada en los procesos internos. Concluyendo que en el aspecto estratégico de la dirección es mantener la máxima creación del valor en sus cualidades que aporten un valor a la organización, mediante diversas tareas que están direccionadas en cada instante del grado de los conocimientos, demostrando volúmenes y destrezas en la obtención de los resultados favorables para ser competitivos en el ámbito educativo actual y futuro.

De la misma manera Almonte (2015), indica sobre el régimen de los recursos humanos, está compuesta por la planeación, organización, desarrollo y coordinación, siendo importante el control de las técnicas, la competencia en promoción del desempeño laboral eficiente del talento humano, además intervienen en espacios sociales, turísticas, sociales y deportivas, porque son parte de la vida diaria.

En síntesis, un adecuado trabajo sobre la gestión del talento humano está definida como el conjunto de procesos y decisiones de incorporación, mantenimiento, desarrollo y promoción de las personas con habilidades, conocimientos y capacidades diferentes, que puedan ser potencializadas en el mejoramiento de los servicios y/o productos, para lograr la competitividad de la organización.

Otra definición de talento es la derivada de la palabra griega *Talaton* que significa balanza o peso, también es representada con el mecanismo de medida monetaria que fue utilizada en la antigüedad por los Babilonios, en este sentido, talento humano posee un sinnúmero de teorías que tiende a confundirse, por lo tanto, está relacionada con competencias, habilidades, destrezas del capital humano.

Para el Diccionario Real Académica española de la lengua (RAE), precisa al talento humano como la persona inteligente o apta para determinada ocupación. Mientras que Chiavenato (2009), manifiesta que una característica que identifica al individuo, que posee alguna diferencia competitiva que le da valor, cabe mencionar que para la autora de esta investigación es de gran importancia tener claro las variables referidas en todo el proceso investigativo.

De allí que ESAN (2017), ha señalado que el talento humano trata mantener una relación con la organización del personal, la planeación de sus actividades y tareas, el desarrollo profesional y la coordinación donde se promueve el desempeño eficiente del

mismo que está asociado directamente con el trabajo o lo laboral, sin embargo, desde su amplio concepto refiere que es administración de los recursos humanos en cada uno de sus puestos, generando reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo y finalmente evaluación en su desempeño.

Por otro lado, para Moreno & Godoy (2012) la define como algo intangible donde se agrega un valor intrínseco a las organizaciones, de tal manera que impulsa con el potencial de las tareas y las actividades. Por otro lado, el autor Chiavenato I. (2009), coincide que en la organización existen personas que se supone el capital importante, donde utilizan la información para aplicar los conocimientos y sus habilidades profesionales para la toma de decisiones. Entonces se observa claramente que lo manifestado por Quintuña (2010), que considera al talento humano como la capacidad de resolver problemas en determina da situación, donde asume con habilidad y experiencia para dar una decisión acertada de resolverlos.

Cabe agregar que Chiavenato (2009), también aporta con una definición donde incluye cuatro aspectos importantes como es la competencia individual, conocimiento, actitud y juicio que el ser humano posee. Significa entonces que según Castillo (2012), que la aptitud o capacidad, está relacionado con el capital humano, porque interviene una serie de habilidades profesionales, conocimientos, experiencias y actitudes en una organización empresarial, donde el actúa bajos su talento y el entorno que lo rodea.

Para definir la Dimensión 1: Admisión de personas: se cita a Chiavenato (2009), que indica como los procedimientos de selección y búsqueda adecuado para la formación y lo que las personas ofrecen. Entonces las organizaciones escogen; los colaboradores o al talento humano, se les exige también a los individuos que eligen las organizaciones donde quieren trabajar, hay una elección recíproca. Los métodos aplicados para que se incluya nuevas personas en la organización deben incluir el reclutamiento y selección.

Por lo tanto, esto identifica que una organización intervienen con el proceso de selección de colaboradores, donde se realiza una evaluación de su trabajo y el control del mismo que sirve de filtro al asociarse para ocupar un cargo o puesto en la institución u organización, con el fin de seleccionar a los colaboradores profesionales más idóneos, de tal manera que ocupen la función requerida, esta elección debe estar enmarcada en función de mejorar el desempeño del personal a la medida de las funciones ejercidas.

Dimensión 2: Aplicación de personas

Para Chiavenato (2009), indica que son rebuscados y refinados, porque se fundamentan en modelos organizacionales con una visión sistemática que tiene un gran alcance. Sin embargo, estos modelos son de adaptabilidad y flexibilidad, porque hacen énfasis en lo eficaz, porque se exige a los colaboradores que deben orientarse hacia los objetivos que deben conseguirse y obtener los resultados deseados para desarrollar las diligencias con la actitud de libertad de elegir lo mejor para la organización.

Se debe considerar además los procesos que se utilizan en el diseño de las tareas y acciones de los individuos o colaboradores de la institución, donde se orienta y acompañan su desempeño de trabajo. Aquí debe incluirse el diseño o estructura organizacional de los puestos, el examen y describir el cargo, cuales son las funciones y la evaluación de desempeño.

#### Dimensión 3: Compensación de las personas

Definiendo como los procesos o sistemas usados para producir e incentivar a los participantes de la organización, para satisfacer las necesidades individuales prioritarias, tales como la recompensa, gratificación y beneficios y además los servicios sociales.

Según el autor Chiavenato (2002), manifiesta que la compensación o recompensa indica retribución, reconocimiento o premio por los servicios prestados de alguien. Además, la compensación es la parte fundamental en el tratamiento del recurso o talento humano en los términos de retroalimentación, reconocimiento o retribución del desempeño en la institución que labora. La compensación en los individuos incluye siempre la remuneración, un programa de incentivos en los servicios sociales y más benéficos legales.

#### Dimensión 4: En el desarrollo de las personas

Son las técnicas o métodos que se utilizan para educar o capacitar, entrenar y adiestrar en el desarrollo profesional y personal. Que incluye adiestramiento y desarrollo y progreso de las personas, programas de cambio y desarrollo de carreras y programas de comunicación e integración.

Según Chiavenato (2004), estima que una organización busca desarrollar un conjunto de experiencias de aprendizaje, dentro de un periodo que la empresa le pueda ofrecer como una oportunidad de mejorar sus habilidades para que el desenvolvimiento o el crecimiento humano y personal. Este desarrollo está relacionado con la educación, porque educar garantiza al individuo la oportunidad de aplicar las propias potencialidades, innatas, originales y adquiridas.

El desarrollo de las personas está vinculado en la educación y las disposiciones por el futuro que se obtiene por la capacitación que se recibe. Sin embargo, el desarrollo se centra en el progreso personal del docente y la carrera con sus perspectivas según el puesto actual. Además, es necesario que los docentes demuestren habilidad y capacidad en desenvolverse.

#### Dimensión 5.- Mantenimiento de personas

Chiavenato (2009). Indica que son los procesos o sistemas usados donde se crean el entorno y condición laboral, además las psicológicas satisfactorias en las acciones y actividades de los individuos, que debe incluir una adecuada administración en el comportamiento y normas, higiene laboral, calidad de vida y seguridad, también las relaciones sindicales deben ser óptimas.

En ocasiones el trabajo debe ser supervisado por los gerentes, donde se requiere de atención y el seguimiento de las políticas y funciones delegadas a los subordinados, para enfrentar también a las contingencias internas y externas, inclusive a los problemas familiares o personales, de economía o de salud, además a preocupaciones diversas, también las dificultades de transportarse o de atender a los compromisos adquiridos, frente a todos estos inconvenientes los administradores deben ofrecer algún tipo de ayuda. Para motivar y proporcionar el respaldo a sus colaboradores de esta manera no se verá afectada a la organización, porque contara con un personal más comprometido con la organización.

#### Dimensión 5: El monitoreo de las personas.

Estos proceso y métodos son trabajadores, colaboradores o personas para acompañar y controlar las acciones, las tareas y actividades de colaboradores y verificando todos los datos. Incluyen también plataformas de fundamentos y los sistemas de información gerencial, la organización controlaba de una manera rígida y de comportamiento de los empleados por medio de tarjetas donde existe la superación de la entrada y salida de los empleados al inicio y termino de sus labores, también en el horario de comida. También se requería de esquemas de vigilancia con guardia para evitar los robos o fraudes, este tipo de sistema autoritario coercitivo estrictamente cerrado e impositivo no logra el 100% de sus objetivos, por tal razón hoy las organizaciones permiten actuar con mayor libertad que los empleados se empoderen del puesto, de sus funciones y que realicen con responsabilidad las decisiones relacionadas con el trabajo

Mediante la jornada laboral donde el colaborador cumple con un número de horas diarias, semanales o mensuales, en base al contrato individual de prestación de servicio, para satisfacer el horario convenido colectivamente. Este horario también tiene cierto tiempo de

tolerancia en retrasos o adelantos, que ayuda a tener una mejor predisposición del colaborador, el intervalo o tiempo de receso en comida o descanso, estos horarios deben ser respetados con mucha rigidez para que el proceso productivo que se puede coordinar para no perder eficiencia por la deserción donde forma parte de la institución.

Según el autor Chivenato (2009), los procesos o métodos para la gestión moderna del talento humano, este aspecto considera la admisión de personas que están relacionados en forma directa con el reclutamiento y selección, para la aplicación en las personas es el diseño del puesto y la evaluación del desempeño, para que la compensación laboral durante el desarrollo laboral de los colaboradores. Por otro lado, para mantener o retener al personal mediante la capacitación y el entrenamiento, es mediante el monitoreo de las personas, que está fundamentado en base a la información gerencial y los datos, se debe considerar las influencias externas e internas de la institución.

Los procesos entonces según Chiavenato (2009), divide las funciones son:

La recepción de candidatos para la división del reclutamiento y selección de personal donde se hace la pregunta ¿Quién debe trabajar en la organización? En este sentido, los sistemas o métodos de provisión o suministros de profesionales, donde se involucra el reclutamiento y la elección de personal, que es el método destinado a buscar, evaluar y reclutar a los futuros miembros de la organización que tienen o reúnen las competencias apropiadas y adecuadas en el desarrollo de una determinada función y responsabilidad en lo laboral.

