



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los Docentes  
en la Unidad Educativa de Los Ríos - 2018

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

AUTOR:

Br. Rodríguez Mayea, Víctor Raúl (ORCID: 0000-0002-8107-6714)

ASESORA:

Dr. Medina Gonzáles, Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-4665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A Jehová Dios, creador del mundo y fuente de mi vida comienzo de mi existir, por haberme brindado salud y fortaleza, para culminar con éxito este trabajo de investigación.

A mi querida madre Sra. Amelia Mayea Sánchez, por su ejemplo de lucha, amor y perseverancia ha sido mi apoyo primordial, en mi formación profesional. Inculcándome valores y deseos de superación.

A mi esposa Víctor Mercedes Coello Espinoza por su paciencia y apoyo incondicional, a mis hijos Valentina y Emiliano a toda mi familia que siempre estuvieron ahí para animar a seguir adelante y alcanzar mi meta trazada.

Víctor Rodríguez Mayea

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, Creador del universo y fuente de sabiduría, razón de mi existencia, principio de mi vida personal y profesional.

A los señores profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo que con dedicación y esfuerzo han permitido mi superación profesional y el logro de mis aspiraciones profesionales.

A la coordinadora académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que me brindaron orientación administrativa, asesoramiento y habilitación de recursos y materiales educativos, comunicación permanente facilitando la responsabilidad y la persistencia en mis clases.

A la rectora, personal docente de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño donde ejerzo la docencia, por brindarme la confianza y facilidad para aplicar los instrumentos de mi tesis y permitirme mejorar las competencias laborales de los docentes.

A mi asesor el Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry por la orientación y las sugerencias, quien me motivo a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local y nacional.

Víctor Rodríguez Mayea

# PÁGINA DEL JURADO



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

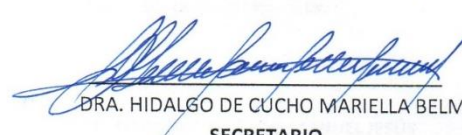
Siendo las 10:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PROGRAMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RIOS -2018." presentada/o por el /la bachiller **RODRIGUEZ MAYEA, VICTOR RAUL**.


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

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

Piura, 10 de Abril del 2019

  
DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
PRESIDENTE

  
DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
SECRETARIO

  
DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ing. Rodríguez Mayea, Víctor Raúl, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con CE 120446246-7, con la tesis titulada “Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Los Ríos - 2018”

Declaro bajo juramento que:

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

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

  
Víctor Raúl Rodríguez Mayea  
CI 1204462467

Tumbes Julio 2018

## Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MÉTODO.....	21
2.1. Diseño de investigación.....	21
2.2. Variables.....	21
2.3. Operacionalización de las variables.....	23
2.4. Población, muestra y muestreo.....	25
2.5. Técnicas e instrumentos.....	25
2.6. Método de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos.....	26
III.  RESULTADOS.....	27
Análisis descriptivo.....	27
Comprobación de la hipótesis.....	31
IV.  CONCLUSIONES.....	39
V.   RECOMENDACIONES.....	40
PROPUESTA.....	41
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	51

## RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo de investigación es elegir la utilización del Programa de Gestión del Talento Humano en las Competencias de Trabajo de los Docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque 2018. El presente trabajo de investigación es de tipo exploratorio, se trabajó con un ejemplo de 21 educadores, desde la base instructiva. La elección de las unidades de ejemplo se ha realizado a través de seguimiento probabilístico, la estrategia utilizada como parte del presente examen es la percepción y como dispositivo una encuesta para evaluar las capacidades de trabajo, las consecuencias de la exploración que el uso de un Programa de La gestión del talento humano mejora esencialmente las competencias laborales de los docentes en la educación Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque adquiere en el alumno una figura mejor que la estimación de la tabla a un nivel de 0.05 ( $9.919 > 1.76$ ).

**Palabras claves:** Competencias Laborales, Programa de Gestión de Talento Humano y Organización.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work is to choose the use of the Human Talent Management Program in the Work Competencies of Teachers of the Educational Unit Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque 2018. The present research work is of exploratory type, we worked with an example of 21 educators, from the instructive base. The choice of the sample units has been made through probabilistic monitoring, the strategy used as part of the present examination is the perception and as a device a survey to assess the work capacities, the consequences of the exploration that the use of a Program The management of human talent essentially improves the labor competencies of teachers in education Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque acquires a better figure in the student than the estimate of the table at a level of 0.05 ( $9.919 > 1.76$ ).

**Keywords:** Labor Competencies, Human Talent Management Program and Organization.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En momentos actuales en todo el mundo las competencias laborales han sido un factor clave, de mucha relevancia la misma que se encuentra relacionada con el desarrollo de las unidades educativas, se realizan nuevas descripciones de funciones y tareas de manera general tomar en consideración el enfoque en la misión y visión de cada uno de los establecimientos educativos.

El conocimiento del manejo administrativo de un establecimiento educativo, es muy importante, pero el apoyo en la gestión de Talento Humano por Competencias laborales de los docentes, hace que los estudiantes y padres de familia perciban la competitividad y capacidad organizacional en la administración de su capital humano.

Este trabajo investigativo permite representar las tácticas de gestión sobre el talento humano en las diferentes competencias laborales de los docentes además de efectuar una exposición teórica de diferentes autores, por lo que se aborda los conceptos de las variables y dimensiones por autores que fundamentan la principal temática y lo cual dará lugar a un análisis del contexto en nivel internacional, nacional y local del sistema educativo.

Las competencias de trabajo se constituyen en las capacidades que se tiene para desarrollar una acción, siendo una de las principales herramientas que conllevan a un mejoramiento de la producción en un contexto laboral, por medio del cual se demuestra la capacidad de adiestramiento, idoneidad, conocimiento, eficiencia que permite a las organizaciones tener una mejor perspectiva de crecimiento y desarrollo.

El principal resultado que se desea obtener de esta investigación es evidenciar y enfatizar las competencias laborales que ejercen los docentes en la institución educativa el mismo que es considerado como un elemento primordial de desarrollo y de vital importancia en el ámbito educativo, que tiene que direccionar sus esfuerzos, que deben obligatoriamente encontrarse alineados con la estrategia institucional, viabilizando una propuesta que conlleve a la participación activa de los docentes en la institución.

Acevedo, Londoño, & Restrepo (2017) en las habilidades de trabajo, se ha caracterizado como un entendimiento procedimental entre individuos para lograr una razón particular, la razón de la investigación del estudio de la organización son los establecimientos que son el motivo principal, las asociaciones, independientemente de lo que compongan, están formadas por los individuos y sus asociación con los demás se da con la motivación detrás de las actividades que promueven el logro de objetivos.

Beca & Celi (2014) consideran que tratar de entender las competencias laborales el impacto del comportamiento dentro de la institución de los individuos, los grupos y las organizaciones da la oportunidad de mejorar la eficacia y a su vez mejorar las competencias laborales de esta manera el alcance de sus objetivos, esta conducta ocurre debido a la cultura autoritaria que gana en ellos.

De esta manera con lo expuesto anteriormente en el contexto mundial las competencias laborales están enfocada en darse a conocer, nos encontramos existe un área encargada de construir una planificación general para garantizar que las personas que trabajan en una base instructiva puedan satisfacer productivamente la misión jerárquica. Esta área se llama "Gestión del talento humano" y depende de varios aspectos, por ejemplo, cultura y estructura jerárquica.

En Uruguay se han presentado inquietudes relacionadas con las competencias laborales, de varias entidades de capacitación. Las autoridades nacionales han permitido plantear un enfoque y un sistema de competencias que permitirían potenciar las políticas laborales que conllevan a un mejoramiento de las relaciones entre el empleador y trabajador.