En lo que concierne a la diligencia de los integrantes, división de cargos y salarios, donde es necesario hacer la pregunta ¿Qué deberán hacer las personas? En este caso, estos procesos o sistemas son aplicados para el diseño de las actividades y acciones que los colaboradores efectúan en la organización, donde se debe orientar y acompañar el desempeño. Sin embargo, para diseñar organizacionalmente debe incluir el diseño de cargos o puestos, análisis y descripción del mismo, orientando a los colaboradores y finalmente acompañado de la evaluación del desempeño. En síntesis, los métodos o procesos usados para diseñar estas actividades que los individuos efectúan en la institución orientando y acompañando el ejercicio ocupacional.

Sobre la prestación de las personas, división de beneficios sociales, para lo cual se debe hacer la pregunta: ¿Cómo compensar a las personas? En decir, estas fases incluyen los métodos que se aplican en el incentivo de los colaboradores en la satisfacción de las necesidades de cada uno, más sentidas. Aquí incluye recompensas, beneficios, remuneración

y los servicios sociales. En forma general son sistemas que se usan para mantener incentivados a los colaboradores y satisfacer las necesidades.

El desarrollar a los colaboradores, división de capacitación, cuya pregunta relacionada es, ¿Cómo desarrollar a las personas?, la cual está relacionada con los sistemas empleados para la capacitación e incremento del desarrollo profesional e individual. Esto incluye entrenamiento, adiestramiento y el progreso de las personas, un programa de actualización, tratamiento de las funciones y esencialmente en las actividades de comunicación e integración. Sin embargo, los procesos de empleados deben observar de adiestramiento y capacitación en el desarrollo personal y profesional

El sostenimiento de candidatos, en la segmentación de higiene y seguridad, cuya pregunta es ¿Cómo retener a las personas en el trabajo?, que están relacionados con los sistemas aplicados en la creación de los espacios naturales y psicológicas, que satisfacen las actividades y tareas de los colaboradores. En esta parte se incluyen, la administración, higiene, comportamiento, disciplina, calidad de vida y la adecuada relación sindical. Cabe mencionar que en este método es necesario e importante fortalecer una adecuada gestión de administración del talento humano, porque toma en cuenta las escenarios ambientales y psicológicas que busca satisfacer las actividades de los colaboradores.

Sobre la valoración de personas, división de personal, en la cual cabe hacer la pregunta ¿cómo saber lo que hacen y lo que son? En este sentido, son los sistemas que se usan para controlar las acciones tareas y actividades de los colaboradores, verificando los resultados obtenidos durante una jornada laboral o periodo. Además, influye una plataforma de datos y en el sistema de examen gerenciales. En este método se ejecuta para acompañar y controlar las acciones de los recursos humanos.

Para Moreno (2012) referente al capital humano, Schultz, indica que la alta calidad del factor trabajo que proviene de la inversión en educación y formación de las personas que colaboran en la institución que logró la consecución de los objetivos y metas.

Estas teorías son parte de los retos competitivos en el mundo globalizado y el uso constante de la tecnología la cual, forma parte del vivir administrativos y la gerencia en el talento humano, el que, además, implementa la terminología de los recursos humanos ligada a las diversidades laborales y la seguridad laboral.

Según Villalobos (2009), define a la Teoría Capital Humano que se origina de la posguerra, porque analiza la relación o asociación de la instrucción y el progreso, sosteniendo donde la instrucción educativa se observa una inversión, lo que permite el

crecimiento económico. También afirma que el capital humano necesita siempre estar revocado y actualizado debido a las exigencias que existe en el mercado y observando los cambios tecnológicos actuales.

Gestión por proceso en instituciones gubernamentales del Ecuador.

La SENPLADES que actúa como la Ministerio Nacional de Planificación y Desarrollo, busca desarrollar un Sistema de Gestión en la recuperación de los desplazamientos de encargo, planificación, regulación y redistribución de las funciones públicas. Dentro del mismo, los métodos agregan importancia, donde los representantes de generar y administrar los productos y servicios destinados a usuarios internos y externos y permiten cumplir con la misión institucional y los objetivos estratégicos. Por otro lado, los responsables de este proceso tienen el encargo de diseñar, promover y el control adecuado de la ejecución de políticas, normas, procedimientos, procesos, reglas y los instrumentos y herramientas que haga factible el adiestramiento de la autoridad en la zona y aseguren la gestión institucional. Mediante la gestión de coordinación general de regulación y la de control.

El desempeño del docente según Echeverría (2012) describe como la institución educativa que permite la extracción de valiosas conclusiones acerca los esfuerzos teóricos, esto implica una praxis, donde se determina la manera de entender y desarrollar el proceso educativo.

De igual manera Suca (2012), señala que el “desempeño docente es favorable la escala que más se repitió fue 4, el 50 % está por debajo del valor 3.2 y el restante por encima de este valor. En promedio los sujetos se ubican en 3.3, 0.5 unidades de la escala”.

Para Maldonado (2012) indica que el desempeño docente tiene relación significativa entre la variable de aprendizaje cognitivo, porque existe una correlación o asociación estadísticamente significativa, sostiene además que la afinidad positiva considerable, sin embargo, la apreciación del trabajo eficiente del docente se relaciona con el aprendizaje procedimental. Resultando en una correlación significativa de 0,756 en donde la percepción del desempeño docente está relacionado con el aprendizaje actitudinal.

Rojas (2014), también afirma sobre el desempeño del docente, es el cumplimiento de sus funciones o actividades a cargo, sin embargo, el docente es considerado solo como un colaborador de la educación, mientras otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente de los servidores públicos.

Por su parte Maryurí (2017), manifiesta que el componente desempeño docente es como la demostración de lo que es capaz de realizar en términos prácticos en el campo de los saberes, del hacer, en las actitudes y convicciones personales; demostrando su competencia y habilidad profesional. Señala además que el desempeño laboral de los docentes se relaciona fundamentalmente con:

#### Dimensión 1: Preparación para la enseñanza

En este aspecto, pertenece a la planificación que el docente debe realizar en el trabajo pedagógica por medio de la elaboración del programa curricular, sesiones de aprendizaje, unidades educativas, entre otros de acuerdo con el enfoque intercultural e inclusivo.

En esta área del dominio en el contenido en el grado didáctico, es fundamental considerar: el conocimiento y la intuición, las particularidades evolutivas, la programación curricular, las necesidades e intereses, el discernimiento actualizado, la orientación, las estrategias didácticas y las actitudes con sus necesidades.

Según Flores (2010), define como la preparación en lo referente a enseñar las ideas están compuestos de los criterios y opiniones de este dominio referente a la disciplina donde enseña el docente, tales como los principios y competencias pedagógicas, siendo necesario, organizar el método de enseñanza, donde se deba comprometer de esta manera con los estudiantes a su cargo con el compromiso y responsabilidad en el aprendizaje en el interior de los distintos contextos que lo permite.

#### Dimensión 2: En la instrucción para el aprendizaje de los estudiantes

Es importante anotar que los docentes es la parte principal de responsabilidad durante este método de la enseñanza aprendizaje, también es el responsable de gestionar un clima favorable para un adecuado aprendizaje, donde interviene con contenidos adecuados en la malla curricular, motivando, empleando estrategias idóneas, donde utiliza los recursos didácticos apropiados, sobre un los criterios e instrumentos que apoyan a establecer los aprendizajes idóneos.

#### Dimensión 3: Participación.

El docente debe involucrarse en la gestión de la organización educativa de la red de las escuelas para la consolidación de las comunidades de aprendizaje. Se interrelaciona y se informa activamente en los distintos actores de la comunidad educativa, ejecutando y evaluando el proyecto educativo institucional.

En el caso de la evaluación y el respeto de la comunidad y las familias:

Según Arango (1990) indica que, en este aspecto de participar sobre el trabajo en una institución, se efectúan por la perspectiva democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Referente a la comunicación afectiva con los diferentes actores de la comunidad educativa, considerar la participación en la elaboración, la ejecución y la evaluación del plan educativo, por lo tanto, la contribución en el establecimiento de un clima y ambiente institucional favorable. Aquí incluye la valoración y el respeto a la comunidad y las características y la corresponsabilidad de las diferentes familias con los resultados de la enseñanza aprendizaje, toma en cuenta el clima democrático, la gestión, los proyectos, a fomentación laboral, prácticas de enseñanzas, los retos y metas de una educación.

Con lo anterior mencionado este aspecto de participar en esto se involucra, la familia o la comunidad en acciones orientadas a fortalecer las actividades físicas o a contribuir en la preparación de alimentos y en la limpieza y el mantenimiento en las unidades educativas, así mismo en las propuestas participativas, durante sesiones y reuniones de grupo como un básico elemento. Por lo tanto, de esta manera de participación, los equipos de trabajo siendo operados especialmente por los funcionarios externos y no por la comunidad.

Dimensión 4: El desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.

En este aspecto el docente reflexiona sobre su participación en la práctica pedagógica y didáctica, la percepción sobre sus colegas, trabaja en equipo, participa de las acciones y actividades de desarrollo profesional y donde se responsabiliza de los diferentes sistemas y resultados de aprendizaje.

Según Flores (2010), este proceso comprende en caracterizar la formación en el desarrollo de la comunidad profesional de docente. Es importante considerar la práctica pedagógica, lo de colegas en el ejercicio educativo, el equipo de trabajo, la contribución de sus colegas y el participar en acciones de desarrollo profesional, esto agrega a la compromiso en los sistemas y al resultado en la enseñanza aprendizaje, con el manejo de información sobre el diseño e implementación en las políticas públicas a nivel nacional y regional en asuntos educativos.

En el aspecto del desarrollo profesional esto se fundamenta en la utilización de tácticas de enseñanza aprendizaje, la honestidad, en los conocimientos, de justicia, la responsabilidad, el respeto, la habilidad laboral y sobre todo las dificultades de enseñanza, aquí se debe agregar las responsabilidades profesionales que está compuesta por una serie de elementos que compone el dominio que a su vez está asociado a las responsabilidades profesionales del docente, considerando el rol y el compromiso de contribuir a que los

estudiantes aprendan, compartiendo sus conocimientos y transmitiendo sus experiencia a los estudiantes y que esto a su vez se sientan comprometidos con una sociedad que los requiere como seres productivos.

A continuación, se plantea el problema general en lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017?

Se describen los problemas específicos en los siguientes:

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudio en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017?

¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena 2017?

#### Justificación

La ejecución del estudio es conveniente, porque buscará determinar la relación entre dos variables muy importantes del proceso educativo, e influyen directamente con los aprendizajes, la enseñanza y la educación en general.

La educación es un proceso social, donde interviene la escuela como espacio pedagógico y la familia. Este estudio permitirá diagnosticar o establecer una línea base de la situación del desempeño y promover mecanismos de fortalecimiento de capacidades sociales, intelectuales y pedagógicas de los docentes.

El reconocimiento a una adecuada gestión talento humano y la tarea del mismo, implica mejorar la práctica docente y de la educación en la en la unidad educativa Manuela Cañizares.

El aporte al conocimiento de la relación entre las variables, permitirá establecer modelos teóricos e herramientas de evaluación del desempeño laboral docente, reconociendo el talento del docente, en función a las habilidades pedagógicas y actualización de conocimiento, en un sistema de constante cambio.

La ejecución de este estudio, permitirá aplicar el instrumento a docentes, el tratamiento estadístico y analítico, que pueden ser aplicados en diferentes instituciones educativas que deseen investigar su condición en la relación significativa de la gestión administrativa del talento humano y desempeño.

A continuación, la hipótesis general se la describe:

**H<sub>1</sub>**: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.

**H<sub>i1</sub>**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.

**H<sub>i2</sub>**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares Santa Elena 2017

**H<sub>i3</sub>**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la escuela de educación básica Manuela Cañizares Santa Elena 2017

**H<sub>i4</sub>**: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares 2017

A continuación, se desarrollan los objetivos generales:

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.

Los objetivos específicos se describen:

- Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena 2017.
- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena 2017.

- Comprobar la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.
- Verificar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.

## II. MÉTODO

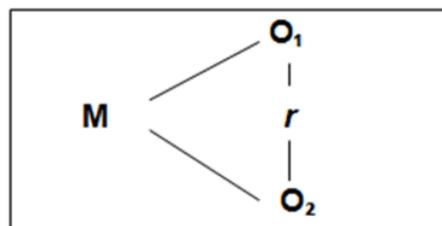
### 2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, porque el objetivo del estudio es establecer la existencia de una relación o asociación entre la variable independiente gestión del talento humano y la variable dependiente el desempeño docente.

Esta investigación es correlacional según Abanto (2013), que se representa con el siguiente gráfico:

Tipo de investigación: Cuantitativa

Diseño: Correlacional Asociativo



M = Docentes de la escuela “Manuela Cañizares”

O1 = Variable 1 Gestión e talento humano

O2 = Variable 2 Desempeño laboral del docente

r = Relación entre las variables

### 2.2 Operacionalización de las variables

La gestión del Talento Humano

La gestión del talento es el proceso de ingreso, ejecución, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de los empleados cuyas habilidades se alinean mejor con las necesidades y objetivos de una institución. El fin de toda gestión del talento es contratar a los mejores empleados que la institución pueda pagar para que ésta alcance su máximo potencial de éxito (Guillermo, 2016).

Desempeño Laboral Docente

Es uno de los aspectos principales que determina y afecta los resultados escolares, los cuales están relacionados con actividades tales como, la preparación para la educación, el aprendizaje que incluye el compromiso del docente, la gestión extracurricular, y desarrollo profesional. Para el contexto escolar, la satisfacción laboral del docente está también muy relacionada con los resultados finales de los estudiantes (Maryurí, 2017).

## Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento es el proceso de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de los empleados cuyas habilidades se alinean mejor con las necesidades y objetivos de una institución El objetivo de la gestión del talento es contratar a los mejores empleados que la institución pueda pagar para que ésta alcance su máximo potencial de éxito. (Guillermo, 2016)	Este Trabajo que se desarrolló en base a la variable gestión de talento humano mide a través de la Escala de Likert (2011) compuesta por 20 ítems. Los reactivos de la escala se distribuyen en las dimensiones: admisión de personas (1-2), aplicación de personas (3 – 6), compensación de personas (7-10), desarrollo de personas (11-13), mantenimiento de personas (17-17), monitoreo de personas (18-20). El formato de respuesta de la escala es tipo Likert, con cuatro alternativas de respuesta: (0) casi nunca; (1) algunas veces; (2) casi siempre; (3) siempre.	Admisión de personas	El proceso selección. El proceso de inclusión a su institución.	Ordinal
			Aplicación de personas	Diseño de actividades La orientación de calendarización. El análisis de documentos Evaluación de desempeño.	
			Compensación de personas	Satisfacción de necesidades La remuneración. Beneficios. Servicios sociales.	
			Desarrollo de personas	Capacitación de desarrollo Incrementación de desarrollo. Programas comunicativos	
			Mantenimiento de personas	Condiciones institucionales Administración Institucional Calidad de vida. Mantenimiento de relaciones	
			Monitoreo de personas	Actividades pedagógicas. Procesos Pedagógicos.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral Docente	El desempeño laboral del docente es uno de los factores principales que determina y afecta los resultados escolares, los cuales están relacionados con actividades tales como, la preparación para la enseñanza, la enseñanza para el aprendizaje que incluye el compromiso del docente, la gestión extracurricular, y desarrollo profesional. Para el contexto escolar, la satisfacción laboral del docente está también muy relacionada con los resultados finales de los estudiantes (Maryuri, 2017).	Este Trabajo que se desarrolló en base a la variable desempeño laboral docente mide a través de la Escala de Likert (2011) compuesta por 20 ítems. Los reactivos de la escala se distribuyen en las dimensiones: preparación para el aprendizaje (1-4), enseñanza para el aprendizaje (5-12), participación en la gestión (13-16), desarrollo de profesionalidad (17-20). El formato de respuesta de la escala es tipo Likert, con cuatro alternativas de respuesta: (0) casi nunca; (1) algunas veces; (2) casi siempre; (3) siempre.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes  Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  Participación en la gestión articulada a la comunidad  Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Comprensión pedagógica de las áreas curriculares. Planificación de los procesos pedagógicos.  Resolución de conflictos. Conductor de procesos de enseñanza. Evaluación de los aprendizajes.  Participación activa. Articulación de actividades.  Participación en experiencias educativas. Actuación docente.	Ordinal

### 2.3 Población, muestra y muestreo

Conceptualizando la definición de población según Yuni & Urbano (2014), es la integridad de las unidades de observación del estudio y la muestra es la parte representativa de la población, o considerado como el subconjunto poblacional Arreaga, (2011).

La muestra está formada por el estudio censal que equivale al total de docentes de la escuela analizada. La muestra es censal porque se aplicó al total de la población, 23 maestros. La población estuvo compuesta por veinte y tres maestros que trabajan o colaboran en la unidad educativa Manuela Cañizares y la muestra representativa de manera que permita inferir conclusiones válidas.

Tabla 1 Población y Muestra

Horario	Sexo		N° de Docentes
	Masculino	Femenino	
Jornada matutina	5	13	18
Jornada vespertina	0	5	5
<b>Total</b>	5	18	23

Fuente: Datos de la investigación.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Encuesta

Para Lozano (2014) menciona sobre cualidades afirmando que es una de las distintas formas de medir actitudes, se fundamenta el cálculo de los resultados de los sujetos ante opiniones referidas a creencias, sentimientos o conductas relativas al objeto medido. En relación con lo definido la técnica que es común en utilizar es la encuesta ya que se aplica a un conjunto de sujetos determinado para la obtención de los resultados precisos para la investigación.

#### Instrumentos

La técnica que se empleo es la encuesta, debido a que ésta permite interrogar a las personas sobre un tema y luego describir sus respuestas, lo cual sirve a la vez para probar conceptos, reflejar la actitud de las personas, establecer el nivel de satisfacción con algún servicio, realizar investigaciones de segmentación y un conjunto de otros propósitos. Dos de los principales propósitos de este método es primero, describiendo ciertos aspectos o características de la población y segundo, probando hipótesis sobre la naturaleza de las relaciones de variables dentro de una población.

Se elaboró un cuestionario la misma que sirve como instrumento para obtener información y datos que requiera la investigación, consiguiendo los datos que sirven de indagación de una manera sistemática y minuciosa, con una escala Likert de cuatro puntos, para cada variable en estudio, las cuales fueron:

Referente a la variable de gestión del talento humano, con 20 ítems, distribuidos en seis dimensiones y 20 indicadores, con una ficha técnica del cuestionario de esta variable, los cuales fueron validados en base al juicio de expertos, cuya matriz de validación se adjunta.

Desempeño Laboral Docente, observando una cantidad de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones y 20 indicadores, con una ficha técnica del cuestionario de esta variable, los cuales fueron validados por la opinión y juicio de jueces o expertos, cuya matriz de validación.

## **2.5 Procedimiento**

Según Rusque (2003), manifiesta que:

Que la forma de supervisar y controlar un instrumento es mediante la validación que la representa, permitiendo optar por un procedimiento de investigación que accederá a reconocer a las interrogantes expresadas, mediante la observación de profesionales, mientras que la confiabilidad se debe obtener resultados diferentes de las variables de estudio, la confiabilidad no se refiere claramente a los datos, sino al uso de técnicas de instrumentos que permitan medir y observar, es decir, al grado en que las contestaciones son independientes de los contextos accidentales de la investigación. (p. 134)

En la investigación que se trata es necesario e importante considerar dos factores metodológicos que garantizan obtener resultados estadísticos confiables, asimismo la veracidad del estudio, de acuerdo a la información y análisis de profesionales a fin de establecer la validez del contenido mediante el juicio de expertos, asimismo para la fiabilidad el cuestionario se aplicó el Alpha de Cronbach, a fin de determinar si el instrumento se está empleando midiendo las variables de estudio de acuerdo a objetivos y hipótesis formulada, es decir si repetimos este instrumento en varias oportunidades me va a medir lo que deseo medir.