Las capacidades se encuentran básicamente identificadas con los formularios de creación de las organizaciones, que consideran que la mejora de la información se ha acelerado, en este sentido, hubo una necesidad de preparar al personal de manera consistente, prestando poca atención a su título, o por otro lado, la participación laboral pasada. (Gallego, 2014)

García (2015) considera que la unidad de trabajo es responsable de organizar el procedimiento de elección, preparación, cuotas, motivadores, para individualizar sus habilidades, capacidades y aptitudes exhibidas por cada instructor, colocándolos en una actividad sinérgica con los demás para trabajar en grupo y fusionar los objetivos contruidos, para establecimientos instructivos en general.

Para esto, sería oportuno conocer de sus falencias, gustos, preferencias y sobre todo a aquello que se está motivando, se pone algo complicado, en vista que algunas personas poseen características complejas en sus actitudes y comportamientos. (Delgado, 2010)

Gallego (2014) señala que un elemento importante del comportamiento organizacional es la motivación en las competencias laborales, conllevando a que los trabajadores puedan optimizar el esfuerzo, la energía y la conducta, facilitando un mejor clima laboral, estimulándolo de forma efectiva para que cumpla con los objetivos organizacionales con el menor uso de los recursos.

Por lo tanto, la inspiración no depende de actos de bondad compensatorios, sino que abarca más actividades que pueden ir desde las conexiones relacionales entre instructores y cómo se pueden administrar, los estándares y cualidades, el lugar de trabajo, la atmósfera autoritaria e incluso la satisfacción personal. De los individuos que son parte de toda la red instructiva.

Por todo lo anterior, se observa que en la situación única y la instrucción de la realidad nacional se presentan problemas con la satisfacción de los destinos establecidos por las formas de vida de control; Esto se debe a la forma en que no existen leyes que promuevan un cambio real en las habilidades de trabajo de los instructores, ya que los sistemas propuestos por el Ministerio de Educación a las oficinas de habilidades humanas han descartado el factor de inspiración para mostrar su personal en todo el país.

Dada la situación, deberíamos tomar en cuenta a Quesada (2014) quien subraya que "El obrero impulsado por la organización, traerá una eficiencia más prominente, y el logro de sus destinos individuales, y además los objetivos generales de la organización; serán diversos componentes para obtener la inspiración apropiada del especialista" (p. 77).

La problemática que se vive en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño pasa por el plano administrativo y de gestión, en donde los docentes no conocen sus competencias laborales a otros no les interesa conocerlas debido a que no están comprometidos con la institución y esto hace que la planificación hecha por las autoridades no tenga el éxito deseado.

Por esta problemática, se está pasando por una de las fases de consolidación de la formación docente, en la que se facilitan las competencias laborales básicas de estos que permiten el mejoramiento del aprendizaje sistemático y continuo, favoreciendo las actitudes positivas que estos presentan para mejorar su desempeño laboral.

Tacca (2014) considera que en un entrenamiento fundamental de buena calidad, el avance de las habilidades esenciales del trabajo y el logro del aprendizaje de los estudiantes son las motivaciones principales detrás de los educadores, son los objetivos a los que los instructores deben centrarse para ser más agresivos en sus capacidades.

A través de la revisión bibliográfica, se logró establecer trabajos e investigaciones previas que contienen relación con la temática en estudio, entre las que se encontraron:

En el contexto internacional se tiene la investigación de Camacho & Pineda (2016) en su tesis de investigación titulada: Diseño de un modelo de competencias laborales para la fundación Despertar solidario en la Universidad del Norte, Colombia, manifiesta que la

gestión por las competencias laborales, comprende la creación, el mantenimiento y el aprovechamiento de la capacidad humana a través de los marcos y procedimientos de recursos humanos, en vista de los límites y resultados requeridos para una ejecución capaz. Para lo cual es importante sobre todo, caracterizar la visión que es hacia dónde se dirige, el destino y la misión que hacemos así como las reglas creadas por los grupos de administración más elevados de la organización para construir un entorno típico en las habilidades de trabajo.

Cáceres y Dextre (2013) en la investigación: Inspiración y capacidad de trabajo de instructor en fundamentos instructivos de nivel facultativo de la región de Bellavista-Callao. Donde se expresa que la exploración tiene la intención de decidir la conexión entre la inspiración y la ejecución del trabajo del instructor en establecimientos instructivos del nivel auxiliar Bellavista Callao localidad 2013. Es una investigación no experimental y su esquema de inconfundible relación basada en el valor se conecta. La población está compuesta por 150 instructores de entrenamiento auxiliar; un ejemplo irregular de 109 expertos en instrucción fue separado de él. Se utilizó la estrategia de investigación hipotético-deductiva y de conexión, que se utilizó como sistema de revisión por métodos para dos sondeos: uno sobre inspiración y el otro sobre ejecución de trabajo de educador.

Para medir la calidad y confiabilidad del instrumento, la prueba de confiabilidad se completó en la medición Alpha de Crombach, donde se obtuvo un coeficiente de 0.830 para medir la motivación y 0.769 para cuantificar el desempeño laboral del docente. Con respecto al tratamiento del aprendizaje, se utilizó la adaptación de programación SPSS 19, utilizando el coeficiente Rho no paramétrico de Spearman en la prueba hipotética. La afirmación veraz demuestra que la Motivación y la ejecución del trabajo realizado por el maestro aparecen con un coeficiente  $r = 0,442$ ; y una vitalidad de  $p = 0.000$  que nos demuestra que  $p$  está por debajo de 0.05. Esto valida y permite afirmar que la asociación entre estos componentes es alta y segura.

Tataje (2015) en su propuesta: Capacidad humana, administración y competencia laboral en el área de marcos del Ministerio Público de la Nación-Lima 2015. En su trabajo de exploración titulado "Administración de habilidades humanas y ejecución de trabajos de los especialistas del 2016 Municipio del Distrito de Chaclacayo". El objetivo de la investigación fue elegir la asociación entre la organización de límite humano y la ejecución de la obra elaborada por la Municipalidad de Distrito de Chaclacayo, 2016. Esta investigación es ilustrativa, correlacionar, cuantitativa y compuesta mayor que recopiló

información en un período específico. El populacho o universo de estudio de este trabajo investigativo estuvo compuesto por 82 especialistas gerenciales de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, el ejemplo fue de evaluación probabilística, considero 82 especialistas, de los cuales se han utilizado los factores acompañantes: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

La estrategia utilizada como parte del examen fue hipotético-deductiva. Las dos encuestas se componían de 20 consultas en la escala Likert (Siempre, A veces, Nunca). Las encuestas dieron datos sobre la administración de la capacidad humana y la ejecución de la ocupación y sus mediciones, cuyos diagramas se introducen de manera gráfica y literaria. El examen termina con el resultado 0.775 que demuestra que existe una conexión positiva entre los factores y se encuentra en la relación de alto nivel, el nivel de notabilidad bilateral es  $p = 000. <0.05$  la teoría inválida es rechazada y la especulación general es reconocido; donde se infiere que: Existe una gran conexión de relación entre la Dirección de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Dentro del contexto nacional se tiene la investigación de Calleja (2014) en su tesis: El objetivo fundamental de este ensayo es Mejoras en las competencias laborales de los docentes en las instituciones educativas del Ecuador. Socializar con la comunidad académica que ejerce la docencia superior, los aspectos relacionados con la evaluación del desempeño docente desarrollada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, desde un enfoque teórico práctico. El objetivo general de este artículo es darle valor a la importancia que tiene la evaluación del desempeño docente, como parte de un proceso de mejorar continuamente la enseñanza-aprendizaje, la investigación y la vinculación con la comunidad. Todos estos planteamientos han suscitado las siguientes interrogantes que se intenta dar respuesta en el presente reporte científico: ¿Qué se entiende por evaluación del desempeño docente?, ¿Cuál es la importancia de la evaluación del desempeño docente?, ¿cuáles son los modelos de evaluación del desempeño docente que se aplican con mayor frecuencia en las universidades a nivel nacional?, ¿qué relación existe entre en el modelo de evaluación del desempeño docente establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y el modelo de la UPSE?, ¿cómo se realiza la evaluación del desempeño docente en la UPSE?. Esta investigación ha sido construida desde un enfoque cualitativo y en donde se han utilizado algunos métodos hermenéuticos y fenomenológicos.