Tabla 2 Apreciación de la fiabilidad

<b>Variables</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>Nº de ítems</b>
<b>Gestión de talento humano</b>	0,747	20
<b>Desempeño laboral</b>	0,764	20

Fuente: Base de datos SPSS 21.

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Mediante el proceso estadístico de Alpha de Cronbach obtenido de la base del SSPS, resultando la confiabilidad de los instrumentos, que se aplicaron para ambas variables, garantizando de esta manera la autenticidad de los datos y las deducciones esperados.

Para la estadística descriptiva e inferencial empleando el software Microsoft Excel y SPSS, además, para la medida de correspondencia de las variables se ejecutó el test estadístico no paramétrico de rho Spearman.

Tabla 3 Análisis Estadístico Spearman

<b>r</b>	<b>Interpretación</b>
± 1	Correlación perfecta
± 0,80 a ± 0,99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: Métodos Estadísticas

Para el inicio de esta investigación se considerando los aspectos éticos, donde se solicitó la autorización por medio de una comunicación escrita al Director para utilizar y aplicación de las herramientas o instrumento de recolección de datos, por tal razón, el acuerdo informado de los docentes participantes, respetando la reserva de los resultados y los derechos de autor.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivos

Dentro de los principales datos derivados de la encuesta aplicada a los docentes se destacan los siguientes:

Tabla 4 Encuesta: Remuneración y beneficios del Docente

---

La remuneración que recibe por su labor es:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	22	95,7	95,7	95,7
	Optimo	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

---

Fuente: Base de datos SPSS 21.

---

Los beneficios que se recibe por su labor resulta:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	23	100,0	100,0	100,0

---

Fuente: Base de datos SPSS 21.

Tabla 5 Resultado de la Encuesta: Remuneración y beneficios

---

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	9	39,1	39,1	39,1
	Regular	8	34,8	34,8	73,9
	Optimo	3	13,0	13,0	87,0
	Excelente	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

---

Fuente: Base de datos SPSS 21.

## Estadística inferencial:

### Resultados sobre las hipótesis de la Investigación

Los siguientes resultados se muestran de acuerdo a lo planteado en la investigación. El objetivo general fue identificar la asociación que existe entre la variable gestión del talento humano y la preparación de clase de los docentes de la escuela de educación básica Manuela Cañizares. Para cumplir con el primer objetivo y tomando en cuenta que las dos variables de este objetivo están medidas de manera ordinal, el estadístico apropiado fue rho Spearman. La primera hipótesis específica fue la siguiente:

**H<sub>11</sub>:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.

**H<sub>01</sub>:** No existe la relación significativa entre la gestión del talento humano y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.

Tabla 6 Correlaciones Hipótesis General de la investigación

		Correlaciones			
				La gestión del talento humano en la escuela	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	de La gestión del talento humano en general	Coefficiente de correlación	de	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)		,000	,000
		N		23	23
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Coefficiente de correlación	de	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	,000
		N		23	23

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21.

Como en tabla 6, se muestra claramente la existencia de una relación entre las dos variables con un nivel de correlación del 0.722 y debido a que el nivel de significancia es de ,000 el siendo menor al 0.05, rechazando la hipótesis y se acepta la alternativa. Es decir, se indica la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por otro lado, se puede mencionar que el factor de correlación de Spearman es positivo, se puede establecer que mientras mejor sea una gestión en la conducción del talento humano, mejor será la demostración de instrucciones actualizadas y comprensión de los materiales y recursos en el área curricular del docente. Por lo tanto, se comprueba la primera hipótesis.

Para poder cumplir con el segundo objetivo, establecer la asociación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, se plantearon las siguientes hipótesis.

**H<sub>12</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares.

**H<sub>02</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares.

Tabla 7 Resultado 2da Hipótesis

		Correlaciones		En general como califica la gestión del talento humano en general	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman	de La gestión del talento humano en general	Coefficiente de correlación	de	1,000	,521*
		Sig. (bilateral)		,	,011
		N		23	23
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Coefficiente de correlación	de	,521*	1,000
		Sig. (bilateral)		,011	,
		N		23	23

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21.

La tabla 7 muestra claramente la existencia una relación entre las dos variables con un nivel de correlación del 0.521 y debido a que el grado de significancia es de 0.011, siendo menor al ,05, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alternativa. Es decir, se observa que sí existe relación significativa gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares. Además, se puede mencionar que el factor de correlación de Spearman es positivo, se puede determinar que mientras mejor el nivel resulte sobre el talento humano, mejor será el desarrollo de estrategias didácticas y las acciones de enseñanza que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender. Entonces, se comprueba la segunda hipótesis específica.

Con respecto al tercer objetivo, comprobar la asociación entre la gestión del talento humano y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad educativa “Manuela Cañizares” articulada a la comunidad, se establecieron las siguientes hipótesis.

**H<sub>13</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la escuela de educación básica Manuela Cañizares articulada a la comunidad

**H<sub>03</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la escuela de básica Manuela Cañizares articulada a la comunidad.

Tabla 8 Resultado 3ra Hipótesis

		Correlaciones		
			La gestión del talento humano en general	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	La gestión del talento humano en general	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21.

La tabla 8 muestra claramente la existencia de una asociación entre las variables con coeficiente de correlación del 0.68 y debido a que el grado de significancia es de ,000 siendo menor al 0.05, se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la escuela de educación básica Manuela Cañizares. También, se puede señalar que la correlación de Spearman es positivo, se puede determinar que mientras mejor sea la administración del talento humano, mejor será la intervención de los docentes con la comunidad en gestión de proyectos educativos. Por lo tanto, también la tercera hipótesis específica esta comprobada.

El último objetivo específico fue verificar la asociación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, para lo cual se establecieron las siguientes hipótesis:

**H<sub>14</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”.

**H<sub>04</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”.

Tabla 9 Resultado 4ta Hipótesis

		Correlaciones		
			La gestión del talento humano en general	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	En general como califica la gestión del talento humano en general	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,722**
		N	23	23
	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,722**	1,000
		N	23	23

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21.

La tabla 8 muestra claramente que existe una relación fuerte, con coeficiente de correlación del 0.72 y debido a que el nivel de significancia es de ,000 el cual es menor al 0.05, rechazando la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. También, se puede señalar que debido a que el factor de correlación de Spearman es positivo, se puede determinar que mientras mejor sea una adecuada gestión del talento humano, mejor será la participación en talleres de progreso profesional de los docentes. Sin embargo, también se comprueba la cuarta hipótesis específica.

#### IV. DISCUSIÓN

Como se pudo observar en el análisis de las cuatro hipótesis específicas, la presencia de la relación positiva por la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral docente de la escuela analizada. Aquello se pudo determinar con la aplicación del estadístico de correlación de Spearman, el cual solo es utilizado para cuando las variables están medidas de manera ordinal.

Aquellos resultados se pueden comparar con los trabajos previos citados en la investigación y con la literatura sobre las dos variables, en donde se puede destacar que efectivamente hay una conexión entre las variables.

Con respecto a la primera derivación de la hipótesis específica que midió la relación o asociación de la gestión del talento humano, la cual tuvo una influencia significativa de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es respaldado por los trabajos previos tanto nacionales como internacionales mencionados en la fundamentación teórica de la investigación quienes afirmaron que los procesos adecuados de selección y contratación, conformando una gestión del talento humano, asegurando el suministro de empleados adecuados. Por otro lado, los sistemas o procesos inadecuados de selección y contratación darán lugar a personal inadecuado, disminución de la productividad y, finalmente, menor compromiso.

El segundo resultado de la hipótesis específica reveló que nuevamente la parte de una adecuada administración en la gestión del talento humano tiene una influencia significativa de la enseñanza o instrucción para el aprendizaje de los estudiantes de la escuela analizada. Este resultado también concuerda con Marcillo (2014), quien destaca que la gestión del talento humano es una de las formas de aumentar la satisfacción laboral de los docentes, donde las técnicas o estrategias en el talento humano para administrarlo de una forma eficiente, significan la elevación del estado de algún empleado como resultado de haber satisfecho las condiciones requeridas, lo cual a su vez se traduce en un aumento de los sueldos y prestaciones, más prestigio y mayores responsabilidades. Específicamente la promoción es una manera de premiar a las personas por sus esfuerzos y servicios.

El tercer resultado evidencia una gestión del recurso o talento humano incide también, aunque de manera moderada del desempeño docente de los docentes en la escuela investigada, especialmente la que refiere este lugar de participar en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Este resultado es apoyado por Almonte (2015) quien afirma que la variable estudiada es uno de los aspectos más interesantes que influye en la conducta de

los trabajadores, específicamente para realizar actividades paralelas a sus trabajos formales. Otros autores como Víctor H. Vroom y Edward L. Deci, (1993) también han señalado que los trabajadores están convencidos de que el trabajo duro y la productividad atraen recompensas financieras acordes, lo cual los motiva para dar lo mejor de sí mismos y a realizar actividades fuera de sus tareas normales en su lugar de trabajo.

El cuarto resultado, comprueba la variable gestión del talento humano incide también significativamente en el desarrollo de la profesionalidad del docente. Este resultado también está respaldado por Edwin Locke (2008), quien destacó que en el proceso de diseñar e implementar tanto la estrategia de mejora educativa como el programa de gestión del capital humano, hacen que el docente se preocupe por su formación profesional con una visión común de instrucción efectiva y responsabilidad por los resultados de rendimiento del rendimiento estudiantil.

Finalmente se puede señalar que el éxito y las dificultades de todo sistema educativo depende en gran medida de la calidad, la cantidad y, sobre todo, del mantenimiento de sus factores de fuerza de producción, especialmente su talento humano. Esto se debe a que, cuando las personas no están organizadas con la estrategia de la organización, se desperdicia tiempo y otros recursos.

## V. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano a través de sus diferentes dimensiones asegura que los empleados talentosos con habilidades especiales tengan el trabajo adecuado, ya que se crea flexibilidad en la organización, usando estrategias en general de atraer individuos talentosos especialmente para que los organismos educativos. Sin embargo, la conducción correcta durante una administración organizada y de gestión del talento humano permite un equilibrio entre dos aspectos importantes el trabajo y la vida personal de los colaboradores, además se pueden generar oportunidades de desarrollo profesional y el aprendizaje para los miembros y las instituciones. Se observó en las derivaciones de un régimen administrativo de los recursos materiales y humanos, donde se incluye el desempeño del docente.
2. Como primer objetivo se estableció la identificación de la relación o asociación por la gestión del talento humano y la preparación de la jornada laboral, el desarrollo para el aprendizaje de los estudiantes, el mismo se cumplió mediante la comprobación de la hipótesis específica  $H_{11}$  que muestra que si existe una asociación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación de los estudiantes. El cargo o desempeño docente se va afectado directamente afectado, específicamente por el paquete de compensación que reciben mientras realizan su trabajo. En este sentido, se puede indicar que, en las preguntas relacionadas con la compensación, los empleados indicaron que esta es deficiente, lo cual estaría influyendo en su desempeño. Es por eso que se puede indicar que un buen esquema de compensación motivará a los empleados a trabajar arduamente y mostrar altas competencias donde se alcanzan las metas y objetivos específicos en el interior de la institución educativa.
3. En referencia al segundo objetivo, se planteó en la investigación fue establecer la asociación por una parte la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, el cual también se lo cumplió por medio de una hipótesis específica que buscaba relacionar enseñanza con el aprendizaje de los estudiantes de la escuela analizada. La correlación fue moderada pero positiva. Aquel resultado significa que el alto nivel de rendimiento laboral que muestre el personal académico puede verse afectado, específicamente se puede señalar por la capacitación a la que asisten dentro de la organización. Esta capacitación suele apoyar a mejorar sus habilidades de enseñanza y facilitar las habilidades administrativas que podrían influir directamente para aumentar su

rendimiento. Por lo tanto, se verifica la presencia de la asociación o relación positiva con la capacitación del personal académico y su desempeño laboral. Se puede apoyar esta aseveración a través de los resultados de las preguntas sobre capacitación del personal que indicaron ser deficientes también.

4. El tercer objetivo a alcanzar fue comprobar la asociación de la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la escuela de educación básica Manuela Cañizares articulada a la comunidad, la cual también fue comprobada con un grado de correlacional moderadamente alta, esto significa asociación positiva entre las dos variables. Con este resultado se demuestra que la gestión del talento humano mediante una de sus dimensiones como el método de inclusión a la institución no es la adecuada.
5. Finalmente, en el cuarto objetivo se buscó verificar la asociación sobre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”, comprobando que existe la relación significativa entre las dos variables. Este resultado indica que efectivamente, los empleados pueden necesitar estímulo y apoyo para revisar y volver a evaluar sus metas y actividades para tener éxito en su desempeño laboral. Para este enfoque, los empleados necesitan una oportunidad para crecer. Por lo tanto, el apoyo de los directivos en términos de estrategias de talento humano para retener a su personal puede contribuir significativamente al desarrollo de la carrera de los docentes mediante el apoyo a actividades de desarrollo profesional dentro de su organización. El soporte que reciban de la dirección es importante para el desarrollo o progreso profesional de los docentes, ya que, para ambos, es parte de una estrategia de lograr equilibrio para manejar el cambio de manera más efectiva.

## V. RECOMENDACIONES

1. La institución educativa Manuela Cañizares, mediante las autoridades, se debe sugerir sobre el desempeño docente ser dinámico, creativo y sobre todo competente y más aún formativo, dogmático y didáctico para lograr de esta manera la confianza, alcanzando el éxito en la institución a la que pertenece. Existiendo e interés de los organismos sobre el mejoramiento de los sistemas o procedimientos que se ejerce por la gestión del talento humano.
2. La institución educativa Manuel Cañizares, a través de los directivos debe efectuar actualizar la formación del talento humano ya que ello es la parte medular de la institución por lo que es necesario que exista la motivación e interés, pero esto debe de ir de la mano de los conocimientos, del desarrollo de las destrezas y habilidades que ayuden a mejor la enseñanza-aprendizaje de nuestros niños para que al final fortalezca sus capacidades a nivel teórico y práctico.
3. La institución educativa Manuela Cañizares, mediante los directivos debe implementar el área de la Gestión del Talento Humano en la institución educativa motivando al personal, realizando actividades recreativas, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo fomentando así se obtiene un mejor desempeño en las labores de los docentes y trabajadores del establecimiento educativo.
4. Este estudio servirá de base y de diagnóstico para investigación futuras en el campo educativo y científico para mejorar los procesos de comunicación en la jornada laboral.
5. La institución educativa Manuela Cañizares, mediante los directivos se debe mejorar el nivel de comunicación y que exista un clima agradable entre su personal directivo, docente y trabajar en conjunto con los distritos provinciales y zonales para transmitir todos los problemas relacionados con las necesidades de su talento humano a las autoridades de dirección nacional.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú.
- Alessio. (2011). *Liderazgo transformacional*. Lima: UTA.
- Almonte, D. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Corani - Provincia de Carabaya, 2015*. Tesis de Maestría en Educación, Universidad Adina Néstor Cáceres Velásquez, Puno - Perú.
- Álvarez, J. (2011). *Gestión por resultados e indicadores de medición* (Primera ed.). Lima, Perú.
- Alvildo, B. (2015). *Talento humano en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana*. Tesis de Grado de Doctor, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú.
- Andrade, M. (2011). *Liderazgo educacional*. Ecuador.
- Antonakis, J. (2011). *Estrategias Internacional*.
- Arango, L. (1990). *Caso de la evaluación y el respeto de la comunidad y las familias*. Bogotá: Universidad de La Salle - Clacso.
- Arreaga, G. (2011). *Evaluación del desempeño de los docentes de la escuela primaria "Julio Reyes González" de la comuna "San Pedro" de la Provincia de Santa Elena. Propuesta: Diseño de un plan de mejoras"*. Tesis de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador.
- Ávila, R. (2012). *Introducción a la metodología de la investigación*. Lima - Perú: Ediciones S.A.
- Barrera, C. (2013). *Instrumentos de evaluación para la gestión del talento humano del Colegio Nacional Gustavo Eguez*. Tesis de Grado Académico de Maguister en Gerencia Pública, Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.
- Burga, E. (2012). *La escuela que queremos y soñamos*. Lima - Perú: Tarea número 79.
- Caballero, A. (2011). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral*. México.
- Carbajal, L. (12 de enero de 2013). *Investigación básica*. Recuperado el 3 de setiembre de 2017, de <http://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-basica/>.

- Cárdenas, A. (2013). *Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje*. Lima - San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima - San Marcos.
- Carvajal, M. R. (2014). El enfoque de capacidad de Amartya Sen y sus limitaciones para la ciudadanía y la sociedad civil. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 16(31), 85 - 103.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco - Lima, año 2015*. Tesis de Grado de Magister en Administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú.
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones* (Primera ed.). Tlalnepantla, México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). D. F., México: McGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Chuquisengo, R. (2014). *Gestión del talento humano*. Recuperado el 14 de agosto de 2017, de <https://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>.
- Coronado, E., & Estupiñán, M. (2012). *Imaginario sociales en el desempeño docente*. Colombia.
- D Alessio. (2011). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Mexico: Prentice hall.
- De la Cruz, L. (2011). Lima - Perú: Glosario de la educación.
- De La Cruz, M. (2011). *Evaluación del desempeño de los docentes del Centro de Educación General Básica "Carlos Espinoz Larrea, del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena. Prouesta: Diseño de un plan de mejoras*. Tesis de Grado de Magister, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Del Pezo, A. (2011). *Evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa El Vigía, de la Parroquia José Luis Tamayo del Canton Salinas, con énfasis en el nivel primario. Propuesta: Diseño de un plan de mejoras*. Tesis del Grado de Magister, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Echevarria, A. (2012). *"desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao"*. Tesis de maestro, Uiversidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- ESAN. (16 de agosto de 2017). *Administración del Talento Humano*. Obtenido de <http://talentohumanosena.galeon.com/>.
- Espinosa, J. (2011). *Influencia a la aplicación del programa nacional*. Lima - San Marcos.

- Figuerola M., & Machado, E. (2012). *Superación en liderazgo docente y transformación de procesos*.
- Flores, A. (2010). *La educación moderna*. Cali: Las colimas.
- FONDEP. (2012). *Proyecto jugando y aprendo*. Lima - Perú: Fondo Nacional de la Educación Peruana.
- Franco, L. (2014). *Gestión del talento humano y su influencia en la gerencia estratégica de la empresa "Comunikt S.A." de la ciudad de Ambato*. Tesis de Ingeniero de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.
- García, V. (2011). *Liderazgo transformacional*. España.
- González, O. (2011). *Modelo de desempeño laboral*. Alemania: Academia española.
- Guerrero, E. (2016). *La administración de talento humano como factor crítico en la gestión de los procesos institucionales agregadores de valor de la Agencia Nacional de Tránsito*. Tesis de Magister en Asministración de Empresas, Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador.
- Guillermo, A. (2016). *Gestión del talento humano, el nivel de capacitación del personal y el rendimiento empresarial de la Fianciera Mi Banco, periodo 2014 - 2015*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima - Perú: Aguila.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Métodología de la Investigación* (6a ed.). Naucalpan de Juárez, Edo. de México: McGRAW - HILL Interamericana de México.
- Hurtado, J. (2011). *Metología de la investigación*. Caracas: Ediciones Quirón.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de ANDahuaylas, 2015*. Tesis de Licencia en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú.
- Jácome, E. (2015). *Gestión del talento humano y su efecto en las relaciones laborales de los empleados de la empresa mueblería "Santa Anita"*. Tesis de Ingeniera de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.
- León, P. (2011). *Estilo de liderazgo y desempeño docente*. Callao - Perú.
- Lozano, A. (2014). *Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa Adventista Central Este en el año 2014*. Tesis de Grado Académico de Magister en Administración Educativa, Universidad Peruana Unión, Ñana, Lima - Perú.