Carrera (2011) en su investigación titulada: Programa de capacitación en competencias laborales para el fortalecimiento de las organizaciones de pescadores artesanales del cantón Jaramijó en el año 2011. Tesis de Magíster en Desarrollo Social presentada en la Universidad Técnica Particular de Loja, sede Guayaquil. Este trabajo de exploración ha sido creado en la red de pesca distintiva del cantón de Jaramijó, donde estos inquilinos que han vivido en la indigencia durante bastante tiempo han logrado una baja satisfacción personal y han sido evitados por las legislaturas en el control.

Circunstancia que es consecuencia de la inconsciencia de los diversos instrumentos especializados y psicológicos que conducen a una mejora razonable, que solo se logra con una preparación delineada a la luz de sus necesidades genuinas y las aperturas del mercado.

La instrucción oficial para adultos ha intentado reaccionar a las necesidades de amplias divisiones de la población, pero su efecto es ahora limitado (debido a su enfoque, sistemas e insuficiencia de estos requisitos) y se ha concentrado básicamente en la competencia y el entrenamiento esencial, a pesar de que hay algunos encuentros con un significado alternativo.

Las necesidades instructivas de estas partes deben estar conectadas a sus necesidades fundamentales y al procedimiento mediante el cual han descubierto cómo oponerse a la compresión del mercado, el empobrecimiento y el desempleo. Está vinculado con la protección de los tipos de aprendizaje y propone estrategias instructivas y de preparación que consideran los procedimientos productivos de correspondencia y transmisión de información identificados con sus ejercicios financieros. Los puntos de vista esenciales son la cooperación de la red, la garantía, el trabajo preparatorio y el interés de las damas.

Jibaja (2015) en su investigación titulada: Incidencia de las competencias y comportamientos laborales en la eficiencia de las actividades de control de recursos públicos que realizan los profesionales de las entidades de la Función de Transparencia y Control Social del Ecuador, en la ciudad de Quito, año 2015. Trabajo de titulación de magister en gestión empresarial presentada en la Universidad Técnica Particular de Loja. La proposición de capacidades y prácticas de trabajo, en particular para las posiciones que crean ejercicios de revisión y control, surge de la necesidad de un instrumento que sea útil en su aplicación, con énfasis en mejorar la efectividad de los elementos que conforman la Función de Transparencia y Control Social, cuya misión es avanzar y avanzar en el control

de sustancias abiertas y personas o elementos legítimos de la división privada que otorgan beneficios o crean ejercicios de intriga abierta.

La investigación y representación de los puestos de revisión y control requieren habilidades y prácticas discernibles propias de la idea de los ejercicios sustantivos de los elementos de control, lo que permitirá que los procedimientos de organización de RRHH elijan expertos con razonable información y prácticas alineadas con la lógica del control, evalúe el avance de capacidades particulares y establezca planes de preparación que realmente se sumen a la mejora individual y de expertos. La mejor utilización posible de la administración de habilidades humanas influirá específicamente en el dominio de los ejercicios de revisión y control. La gestión de talento humano que permite conocer todo lo que preocupa a las habilidades de trabajo, en primer lugar, se caracterizará la idea y se mostrarán dos metodologías distintas: desde un punto de vista, qué dos naciones han ejecutado como modelos oficiales, y luego de nuevo, el enfoque social adoptado por el especialista en trabajo de investigación. Por lo tanto, se explora el tema de la administración por capacidades en una asociación; completando el círculo de la sección, con el procedimiento de elección de la fuerza laboral por competencia laboral.

Chiavenato (2010) define la administración de la capacidad humana como aquella organización de puntos de vista y prácticas importantes para abordar las partes e las posiciones de administración, identificadas con el personal, incluida la inscripción, la elección, la preparación, los incentivos y la evaluación.

Mochón (2014) afirma que se trata de un enfoque de administración clave cuyo objetivo es lograr la mayor creación de estima para la asociación, a través de un conjunto de actividades dirigidas a tener constantemente el nivel de información, aptitudes y capacidades en la obtención de los resultados para ser agresivo en la condición presente y futura.

Dessler y Barela (2011) afirma que son las ejecuciones y enfoques necesarios para abordar problemas dentro de las relaciones interpersonales en el trabajo; en particular, está relacionado con la inscripción, la evaluación, la preparación, la compensación y la oferta de una condición protegida e imparcial para los representantes de la organización.

Quesada (2014) afirma que: la administración u organización de la capacidad humana se relaciona con la utilización de individuos como activos para lograr objetivos autorizados. Mantiene que se trata de un movimiento que depende de menos cadenas de mando, solicitudes y órdenes y saca a relucir la importancia de un interés funcional de

todos los trabajadores de la organización. Es un movimiento que incluye tomar una progresión de medidas, por ejemplo, la responsabilidad de los especialistas en los objetivos comerciales, la entrega de tasas de pago a la luz de la eficiencia de cada trabajador, el tratamiento razonable de estos y la preparación competente.

Henry & Sverlky (2013) afirman que los recursos humanos tienen una atención en la aplicación y la rutina con respecto a los ejercicios más críticos dentro de la asociación u organizaciones. La administración de la capacidad humana es una columna básica para el avance fructífero de los procedimientos, ya que al final los individuos están a cargo de ejecutar los ejercicios sobre la base de que las empresas no crean sin nadie más.

Según Lavado, Medina y Delgado (2012) en la medición interna de la administración de la capacidad humana, se tiende a todo lo que se identifica con la síntesis de la fuerza de trabajo, es decir, información, aptitudes, inspiraciones y estados mentales; marcadores que indican el mejor enfoque para supervisar los recursos humanos en cualquier asociación.

El aprendizaje es un activo que se está convirtiendo en un tema de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de los nuevos avances en datos. De esta forma, como lo indica Wayne (2014) es un componente básico para la economía de datos y sugiere la utilización de dispositivos para su creación.

Según Vargas (2012) el aprendizaje constituye la disposición de encuentros, información, valores, datos, discernimientos y pensamientos que crean una estructura mental específica en el sujeto para evaluar y fusionar nuevos pensamientos, aprendizaje y experiencia. En este sentido, las asociaciones dentro de la administración de la capacidad humana deberían considerar la importancia de supervisar suficientemente el aprendizaje del personal, lo que implica dar información a nuevas personas que deberían tener su lugar; se trata de la transmisión de los datos a los nuevos trabajadores, uniéndose a la forma de vida, los procedimientos de la organización, la innovación para hacer el progreso de la organización y la fuerza de trabajo.

Robbins, Stephen, y Coulter (2013) consideran que "es la capacidad que un individuo necesita para desempeñar las diferentes tareas de su trabajo" (p. 44). Debido a lo cual, un individuo debe tener la destreza de hacer algo para tener una responsabilidad dentro de una organización. Fundamentalmente, las aptitudes incluyen: aptitudes académicas y capacidades físicas, es decir, cada individuo transmite ciertas habilidades a la asociación, siendo esta la motivación principal detrás de por qué se les reconoce que trabajan en una organización; ya que las habilidades influyen en la ejecución del trabajo; por lo tanto,



constituyen un marcador esencial de la medición interna de la administración de habilidades humanas. Teniendo en cuenta que la administración de la capacidad humana trata de ampliar las capacidades académicas del personal. Becerra y Campos (2012) considera que las capacidades académicas aluden a las características del cerebro, se identifican específicamente con el conocimiento; sin embargo, como un componente básico del avance de los expertos, debe ser desarrollado y mejorado, dentro de estos están: criterios, clase, capacidad de transmitir lo que se necesita, capacidad para reconocer problemas, mentalidad útil, cultura general y motivación para la preparación inmutable; por lo tanto, constituye un indicador vital dentro de la medición interior de la administración de habilidades humanas.