- Maldonado, R. (2012). *"Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes"*. Tesis de maestro, Universidad de San Martín de Porras, Lima, Perú.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Tesis de Doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Maryurí, B. (2017). *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas*. Universidad Marelino Champagnat, Perú.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Miranda, D. (2011). *Evaluación de la calidad en las instituciones educativas*. Lima - Perú.
- Monja, M. (2012). *Desempeño docente*. Perú.
- Montenegro, I. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio Bogotá.
- Morales, G. (2011). *Relación entre liderazgo y desempeño docente*. Ecuador.
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57 - 67.
- Mrisha, G. (2011). *Influencia y motivación*.
- Murisha, G. (2011). *Influencias y motivación*.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad, Universidad de Medellín, Medellín - Colombia.
- Quintuña, Y. (2010). *Plan de mejoramiento del talento humano aplicado en la empresa eléctrica Cuenca Regional CentroSur*. Tesis de Grado, Universidad de Cuenca, Cuenca - Ecuador.
- Ramírez, M. (2012). *Estilo de liderazgo y enfoque gerencial*. Ciencias Sociales.
- Rimari, W. (2012). *Liderazgo transformacional y desempeño docente*. Lima - Perú.
- Rojas, F. (2014). *Relación del manejo de gestión pedagógica de los directores con el desempeño de los docentes en el aula en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cocharcas en el año 2012*. Tesis de Grado de Magister, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Uripa, Perú.
- Sánchez, E., & Rodríguez, A. (2011). *Teoría de liderazgo situacional*. Latinoamericana de psicología.

- Sanchez, E., & Rodríguez, A. (2011). *Liderazgo Situacional*. Latinoamericana de Psicología.
- Spiegel, M., & Stephens, L. (2009). *Estadística*. D. F., México: McGRAW\_HILL Interamericana Editores.
- Suca, R. (2012). "*Relación de marketing estratégico relacional educativo en calidad de la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la red 07 en al unidad gestión educativa local 05 en San Juan de Lurigancho - Lima 2009*". tesis de magister, Universidad nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Valdez, H. (2011). *Manual de buenas prácticas del manual de desempeño docente*. Lima - Perú.
- Vásquez, F. (2013). *Centro de investigación*.
- Villalobos, G. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Willman, S., & Velasco, M. (2001). *Relaciones en las percepciones del estilo de liderazgo*.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar* (1era ed., Vol. 2). Córdoba, Argentina: Brujas.

# **ANEXOS**

Anexo N° 1 Instrumento 1 Variable 1

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Información General:** Sexo: M ( ) F ( ) Edad: ( ) años

**Instrucciones:** Las interrogantes de la presente escala, están relacionadas con la Gestión del Talento Humano de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar los siguientes puntajes:

<b>Nunca = 0</b>	<b>A veces = 1</b>	<b>Casi siempre = 2</b>	<b>Siempre = 3</b>
------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

<b>DIMENSIONES / INDICADORES / SUB INDICADORES / ÍTEMS</b>		<b>Escala</b>			
		<b>0. Nunca</b>	<b>1. A veces</b>	<b>2. Casi siempre</b>	<b>3. Siempre</b>
<b>DIMENSIÓN: Admisión de Personas</b>					
<b>INDICADOR: Proceso de Adjudicación</b>					
1.	El Proceso de selección de adjudicación fue el adecuado	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Proceso de Inclusión</b>					
2.	El proceso de inclusión a su institución fue:	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Aplicación de Personas</b>					
<b>INDICADOR: Diseño de actividades</b>					
3.	El diseño de las actividades extracurriculares fue	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Calendarización</b>					
4.	La orientación de la calendarización fue por especialidad	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Análisis de documentos</b>					
5.	El análisis y descripción de documentos técnicos pedagógicos es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Evaluación de desempeño</b>					
6.	Se dio la orientación y evaluación de desempeño	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Compensación de personas.</b>					
<b>INDICADOR: Satisfacción de necesidades</b>					
7.	El incentivo que ha recibido para satisfacer sus necesidades es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Remuneración</b>					
8.	La remuneración que recibe por su labor es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Beneficios</b>					
9.	Los beneficios que recibe por su labor es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Servicios sociales</b>					
10.	La asistencia y servicio sociales es:	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de personas</b>					
<b>INDICADOR: Capacitación para el desarrollo</b>					
11.	La capacitación para el desarrollo profesional y personal es:	0	1	2	3

<b>INDICADOR: Incrementación de desarrollo</b>					
12.	La incrementación para el desarrollo profesional es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Programas comunicativos</b>					
13.	Los programas de comunicación e integración es:	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Mantenimiento de personas</b>					
<b>INDICADOR: Condiciones institucionales</b>					
14	Las condiciones ambientales y psicológicas en su institución	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Administración institucional</b>					
15	La administración de la disciplina, higiene y seguridad es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Calidad de vida</b>					
16	La calidad de vida en el contexto institucional es:	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Mantenimiento de relaciones</b>					
17	Mantenimiento de las relaciones sindicales es:	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Monitoreo de personas</b>					
<b>INDICADOR: Actividades pedagógicas</b>					
18	El directivo controla las actividades pedagógicas	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Procesos pedagógicos</b>					
19	El directivo acompaña los procesos pedagógicos	0	1	2	3
20	El directivo verifica los resultados del proceso pedagógico	0	1	2	3

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<b>1</b>	<b>NOMBRE</b>	Gestión del talento humano
<b>2</b>	<b>AUTORA</b>	Almonte Machaca, Darcy Giovanna
<b>3</b>	<b>FECHA</b>	2015
<b>4</b>	<b>ADAPTACIÓN</b>	Zambrano Matías, Ema Pascualina
<b>5</b>	<b>FECHA DE ADAPTACIÓN</b>	2017
<b>6</b>	<b>OBJETIVO</b>	Diagnosticar de manera individual el nivel de gestión del talento humano en sus dimensiones Admisión de personas, Aplicación de personas, Compensación de personas, Desarrollo de personas, Mantenimiento de personas, y Monitoreo de personas, de la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.
<b>7</b>	<b>APLICACIÓN</b>	Docentes de la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.
<b>8</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual
<b>9</b>	<b>DURACIÓN</b>	10 a 15 minutos aproximadamente
<b>10</b>	<b>TIPO DE ÍTEMS</b>	Enunciados
<b>11</b>	<b>N° DE ÍTEMS</b>	20
<b>12</b>	<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<p><b>Dimensiones e indicadores</b></p> <p><b>1. Admisión de personas: 2 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de adjudicación: 1</li> <li>• Proceso de inclusión: 2</li> </ul> <p><b>2. Aplicación de personas: 4 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de actividades: 3</li> <li>• Calendarización: 4</li> <li>• Análisis de documentos: 5</li> <li>• Evaluación de desempeño: 6</li> </ul> <p><b>3. Comprensión de personas: 4 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de necesidades: 7</li> <li>• Remuneraciones: 8</li> <li>• Beneficio: 9</li> <li>• Servicios sociales: 10</li> </ul> <p><b>4. Desarrollo de personas: 3 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación para el desarrollo: 11</li> <li>• Incremento de desarrollo: 12</li> <li>• Programas comunicativos: 13</li> </ul> <p><b>5. Mantenimiento de personas: 4 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones institucionales: 14</li> <li>• Administración institucional: 15</li> <li>• Calidad de vida: 16</li> <li>• Mantenimiento de relaciones: 17</li> </ul> <p><b>6. Monitoreo de personas: 3 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades pedagógicas: 18</li> <li>• Procesos pedagógicos: 19-20</li> </ul>

### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
0	Deficiente
1	Regular
2	Óptimo
3	Excelente

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala Cualitativa												
Niveles	Pje mín	Pje máx										
Bajo	1	2	1	5	1	5	1	4	1	5	1	4
Medio	3	4	6	10	6	10	5	8	6	10	5	8
Alto	5	8	11	16	11	16	9	12	11	16	9	12

- **Evaluación de variable por niveles**

Niveles	Gestión del talento humano	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	27
Medio	28	53
Alto	54	80

### 14. VALIDACIÓN:

La validez de contenido del instrumento se realizará a través la docente metodóloga que actuará como experta en el tema.

### 15. CONFIABILIDAD:

Mediante una prueba piloto se obtendrá el valor del coeficiente alfa de Cronbach, lo cual permitirá evidenciar la confiabilidad del instrumento.

Anexo N° 2 Instrumento 2 Variable 2

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

**Información General:** Sexo: M ( ) F ( ) Edad: ( ) años

**Instrucciones:** Las preguntas de la presente escala, están relacionadas con el desempeño laboral docente de su centro de trabajo. Léalas cuidadosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem.

Debiendo considerar las siguientes valoraciones:

<b>Nunca = 0</b>	<b>A veces = 1</b>	<b>Casi siempre = 2</b>	<b>Siempre = 3</b>
------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

<b>DIMENSIONES / INDICADORES / ÍTEMS</b>		<b>Escala</b>			
		<b>0. Nunca</b>	<b>1. A veces</b>	<b>2. Casi siempre</b>	<b>3. Siempre</b>
<b>DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
<b>INDICADOR: Comprensión pedagógica de las áreas curriculares</b>					
1.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
2.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y practicas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INDICADOR: Planificación de los procesos pedagógicos</b>					
3.	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y estrategias y medios seleccionados.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
4.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
<b>INDICADOR: Resolución de conflictos</b>					
5.	Resuelve conflictos en diálogos con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INDICADOR: Conductor de procesos de enseñanza</b>					
6.	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógicos y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7.	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y critica.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
8.	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
9.	Utilice recursos tecnológicos y diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
10.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

<b>INDICADOR: Evaluación de los aprendizajes</b>					
11.	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna.	0	1	2	3
12.	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios y previamente establecidos, superando practica de abuso de poder.	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
<b>INDICADOR: Participación activa</b>					
13.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, el currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Articulación de actividades</b>					
14.	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	0	1	2	3
15.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	0	1	2	3
16.	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	0	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente</b>					
<b>INDICADOR: Participación en experiencias educativas</b>					
17.	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela.	0	1	2	3
18.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	0	1	2	3
<b>INDICADOR: Actuación docente</b>					
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos	0	1	2	3
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	0	1	2	3

*GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN*

## FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

1	<b>NOMBRE</b>	Desempeño laboral docente
2	<b>AUTORA</b>	Almonte Machaca, Darcy Giovanna
3	<b>FECHA</b>	2015
4	<b>ADAPTACIÓN</b>	Zambrano Matías, Ema Pascualina
5	<b>FECHA DE ADAPATACIÓN</b>	2017
6	<b>OBJETIVO</b>	Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en sus dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes , Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes , Participación en la gestión de la escuela articulada a la , Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente , de la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.
7	<b>APLICACIÓN</b>	Docentes de la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.
8	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Individual
9	<b>DURACIÓN</b>	10 a 15 minutos aproximadamente
10	<b>TIPO DE ÍTEMS</b>	Enunciados
11	<b>N° DE ÍTEMS</b>	20
12	<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<p><b>Dimensiones e indicadores</b></p> <p><b>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: 4 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión pedagógica en las áreas curriculares: 1-2</li> <li>• Planificación de los procesos pedagógicos: 3-4</li> </ul> <p><b>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: 7 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos: 5</li> <li>• Conducción de procesos de enseñanza: 6-10</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes: 11-12</li> </ul> <p><b>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: 4 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación activa: 13</li> <li>• Articulación de actividades: 14-16</li> </ul> <p><b>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: 4 ítems</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en experiencias educativas: 17-18</li> <li>• Actuación docente: 19-20</li> </ul>

### 13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
0	Casi nunca
1	Algunas veces
2	Casi siempre
3	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Niveles	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Pje mín	Pje máx	Pje mín	Pje máx	Pje mín	Pje máx	Pje mín	Pje máx
Bajo	1	5	1	11	1	5	1	5
Medio	6	10	12	22	6	10	6	10
Alto	11	16	23	32	11	16	11	16

- **Evaluación de variable Desempeño laboral docente por niveles**

Niveles	Desempeño laboral docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	27
Medio	28	53
Alto	54	80

### 14. Validación:

Para la validez de contenido del instrumento se efectuará por medio del docente metodólogo que intervendrá como experto en el tema.

### 15. Confiabilidad:

Por medio de una prueba piloto se obtendrá el valor del coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual permitirá evidenciar la confiabilidad del instrumento.

Anexo N° 3 Matriz de Consistencia

**Título de la investigación: Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la Escuela de Educación Básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017?	¿De qué manera la dimensión monitoreo de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares?	Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017.	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Admisión de Personas</b>	El Proceso de adjudicación El proceso de inclusión	<b>Evaluación de la gestión de talento humano</b>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>				
¿De qué manera la dimensión admisión de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares?	Identificar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión Admisión de Personas en la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión admisión de personas se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		Aplicación de Personas	Diseño de actividades calendarización análisis de documentos evaluación de desempeño	
¿De qué manera la dimensión aplicación de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares?	Establecer la relación entre desempeño laboral docente y la dimensión en la aplicación de personas escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión aplicación de personas se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		Compensación de Personas	Satisfacción de necesidades Remuneración Beneficios Servicios sociales	
¿De qué manera la dimensión compensación de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares?	Comprobar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión Compensación de Personas de la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”	La dimensión compensación de personas se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		<b>Desarrollo de personas</b>	Capacitación para el desarrollo incrementación de desarrollo programas comunicativos	
¿De qué manera la dimensión desarrollo de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de	Verificar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión Desarrollo de Personas en la escuela de educación básica “Manuela Cañizares”.	La dimensión desarrollo de personas se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares.		<b>Mantenimiento de personas</b>	Condiciones institucionales administración institucional calidad de vida mantenimiento de relaciones	

educación básica Manuela Cañizares?						
¿De qué manera la dimensión mantenimiento de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares?	Identificar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión Mantenimiento de Personas en la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión mantenimiento de personas se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		<b>Monitoreo de personas</b>	Actividades pedagógicas. Procesos pedagógicos.	
¿De qué manera la dimensión monitoreo de personas se relaciona con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares?	Comprobar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión Monitoreo de Personas de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión monitoreo de personas se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares				
¿Existe relación entre preparación para el aprendizaje y Desempeño laboral docente?	Comprobar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión preparación para el aprendizaje de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión preparación para el aprendizaje se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares	<b>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprensión pedagógica de las áreas curriculares. planificación de los procesos pedagógicos.	Cambio de ideología del docente.
¿Existe relación entre enseñanza para el aprendizaje y Desempeño laboral Docente?	Comprobar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión enseñanza para el aprendizaje de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión enseñanza para el aprendizaje se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Resolución de conflictos. conductor de procesos de enseñanzas. evaluación de los aprendizajes.	
¿Existe relación entre participación de gestión y Desempeño laboral Docente?	Comprobar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión participación de gestión de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión participación de gestión se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa articulación de actividades	
¿Existe relación entre desarrollo de la profesionalidad y Desempeño laboral Docente?	Comprobar la relación entre Desempeño Laboral Docente y la Dimensión desarrollo de la profesionalidad de la escuela de educación básica Manuela Cañizares.	La dimensión desarrollo de la profesionalidad se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en la escuela de educación básica Manuela Cañizares		Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente	Participación en experiencias educativas. Actuación docente	

Anexo N° 4 Matriz de Validación

**Título de la Tesis:** Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				0. Deficiente	1. Regular	2. Óptimo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Admisión de personas	Proceso de adjudicacion	1	El proceso de selección para la adjudicación fue el adecuado.																
		Proceso de inclusion	2	El proceso de inclusión a su institución fue:				✓		✓		✓		✓						
	Aplicación de personas:	Diseño de actividades	3	El diseño de las actividades extra curriculares fueron																
		Calendarización	4	La orientación de la calendarización fue por especialidad																
		Análisis de documentos	5	El análisis y descripción de documentos técnicos pedagógicos es:				✓		✓		✓		✓						
		Evaluación de desempeño	6	Se dio la orientación y evaluación de desempeño																
	Compensación de personas:	Satisfacción de neesidades	7	El incentivo que ha recibido para satisfacer sus necesidades es:																
		Remuneracion	8	La remuneración que recibe por su labor es:																
		Beneficios	9	Los beneficios que recibe por su labor es:				✓		✓		✓		✓						
		Servicios sociales	10	La asistencia y servicios sociales es:																
	Desarrollo de personas:	Capacitacion para el desarrollo	11	La capacitación para el desarrollo profesional y personal es:																
		incrementacion de desarrollo	12	La incrementación para el desarrollo profesional es:				✓		✓		✓		✓						
		Programas comunicativos	13	Los programas de comunicación e integración son:																
	Mantenimiento de personas:	Condiciones institucionales	14	Las condiciones ambientales y psicológicas en su institución																
		Administracion institucional	15	La administración de la disciplina, higiene y seguridad es:																
		Calidad de vida	16	La calidad de vida en el contexto institucional es:				✓		✓		✓		✓						
		Mantenimiento de relaciones	17	Mantenimiento de las relaciones sindicales es:																
	Monitoreo de personas:	Actividades pedagogicas	18	El directivo controla las actividades pedagógicas																
		Procesos pedagogicos	19	El directivo acompaña los proceso pedagógicos				✓		✓		✓		✓						
			20	El directivo verifica los resultados del proceso pedagógico.																



Anexo N° 5 Matriz de Validación Experto 1

**Título de la Tesis: Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena 2017.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprensión pedagógica de las áreas curriculares	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.																	
			2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.																	
		Planificación de los procesos pedagógicos	3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.																	
			4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.																	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Resolución de conflictos	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.																	
			6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.																	
		Conducción de proceso de enseñanza	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.																	
			8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.																	
			9	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.																	
			10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.																	
		Evaluación de los aprendizajes	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.																	
			12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, evitando prácticas de abuso de poder.																	
	Participación en la gestión de la escuela enfocada a la comunidad	Participación activa	13	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.																	
			14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.																	
		Articulación de actividades	15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.																	
			16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.																	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en experiencias educativas	17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.																	
			18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.																	
		Actuación docente	19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.																	
			20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.																	

En señal de conformidad firmo la presente en la Ciudad de Santo Elena a los 22 días del mes de Noviembre del 2017

MSc: FREDDY TIGRE

Especialidad: GERENCIA EDUCATIVA

DNI: 0910029763

EMAIL: freddytigre@hotmail

Anexo N° 6 Matriz de Validación Experto 2

Título de la Tesis: Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN										
				1	2	3	4	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM									
				U. Casi nunca	A. Algunas veces	C. Casi siempre	S. Siempre	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO						
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprensión pedagógica de las áreas curriculares	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.																		
			2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.																		
		Planificación de los procesos pedagógicos	3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.																		
			4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.																		
	Evidencia para el aprendizaje de los estudiantes	Resolución de conflictos	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.																		
			6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.																		
		Conducción de proceso de enseñanza	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.																		
			8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.																		
			9	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.																		
			10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.																		
	Evaluación de los aprendizajes	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.																			
		12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.																			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa	13	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.																		
			Articulación de actividades	14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.																	
		15		Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.																		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en experiencias educativas	16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.																		
			17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.																		
		Actuación docente	18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.																		
			19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.																		
			20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.																		

En señal de conformidad firmo la presente en la Ciudad de Santa Elena a los 22 días del mes de Noviembre del 2017

MSc:

Especialidad: GERENCIA EDUCATIVA

DNI: 0986524719

EMAIL: osw\_castillo@hotmail.com

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión de Talento Humano en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena 2017

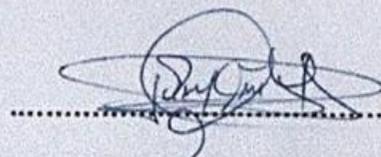
**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de Gestión de Talento Humano.