Gómez y Mendoza (2013) considera que se "alude a la motivación que inicia, controla y gestiona el método de actuación, la conducta de la fuerza de trabajo, en relación con los objetivos y objetivos de la organización" (p. 29). En este sentido, los individuos son delicados a los ímpetus y estos asumen una parte clave en la ejecución correcta de las capacidades relegadas a una vocación.

Para Robbins, Stephen y Coulter (2013) la inspiración se caracteriza como "los procedimientos que registran la fuerza, el rumbo y la incansable del empuje de una persona para lograr un objetivo" (p. 175). Esa es la razón, las inspiraciones son una pieza de que se considera importante para el establecimiento de indicadores que permiten la medición de la administración de habilidades humanas, ya que se centran en cumplir los requisitos de las personas para que puedan lograr sus objetivos, mantener la conducta normal en el trabajo o más todos, indican grandes comportamientos en las empresas que realizan.

Para Robbins y Judge (2013) los estados de ánimo "son juicios evaluativos positivos o negativos sobre ítems, individuos u ocasiones" (p. 24). De esta manera, expresan el sentimiento de los individuos que discuten algo, en este sentido, no son lo mismo que cualidades, sino que están conectados. Según Chiavenato (2010) los comportamientos son "una condición psicológica de alarma resuelta por la participación, que aplica un impacto particular en la reacción de un hombre a los artículos, las circunstancias y otras personas" (p. 231). En este sentido, los individuos reciben estados de ánimo hacia el trabajo, la asociación, sus parejas, su compensación y diferentes variables; entre los que cuentan con cumplimiento de trabajo, soporte dinámico en la asociación y gran promesa para la asociación. De esta manera, en las asociaciones, los comportamientos son esenciales ya que afectan la conducta en el trabajo.

Para Rodríguez (2014) en la medición interna de la administración de habilidades humanas, se tiende a todo lo identificado con los componentes o elementos de la condición que influyen en la elección, avance y calidad perpetua del personal de las asociaciones, incluida la investigación del lugar de trabajo; de vista de la mejora de expertos, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la incitación, los marcadores que figuran a continuación.

Según Robbins (2009) el lugar de trabajo "alude a la manera en que el personal es coordinado y estimado, a la capacidad de los trabajadores de una organización para interceder en los procedimientos de elección, a los activos destinados a avanzar en el equilibrio y el compromiso de familia y vida laboral, entre otros " (p. 4).

Chiavenato (2010) señala que discutir el ambiente de trabajo es aludir a la atmósfera jerárquica, que se caracteriza como "la condición interior que existe entre los individuos de la asociación" (p. 321). En esta línea, el lugar de trabajo refleja el efecto natural en la inspiración de los miembros, de esta manera, se representa como la naturaleza de la condición jerárquica aparente o experimentada por los individuos de una organización. A la luz del creador mencionado anteriormente, una atmósfera jerárquica es alta y positiva en circunstancias que dan satisfacción a las necesidades individuales y alto nivel de seguridad; inesperadamente, es bajo y negativo, en circunstancias que incitan a la insatisfacción de esos requisitos. En general, la atmósfera de trabajo se describe ofreciendo adelanto, apoyo en elecciones identificadas con su actividad y con la asociación. Profundo avance el caracterizado por Chiavenato (2010) como "entrenamiento que tiende a extender, crear y mejorar al hombre para el desarrollo competente en una profesión específica en la organización o para ser más eficaz y rentable en su posición" (p. 88). En este sentido, tiene objetivos a mediano plazo, ya que trata de proporcionar al profesorado un aprendizaje que supere lo requerido en el puesto actual, lo que lo hace oponerse a capacidades más complejas, en este sentido, las organizaciones pasaron un tiempo significativo en el avance de la fuerza de trabajo, responsable de conferirlo.

Las personas tienen que tener la percepción que en la asociación hay las oportunidades para crecer y tener beneficios, que las puertas abiertas estén para ellos, por lo que requieren dar lo mejor de sí con mucho esfuerzo y compromiso. Para discutir la mejora de los competentes es decir las puertas abiertas para el desarrollo, es decir, una formación y una vocación que ofrecen condiciones para el avance competente.

Robbins, Stephen, & Coulter (2013) señalan que "consiste en expandir la inspiración del trabajo mejorando los factores limpios, identificados con el lugar de trabajo que permiten a las personas abordar sus problemas. Solicitud y que esquivar el trabajo decepción" (p. 78). Lo cual tiene que aplicarse en el trabajo una temática preestablecida por los directivos, quienes consideran a su criterio las actividades que se tienen que realizar en cada puesto.

Ruiz & García (2010) las condiciones de trabajo se refieren a la disposición de los componentes comúnmente relacionados que demuestran una agradable promoción de la organización del bienestar y el bienestar en el trabajo. Incorpora acuerdo, asociación, organización y aplicación, evaluación y actividad para el desarrollo.

Robbins, Stephen y Coulter (2014) afirman que "los representantes están interesados en su lugar de trabajo, tanto por su propia comodidad particular como para alentar la realización de un gran trabajo" (p. 29). Es decir, el personal se inclina hacia situaciones no peligrosas o incómodas, en casos impecables, actuales, con equipo y aparatos suficientes, todo lo cual maneja las condiciones de trabajo.

Según Chiavenato (2010) "las personas anticipan que su labor será percibida y remunerada" (p. 42). Esto se llena de comentarios alentadores para que mejoren su ejecución e influyan en ellos para que se sientan felices con lo que hacen; en esta línea, la administración de habilidades humanas está preocupada por la concesión de tasas de pago, ventajas y motivaciones lo que se verá reflejado en el reconocimiento de un gran trabajo.

Desde el punto de vista de Robbins y Coulter (2014) quien habla de la incitación "los individuos se inclinan hacia ocupaciones que les brindan la oportunidad de ejercer sus aptitudes y capacidades, les ofrecen asignaciones cambiadas, flexibilidad y crítica sobre su ejecución" (p. 49). A la luz del hecho de que estos atributos influyen en el trabajo para dar un impulso académico. En general, el reconocimiento dado por las asociaciones al personal, según lo indicado por los científicos de inspiración, hace que las condiciones irremplazables permitan que los trabajadores logren cantidades anormales de ejecución, de esta manera, en la medida en que los premios sean satisfactorios y equitativos del individuo tendrá una tendencia a ser atractivo.

Delgado (2015) para esta idea hay algunas definiciones; en cualquier caso, una de las más destacadas entre las más destacadas es que una aptitud es la disposición de aptitudes, capacidades, aprendizaje y cualidades de conducta que, unidas a una circunstancia de trabajo, anticipan una ejecución frecuente. Es lo que reconoce la ejecución extraordinaria

de lo ordinario y que se ve directamente a través de las prácticas de cada trabajador, en la ejecución día a día de su posición.

González (2016) manifiesta que como componente de los objetivos de una organización, se tiene que realizar una evaluación que es la medición por medio de los resultados obtenidos durante un tiempo determinado, o una medición en puntos tomados de una evaluación, donde el trabajador tiene que medírsele en base a parámetros establecidos que demuestran la capacidad para ejercer un cargo o trabajo.

Matheus, Pérez, y Moreno (2012) señalan que la evaluación permite la confirmación de que es realmente es el último avance del procedimiento de competencia laboral, a la luz del hecho de que se hace una prueba distintiva de un similar que llevó a su estandarización y luego a una evaluación de la posibilidad de garantizarse que el individuo está preparado para ejercer un cargo o una actividad laboral durante un tiempo determinado.

Quesada (2014) la palabra aptitud como un detalle se presentó por primera vez en los escritos de ciencias cerebrales, cuando David McClelland, educador de la ciencia del cerebro en la Universidad de Harvard, distribuyó en 1973 un artículo titulado: Examinando habilidades en lugar de observar el conocimiento. En él, sostenía que los exámenes académicos convencionales no aseguraban la ejecución del trabajo o los logros a lo largo de la vida cotidiana y que el límite académico de minorías étnicas, damas y reuniones indefensas en el escaparate de trabajo era frecuentemente limitado. Estos días, los modelos de contención son el tema de una conversación de estado anormal por diferentes puntos de vista que se pueden utilizar y representar. Algunos de los modelos que se consideran se enfocan en el examen de solicitudes externas al tema; Estos requieren ciertas aptitudes que el individuo tiene que mostrar para alcanzar la acreditación. También hay formas que se utilizan para la investigación y eligen su ejecución, por ejemplo, las partes psicológicas, motrices y socio complejos de los sentimientos. (Martínez, Espeleta, & Alfonso, 2015)

Leiva (2015) sugiere que para distinguir las capacidades, se debe utilizar un examen útil, que comprende fundamentalmente observar la asociación o exclusivamente a sus individuos, comenzando desde el principal objetivo, de la misma para inferir en empresas particulares y estas en habilidades de aprendizaje y mentalidades requeridas. En este sentido, las instituciones se consideran un medio cambiante entre el resultado, la información y las habilidades de la persona. Del mismo modo, infinidad algunos autores clasifican estas competencias de concorde a sus rasgos que tienen en la personalidad, en sus habilidades y en sus conocimientos. La mayor parte de ellos coincide con la presencia

de tres grupos: las competencias básicas, las competencias genéricas, y las competencias técnicas o específicas. (Tataje, 2015)

1. Las competencias básicas, el cual considera la aplicación de tareas que son elementales a todo cargo y que se pueden medir fácilmente. Citando como ejemplo la aritmética y la lectura.
2. Las competencias genéricas, que se consideran las habilidades y actitudes mediante las cuales se mide el desempeño de los trabajadores en alguna entidad, son algunos ejemplos: la planificación, las habilidades y competencias personales, la forma de toma de decisiones, la planificación, la ejecución, y el trabajo en equipo.
3. Las competencias técnicas o específicas. Son aquellos conocimientos que son necesarios para ejecutar una actividad específica. Ejemplo: utilización de programas informáticos, manejo de maquinarias. Para que una asociación tenga la capacidad de distinguir las intenciones, los atributos del carácter, la idea de uno mismo y la información en sus trabajadores, en circunstancias específicas, se llena como un marco para anticipar prácticas, que de este modo pueden permitir en un grado específico prever una ejecución sólida. (Pasturino, 2011)

Distinguir la prueba de habilidades se refiere a la técnica o proceso que se toma después de decidir, a partir de un movimiento de trabajo en particular, las capacidades que se utilizan para realizar dicha acción de una manera atractiva. Las habilidades generalmente se distinguen en función de la veracidad del trabajo; esto sugiere que el apoyo de los especialistas en medio de las formas de investigación es avanzado y fomentado. El proceso de prueba distintivo puede ir desde el entorno de trabajo a un territorio de trabajo más extenso y significativamente más ventajoso. Existen procedimientos únicos y diferentes para reconocer las habilidades que tienen de forma natural los diferentes integrantes del sistema productivo. (Sánchez, 2013). Una vez que se han distinguido las habilidades, su representación es excepcionalmente útil para aclarar los ejercicios de una asociación o individuo a especialistas en inscripción, trabajadores y organizaciones de preparación. Podemos afirmar que las pautas de tyke son la variante estándar de conjuntos de expectativas que fueron previamente reconocidas. Es imperativo considerar estas medidas de destreza como un diseño de examen que puede ser a nivel de organización, parte o nación, y no como un componente de consistencia legítimamente restrictivo. (Carro & González, 2014)

La capacidad de los principios de competencia laboral es reflejar las condiciones de trabajo genuinas que se muestran en varios grados de calidad, surtido y autogobierno multifacéticos. Tales grados crean diversos niveles de condición física requeridos para la ejecución dentro de una actividad o labor en la organización, lo cual permite tener una idea clara de quienes deben ocupar dichas funciones. (Münch, 2010). Preparación basada en la competencia Una vez preparada la representación de la oposición y su adaptación estándar; La elaboración de diseños de profesión será mucho más competente en caso de que piense en la introducción al estándar. Esto implica que la preparación quería crear y crear habilidades con clara referencia en los modelos actuales que tendrán significativamente más competencia y efecto. Esto además lo hace viable para prepararse para ocurrir incesantemente. (Murillo, 2016). Supervisar los recursos humanos a través del control según la Organización Internacional del Trabajo, numerosas organizaciones en los Estados Unidos, Europa y en los últimos tiempos en América han ejecutado la administración de recursos humanos a la luz de la competencia laboral como un dispositivo para mejorar eficiencia y mantener un ambiente positivo con sus empleados. Uno de los propósitos más importantes detrás de estos esfuerzos es el intento por mejorar los niveles de rentabilidad y productividad a través de la información y la capacidad de obtener beneficios de la asociación. Esto nos demuestra una inclinación a revalorizar el factor humano como la clave para la eficiencia de una organización. (Sánchez, 2013). La administración de recursos humanos permite involucrar y diseñar los cargos y la línea de mando dentro de una estructura jerárquica organizacional. Lo cual es concebible a través de procedimientos, por ejemplo, los requisitos previos de conducir de prueba de trabajo, la inscripción, la determinación, el empleo, la preparación, la evaluación, la evaluación y el avance de las personas que son parte de ello. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012). Las capacidades laborales han logrado una excelencia personal en varios sectores de la diligencia social en los últimos años en personal en el perímetro profesional pedagógico. Nos enfrentamos los diferentes retos que se trazan las personas en las instituciones, las permutas en la sociedad en un mundo globalizado, de economía, los avances tecnológicos y la trayectoria de las dificultades entre otros, los países están reconociendo con cambios en sus métodos pedagógicos que contienen la orientación de competencias de acuerdo con los resultados.

Martínez, Espeleta, y Alfonso (2015) hace referencia a la teoría “educación por competencias en la formación docente” describe las siguientes teorías las cuales aportan el desarrollo del presente proyecto de tesis: Las competencias laborales tienden a ser requeridas y van en función del puesto que se desea cubrir. También se pueden considerar que es la capacidad de relacionarse con la comunidad, capacidad para trabajar focalizado al logro de un objetivo, pero teniendo en cuenta la seguridad del medio ambiente y de las personas, capacidad de manejar la información de manera segura, capacidad de administrar eficientemente recursos escasos, capacidad de administrar las emociones, capacidad de administrar los tiempos muertos. (Camacho & Pineda, 2016). Las competencias laborales se han convertido tendencia en cierta medida de relevancia para las organizaciones, sin embargo, se considera que sobre las competencias está el ser humano como un todo: equilibrio de sus emociones, buscando permanentemente la felicidad, con un trabajo permanente de autoconocimiento y definitivamente los valores formativos. Todo esto ayudaría a ser más asertivos en el momento de la selección del talento humano; impactando directamente en la generación de valor para la institución de forma general. (Tataje, 2015)

Olovacha (2012) considera que dentro de la formación del docente que le permita afrontar los diversos desafíos a los que afronta la enseñanza en la actualidad se constituye como un progreso continuo de su experiencia al proyectar, hacer y valorar las habilidades pedagógicas en relación con el asunto del proceso educativo. Los maestros son empleados dentro de un proceso de cambio, que les permite aprender y desarrollar capacidades para que en el corto plazo puedan mejorar su potencial laboral para así poder solucionar problemas y optimizar el ejercicio educativo. Como resultado se ha tenido que la seguridad permite la diligencia de eventos de procesión y aprendizaje en los maestros para que se fortalezca el uso de la indagación pedagógica dentro de la planificación que permita hacer el respectivo diseño, aplicación y evaluación de las estrategias educativas para que el estudiante pueda desarrollar la personalidad.