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela de educación básica “Manuela Cañizares” Santa Elena 2017

**Apellidos y nombres del evaluador:** Castillo Beltrán Oswaldo Flavio

**Valoración**

BUENO ✓	REGULAR	MALO
------------	---------	------



**Dr. Castillo Beltrán Oswaldo Flavio**

**Evaluador**

Salinas, noviembre 22 del 2017

1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del Desempeño Laboral Docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica "Manuela Cañizares", Santa Elena 2017

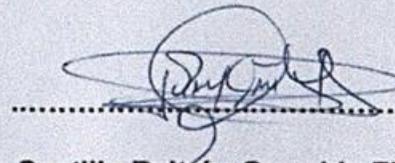
**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral Docente.

**Dirigido a:** Docentes de la Escuela de educación básica "Manuela Cañizares" Santa Elena 2017

**Apellidos y nombres del evaluador:** Castillo Beltrán Oswaldo Flavio.

**Valoración**

BUENO ✓	REGULAR	MALO
------------	---------	------



**Dr. Castillo Beltrán Oswaldo Flavio**

**Evaluador**

Salinas, noviembre 22 del 2017

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión de Talento Humano en los docentes de la Escuela de Educación Básica "Manuela Cañizares", Santa Elena 2017

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de Gestión de Talento Humano.

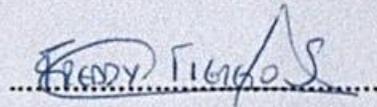
**Dirigido a:** Docentes de la Escuela de educación básica "Manuela Cañizares" Santa Elena 2017

**Apellidos y nombres del evaluador:** Tigrero Suárez Freddy Enrique

**Valoración**

BUENO ✓	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Salinas, noviembre 22 del 2017



**MSc. Tigrero Suárez Freddy**

**Evaluador**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del Desempeño Laboral Docente en los docentes de la Escuela de Educación Básica "Manuela Cañizares", Santa Elena 2017

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral Docente.

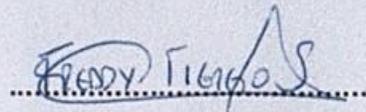
**Dirigido a:** Docentes de la Escuela de educación básica "Manuela Cañizares" Santa Elena 2017

**Apellidos y nombres del evaluador:** Tigrero Suárez Freddy Enrique

**Valoración:**

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Salinas, noviembre 22 del 2017



**MSc. Tigrero Suárez Freddy**

**Evaluador**

Anexo N° 7 Base de Datos

N° ÍTEMS 21  N° ENCUESTADOS 25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	3	3
4	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	0	2	3	3	3
5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3
7	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
9	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
10	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
11	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3
14	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	0	3	3	3
15	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
16	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
17	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	2	2
18	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	2	2
19	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	2	2
20	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	2	2
21	2	2	3	3	0	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	2	2
22	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2
23	3	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares.

**Base de datos: Desempeño Laboral Docente.**

N° ÍTEMS 21 N° ENCUESTADOS 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
9	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3
13	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3
15	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3
16	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
19	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3
20	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
23	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes en la escuela de educación básica Manuela Cañizares



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

### **CERTIFICACIÓN**

#### **REVISIÓN Y APROBACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de docente universitario de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), de la provincia de Santa Elena Ecuador, certifico haber revisado y aprobado los instrumentos del "cuestionario de Gestión del Talento Humano y desempeño laboral Docente en trabajadores de la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017, de la maestrante Zambrano Matías Ema Pascualina, cuyo tema central de investigación es: "Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la escuela de educación básica "Manuela Cañizares "Santa Elena 2017", los mismos que de acuerdo a los procesos metodológicos, los instrumentos deben ser ejecutados para su análisis posterior.

Es todo lo que puedo certificar, otorgando a los maestrantes la libertad de presentar el presente documento en la universidad de estudios de cuarto nivel.

Santa Elena, noviembre 22 del 2017

  
**Dr. Oswaldo Castillo Beltrán**  
**Docente de la UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

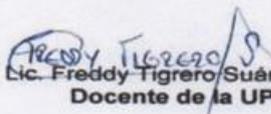
## **CERTIFICACIÓN**

### **REVISIÓN Y APROBACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de docente universitario de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), de la provincia de Santa Elena Ecuador, certifico haber revisado y aprobado los instrumentos del "cuestionario de Gestión del Talento Humano y desempeño laboral Docente en trabajadores de la escuela de educación básica Manuela Cañizares, Santa Elena, 2017, de la maestrante Zambrano Matías Ema Pascualina, cuyo tema central de investigación es: "Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la escuela de educación básica "Manuela Cañizares "Santa Elena 2017", los mismos que de acuerdo a los procesos metodológicos, los instrumentos deben ser ejecutados para su análisis posterior.

Es todo lo que puedo certificar, otorgando a los maestrantes la libertad de presentar el presente documento en la universidad de estudios de cuarto nivel.

Santa Elena, noviembre 22 del 2017

  
Lic. Freddy Tigrero Suárez. MSc.  
Docente de la UPSE

Santa Rosa, 22 de noviembre 2017.

Sr. Lic.

José Suarez Domínguez

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA "MANUELA CAÑIZARES"**

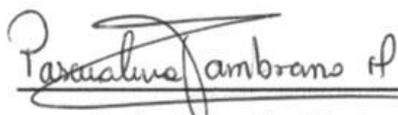
En su despacho.-

Me dirijo a usted con el debido respeto que se merece para desejarle muchos éxitos en sus funciones a la vez que expongo y solicito:

Debido a mi superación profesional, recorro a usted para solicitar me conceda el permiso respectivo para realizar la investigación de mi tesis titulada "**Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente**" en la Escuela de Educación Básica Manuela Cañizares, institución que dignamente dirige.

Por la atención que brinde a la presente me es grato anticiparle mis más sinceros agradecimientos.

ATENTAMENTE



Lcda. Pascualina Zambrano Matías  
C.I: 0911289866

ESC. DE EDUC. BASICA  
"MANUELA CAÑIZARES"  
**RECIBIDO**  
HORA: 12:00  
FECHA: 22-11-17  
José Suarez D.



**ESCUELA DE EDUCACION BASICA  
"MANUELA CAÑIZARES"**  
SANTA ROSA SALINAS

El suscrito: Lcdo. José Suarez Domínguez Director de la Escuela de Educación Básica "Manuela Cañizares" de la parroquia Santa Rosa – cantón Salinas.

**AUTORIZA**

Que la **LCDA. EMA PASCUALINA ZAMBRANO MATIAS** portadora de cedula de ciudadanía # 0911289866 estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado, ejecute su proyecto de investigación con el tema **GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE** en nuestra institución educativa en el periodo lectivo 2017-2018

Al interesado puede hacer uso de la presente como bien estime conveniente.

Santa Rosa, 23 de noviembre del 2017

Lcdo. José Suarez Domínguez  
DIRECTOR



Santa Rosa, junio 28 de 2017

Sr. Lcdo.  
José Iván Suarez Domínguez  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUELA CAÑIZARES"

En su despacho. -

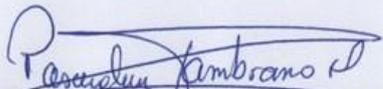
Distinguido señor director. -

Me dirijo a usted con el debido respeto que se merece para desearle éxitos en sus funciones a la vez que exponemos y solicitamos:

Debido a mi superación profesional es el gran motivo para solicitar a usted nos conceda el permiso respectivo y la encuesta de mi tesis titulada "**Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la escuela de educación básica "Manuela Cañizares, Salinas, 2017"**". En la institución que usted dignamente dirige.

Por la atención que brinde a la presente nos es grato anticiparle nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

  
Lcda. Pascualina Zambrano Matías  
C.I. 0911289866

Recibido  
28/06/17  




**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
"MANUELA CAÑIZARES"  
SANTA ROSA - SALINAS**

El suscrito Lcdo. José Suarez Domínguez Director de la Escuela de Educación Básica "Manuela Cañizares" de la parroquia Santa Rosa cantón-Salinas.

**AUTORIZA**

Que la Lcda. **EMA PASCUALINA ZAMBRANO MATÍAS** portadora de cedula de ciudadanía N° 0911289866 estudiante de la Universidad Cesar Vallejo- Escuela de posgrado, realice la aplicación de los instrumentos (encuesta a docentes) de su proyecto de investigación con el tema "**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**" en nuestra institución educativa en el periodo lectivo 2017-2018.

Al interesado puede hacer uso de la presente como bien estime conveniente.

Santa Rosa noviembre del 2017

Lcdo. José Suarez Domínguez  
DIRECTOR



## Anexo N° 9 Acta de aprobación de originalidad de la tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la Escuela de Educación Básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017.” de la estudiante Zambrano Matías, Ema Pascualina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** 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, 19 de marzo de 2020



**DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA**

**DNI: 19188655**

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

Anexo N° 10 Pantallazo del Informe del Turnitin

CAPTURA DE PANTALLA TURNITIN 24% REALIZADO POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC

Feedback Studio - Google Chrome  
iv.turnitin.com/app/carta/es/?c=1278130205&lang=es&u=1073627063&a=1

feedback studio Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la Escuela de Educación Básica "Mansuela Calizares", Santa... -- /1 < 127 de 337 > ?

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

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

Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la Escuela de Educación Básica "Mansuela Calizares", Santa Elena, 2017.

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

AUTORA:  
Hij. Zambrano Matías, Ema Pascualina (ORCID: 0000-0003-3037-1198)

Resumen de coincidencias

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Defa)

Coincidencias

24	1	repositorio.uv.edu.pe	9 %
	2	Entregado a Universid...	7 %
	3	com.ac.uk	3 %
	4	Entregado a Universid...	1 %
	5	docplayer.es	1 %
	6	myslice.es	1 %

Página 1 de 34 Número de palabras: 10197 Text-only Report High Resolution Activado

Anexo N° 11 Autorización de publicación de tesis



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

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Emilia Pascualina Zambrano Matias identificado con DNI N° 0911289866

egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:  
„ Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en la Escuela de Educación Básica Manuela Cañizares Santa Elena 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:

.....  
 .....



Pascualina Zambrano M

DNI: N° 091128986-6

FECHA: 16 de Febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado 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:

ZAMBRANO MATIAS EMA PASCUALINA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN  
BÁSICA "MANUELA CAÑIZARES", SANTA ELENA, 2017.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por Unanimidad



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