Beca y Celi (2014) expresa que el ser un docente competente abarca, no sólo conocer la asignatura que enseña, sino también de los comprendidos teóricos y metodológicos de la psicología, pedagogía, indagación educativa, y de otras ciencias sociales que los habilite para trazar en sus métodos una causa de enseñanza – aprendizaje potenciador del perfeccionamiento de la personalidad del alumno.

Para ello, es necesario una potente política de alineación y actualización del docente en este nivel de formación, donde se establecieran líneas específicas que permitan educarse mediante la aplicación de los contenidos que han aprendido durante la etapa de formación, que le permitirá guiar a los estudiantes para la toma de decisiones.

Lavado, Medina, & Delgado (2012) señalan que son cuatro componentes que se desarrollan en este modelo: el filosófico, el conceptual, el psicopedagógico y el metodológico. Desde el punto de vista ideológico da respuesta al para qué de la educación del siglo XXI. En este sentido, se pretende la alineación de dependientes integralmente desarrollados, que muestren desempeños competentes y oportunos con la problemática social y productiva para que originen el desarrollo de la sociedad.

En lo conceptual su fundamento se basa en la hipótesis de la educación por capacidades desde un enfoque holístico que enfatiza en el desarrollo provechoso de destrezas, culturas y cualidades que accedan y los educandos embutir convenientemente en la distribución profesional y acomodar a los reclamos sociales.

Entre los casos más imperativos del enfoque de programas educativos para habilidades fundamentales debido a su impacto en nuestro entorno europeo en el momento de la Educación Básica, podemos llamar la atención sobre el Proyecto de Definición y Selección de Competencias (DeSeCo) de la OCDE (2013) y sugerencia del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para un aprendizaje duradero (2014). En el campo universitario, la aventura Tuning (2015).

Son dos formas distintas de abordar el enfoque de las habilidades esenciales. En la propuesta DeSeCo de la OCDE y en la empresa Tuning, las capacidades no específicas se consideran capacidades fundamentales, que también se denominan generales, transversales o meta-disciplinarias, ya que son normales para todas las regiones de aprendizaje, mientras que en la propuesta del Parlamento Unión Europea, las habilidades esenciales se consideran capacidades fundamentales.

Es concebible sacar algunas cualidades, la ausencia de amplitud, el modelo de trabajo escolar obtenido del uso de habilidades instructivas esenciales en los programas educativos que, motivados por el enfoque socio-constructivo, demuestran un horizonte por el cual caminar. Un público en general que necesita progresar hacia el futuro, necesita que cada uno de sus individuos tenga la capacidad de interceder en él de una manera funcional y concebiblemente dedicada a amplificar todo su potencial. Este es el medio por el cual las multas por capacitación deben coordinarse con las personas perfectas para actuar



adecuadamente en cada aspecto de la mejora del individuo en sus mediciones como individuo, individuo de la sociedad y naturaleza. (Robbins, 2009)

Por lo tanto, con este enfoque, el centro de clasificación de los programas educativos no debe ser la "información" calculada, sino más bien las "capacidades" que se espera que actúen en cada una de las mediciones de la mejora del individuo. Al presentar el grupo de capacidades, alude a la actividad instructiva organizada para la utilización del aprendizaje en circunstancias útiles y en entornos sólidos, de modo que el sable se convierte en un instrumento para la actividad.

Desde este enfoque, es importante dirigir la búsqueda de cómo lograr que los estudiantes creen tipos de actividad distintivos y aseguren la capacidad de enfrentar nuevas circunstancias. Específicamente, la mejora de las habilidades fundamentales debería permitir a los estudiantes secundarios coordinar su aprendizaje.

El problema de investigación que se ha planteado es: ¿En qué medida el programa de gestión de talento humano mejora las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño?

Los problemas específicos que se tiene son:

Primero: ¿En qué medida el programa de gestión de talento humano mejora la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque - 2018?

Segundo: ¿En qué medida el programa de gestión de talento humano mejora la eficiencia de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque - 2018?

Tercero: ¿En qué medida el programa de gestión de talento humano mejora la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018?

El desarrollo de este trabajo investigativo tiene su justificativo desde el aspecto de conveniencia, ya que el Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque - 2018. Su implementación accede el perfeccionamiento positivo de las aptitudes de los maestros, fundadas en el nivel de información y contribución de los profesores, quienes suministran materia prima y recursos necesarios para perfeccionar la aptitud de la enseñanza y por ende el trabajo de los maestros durante el periodo académico.

La exploración, tiene conveniencia al llevarla a cabo gracias a que uno de los elementos principales que trata la administración de la educación es que exista en todos los centros educativos una verdadera competencia educativa que revolucione el sistema educativo, en el cual será beneficiado la comunidad en general, ya que se contará con docentes capacitados motivados para impartir conocimientos acordes a las necesidades del mundo moderno, también podemos decir que mediante el estudio de las competencias laborales se podría manejar los procedimientos ,planificación organización ejecución y evaluación de todas las acciones de los maestros en las instituciones educativas.

En relación al valor social, Beneficiará a la comunidad educativa, docentes, apoderados p representantes y reconocerá el posicionamiento a la institución educativa como una de las más representativas del cantón, pero todo esto se da debido al trabajo comprometido y organizado de todos aquellos que conforman la unidad educativa es así como se dará mayor realce y se visualizara como un trabajo aplicado por docentes profesionales en sus distintas áreas que conocen sus competencias laborales y están comprometidos en cumplirlas.

En relación al valor práctico, permite tomar acciones prácticas para mejorar la administración educativa y las competencias laborales a través de la aplicación de un programa en el cual vamos a demostrar con actividades secuenciales que nuestros docentes están capacitados para dar lo mejor de sí en beneficio de nuestra institución. Este programa también permite que el maestro descubra al máximo todo su potencial y lo ponga en práctica en su desempeño laboral en beneficio para toda la comunidad educativa.

La contribución metodológica de la investigación se cimenta en los productos obtenidos que valdrán como antecedente para nuevas investigaciones, los instrumentos y fichas técnicas como los procesos de validación servirán como soporte técnico de la investigación para verificar si tuvo o no resultados.

La Hipótesis general (Hi) que se tiene es: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

La hipótesis nula (Ho) que se ha planteado dentro de la investigación es: La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

Las hipótesis específicas son:

He1: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

Ho1: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

He2: La aplicación del programa de gestión del talento humano mejora significativamente la eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

Ho2: La aplicación del programa de gestión del talento humano mejora significativamente la eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

He3: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

Ho3: La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

El Objetivo General que se ha planteado es: Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano mejora las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

Los objetivos específicos que se plantean son:

O.E.1. Identificar el nivel de las competencias laborales antes de aplicar el programa de gestión de talento humano en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

O.E.2. Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano influye en la dimensión organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

O.E.3. Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano influye en la dimensión organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

O.E.4. Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano influye en la dimensión evaluación de desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

O.E.5. Identificar las competencias laborales de los docentes después de aplicar el programa de gestión de talento humano en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo con diseño experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2012) el diseño Pre experimental tiene la aplicación de un test antes de la intervención, luego la intervención con un estímulo externo, y culminando con un test. El esquema es el siguiente:

$$M = O_1 \text{ ----- } X \text{ ----- } O_2$$

Así donde:

M: Docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

O<sub>1</sub>: Medición según el primer test o pre test.

X: Taller de gestión pedagógica.

O<sub>2</sub>: Medición según el segundo test o post test.

### 2.2 Variables

#### 2.2.1 Variables

##### 2.2.1.1 Variable: Competencia Laboral

Delgado (2010) es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor, respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos.

#### Dimensiones

**Organización.-** Se vincula a las personas, oficios, técnicas, ocupaciones, oficinas, medios y dependencias que forman una corporación o creación social que se rige por el uso de reglas, políticas, costumbres propias y tiene como finalidad un objetivo específico. (Delgado, 2015)

**Eficiencia.** - Capacidad de instalar alguna para lograr un efecto definitivo (RAE, 2014). “Expresión que calcula las cualidades de la manera de actuar dentro de un sistema y sus capacidad o cualidad de la actuación de un método para lograr cumplir los objetivos plasmados. (Sánchez, 2013).

**Evaluación de desempeño.** - El servicio profesional es un sistema serio para apreciar el desempeño de las necesidades laborales de los docentes. Su categoría es fundamentar las habilidades de un maestro, ver en qué área se destacaría, uno de los compromisos de los líderes es valorar el quehacer de sus trabajadores. Además, manejar los resultados se dice que la evaluación para analizar la promoción, infamia,

transferencias, despidos o bien el aumento salarial que pudieran recibir los empleados. (Carrasco, 2012).

### **2.2.1.2 Variable: Programa de Gestión de talento humano**

Es un proceso que diseña, une a nuevos participantes al ímpetu profesional que además desarrolla o estanca a un recurso humano con el que se cuenta (Monereo, 2013)

#### **Dimensiones**

**Planificación.** - La Planificación según Monereo (2013) declara que las disposiciones de carácter general que expresan los lineamientos se derivan de estrategias para cumplir los objetivos trazados.

Por otra parte, Monereo (2013) señala que la organización del análisis permite considerar las metas y las habilidades previstas, quienes anunciarán dentro del tiempo de realización. Estos autores disponen, “un plan de acción es una fase privada para colocar las acciones a seguir en un proyecto.

**Capacitación Continua.** - Para Monereo (2013) las capacitaciones del docente se las considera como ilustración cuando crea y edifica el conocimiento. El maestro en los cursos de formación docente no es que solo aprenda sino más bien como alguien que va a facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje en sus estudiantes para lograr estudiantes críticos para el bien de la sociedad. Se debe ofrecer a los maestros espacios donde pueda analizar e interpretar su práctica y pueda tomar decisiones en la formación cotidiana de la práctica profesional.

**Monitoreo de personas.** - tiene como principal objetivo propósito tomar la acción correctiva o remedial que puede ser objetiva, las reacciones de que se desarrollen son objeto de control pueden ser altamente emotivas e impregnadas de resentimiento. La razón de esta reacción es que el control siempre afecta y recae en las personas que hacen y sostienen las organizaciones, porque tienen a su cargo responsabilidades y están obligadas hacia sus superiores por la ejecución de esos deberes.

Al determinar si las metas son logradas o no, realmente lo que se examina es el desempeño o actuación de las personas en la organización. Una manera de desarrollar una comprensión de la naturaleza del control es colocar esta función en perspectiva dentro del marco de un concepto de sistemas. (Henry L. Sisk Y Mario Sverdlk, 2013).

### 2.3 Operacionalización de las variables

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Competencias laborales	Delgado (2010) es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor, respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos.	Es la capacidad que tienen los trabajadores de cumplir con la organización en sus actividades productivas, mediante la eficiencia y considerando la evaluación de desempeño.	Organización	Actividades relacionadas a su lugar de trabajo.  Manejo organizado de actividades relacionadas al puesto de trabajo.	Cuestionario	Nominal
			Eficiencia	Trabaja con un alto nivel de conocimiento.  Conoce el área de estudio.		
			Evaluación de desempeño	Monitorea, promueve uso de recursos tecnológicos.  Coordina, conoce sus funciones.		

Fuente: Delgado (2010) Competencias laborales.

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Programa de gestión de talento humano	Es un proceso que diseña, une a nuevos participantes al ímpetu profesional que además desarrolla o estanca a un recurso humano con el que se cuenta (Monereo, 2013)	Permite la ejecución de actividades de capacitación considerando aspectos importantes como: planificación, capacitación continua, y monitoreo de personas.	Planificación  Capacitación continua  Monitoreo de personas	Organiza estrategias para mejorar el proceso de inducción al nuevo personal que se incorpora  Promueve programas de desarrollo  Promueve programas de comunicación e integración  Controla actividades  Verifica resultados	Lista de cotejo	Nominal

Fuente. Tataje (2015) Programa de Gestión de Talento Humano.



## 2.4 Población, muestra y muestreo

### Población

Carrasco (2012) expresa que “La población se manifiesta al conjunto para el cual se hicieron las validaciones de las conclusiones que se obtuvieron: a aquellos elementos o unidades (personas, instituciones o cosas inmersas en la investigación)” (p. 17). La cantidad real que tiene la Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque, provincia de Los Ríos, la misma que considere para desarrollar la presente investigación es de 21 maestros que conforman esta institución educativa durante el presente año, cabe indicar que la muestra que se aplicó para el presente trabajo investigativo es de 21 docentes.

<b>ESTRATOS</b>	<b>ELEMENTOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Docentes</b>	21	10	11	21
<b>PORCENTAJE</b>		47,62%	52,38	100%

**Fuente:** Unidad Educativa “Lautaro Aspiazu Sedeño” del cantón Palenque

**Elaborado:** Víctor Rodríguez

## 2.5 Técnicas e instrumentos

### Técnica

La técnica que se utilizó para la variable de competencia laboral se basa en el compromiso y dedicación directa de la persona que realiza la investigación, donde se llegó a considerar los aspectos necesarios a valorar como parte del desarrollo de las competencias laborales, y adaptarlas a la institución educativa.

### Cuestionarios

Ficha valorativa para identificar las competencias laborales en base a las dimensiones, organización, evaluación de desempeño y eficiencia.

### Confiabilidad

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2012) La validez que se le da a un instrumento es el valor en que una herramienta es capaz de medir la variable que pretende reconocer. Trabajando con la propuesta antes mencionada, se establecieron los siguientes puntos de vista, con el propósito de validar cada uno de los ítems contenidos en el cuestionario de dieciocho preguntas.

1. La elaboración y representación de cada uno de los ítems y su notabilidad con los objetivos propuestos.

2. El documento fue sometido a la validación de tres (3) expertos, mismos que validaron cada uno de los ítems

### **2.6 Métodos de análisis de datos**

Se procesó los datos en el programa Microsoft Excel, la tabulación de datos para la validación de las hipótesis donde se logró modificar o confirma los resultados se utilizaron métodos estadísticos.

### **2.7 Aspectos éticos**

Se considera la seguridad de la identificación de los participantes para la aplicación de la indagación valorativa sobre las competencias laborales la cual se debe cimentar con fines pedagógicos y cumplir con objetivos propuestos dentro las dimensiones tecnológicas.

Se realizó con la finalidad de guardar la identidad de cada uno de los encuestados que aportarán para llenar el instrumento de evaluación, trabajamos con una ficha valorativa para conocer la incidencia de las competencias laborales y su objetivo es de utilizar mecanismos prácticos que permitan concluir con éxito este estudio realizado.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

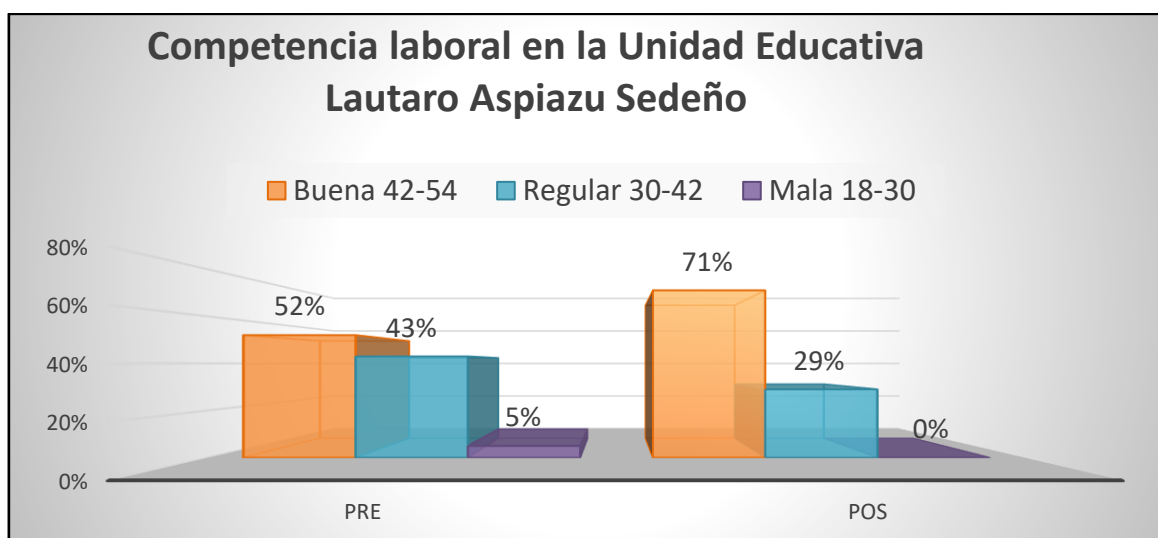
Variable dependiente: Competencia laboral

Pre y Post Test sobre la Competencia Laboral en los docentes en una Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

DIMENSION GENERAL		Pre test			Post test		
ESCALA	Categoría	Fi	hi	X	fi	hi	X
Buena	42 – 54	11	52%	41.71	15	71%	45.57
Regular	30 – 42	9	43%		6	29%	
Mala	18 – 30	1	5%		0	0%	
Total		21	100%		21	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar la competencia laboral de los docentes

**Figura 1**



#### Descripción:

En la tabla 1 y figura 1 es sobre las competencias laborales en los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque se observa que en el Pre test el 5% presentaron un nivel de mala, el 43% mostraron un nivel regular, y el 52% queda con un nivel de Buena. En el post test se tiene que no hay docentes con nivel malo, el 29%

presenta el nivel regular y el 71% se encuentra con un nivel bueno en las competencias laborales.

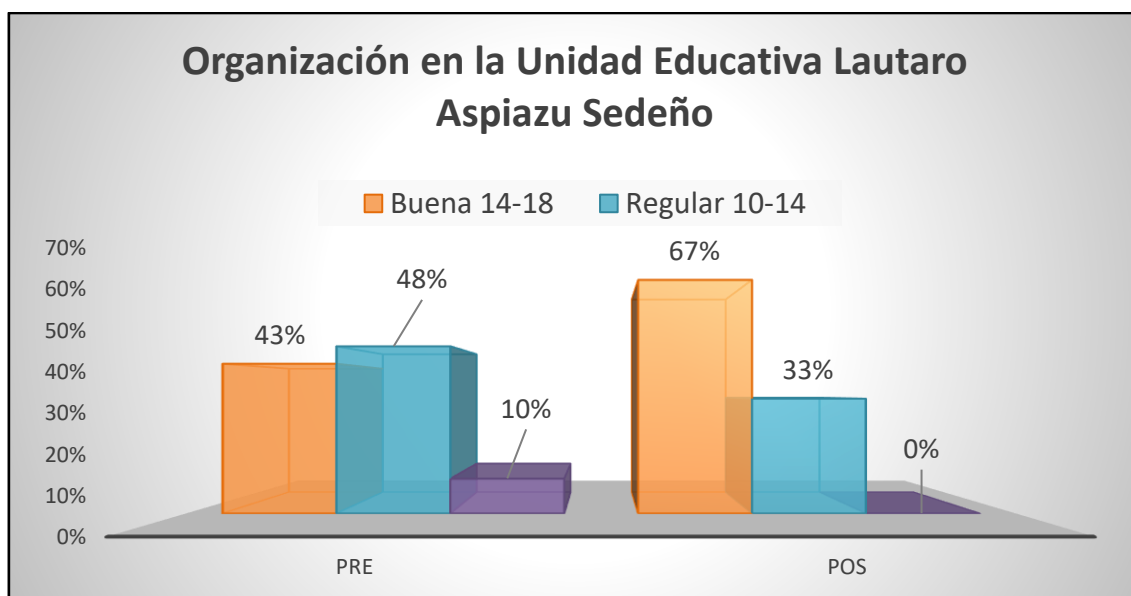
**Tabla 2**

Dimensión: Organización en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque

DIMENSION 1		Pre test			Post test		
ESCALA	Categoría	fi	hi	X	fi	hi	X
Buena	14 – 18	9	43%	13.67	14	67%	15.00
Regular	10 – 14	10	48%		7	33%	
Mala	6 – 10	2	10%		0	0%	
Total		21	100%		21	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar la competencia laboral de los docentes

**Figura 2**



**Descripción:**

En la tabla 2 y figura 2 es sobre la organización de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque se observa que en el Pre test el 10% presentaron un nivel mala, el 48% mostraron un nivel regular, y el 43% queda con un nivel de Buena. En el post test se tiene que no hay docentes con nivel malo, el 33% presenta el nivel regular y el 67% se encuentra con un nivel bueno en la organización.

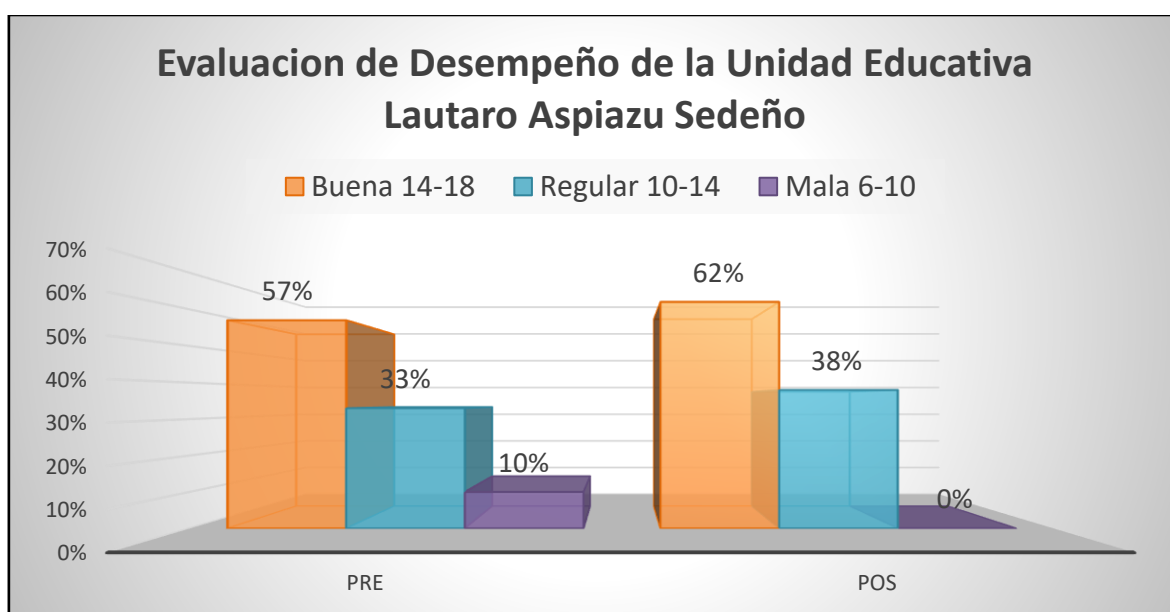
**Tabla 3**

Dimensión: Evaluación de Desempeño en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque.

DIMENSIÓN 2		Pre test			Post test		
ESCALA	Categoría	fi	hi	X	fi	hi	X
Buena	14 – 18	12	57%	14.14	13	62%	15.10
Regular	10 – 14	7	33%		8	38%	
Mala	6 – 10	2	10%		0	0%	
Total		21	100%		21	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar la competencia laboral de los docentes

**Figura 3**



**Descripción:**

En la tabla 3 y figura 3 es sobre la evaluación de desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque se observa que en el Pre test el 10% presentaron un nivel mala, el 33% mostraron un nivel regular, y el 57% queda con un nivel de Buena. En el post test se tiene que no hay docentes con nivel malo, el 38% presenta el nivel regular y el 62% se encuentra con un nivel bueno en la evaluación de desempeño.

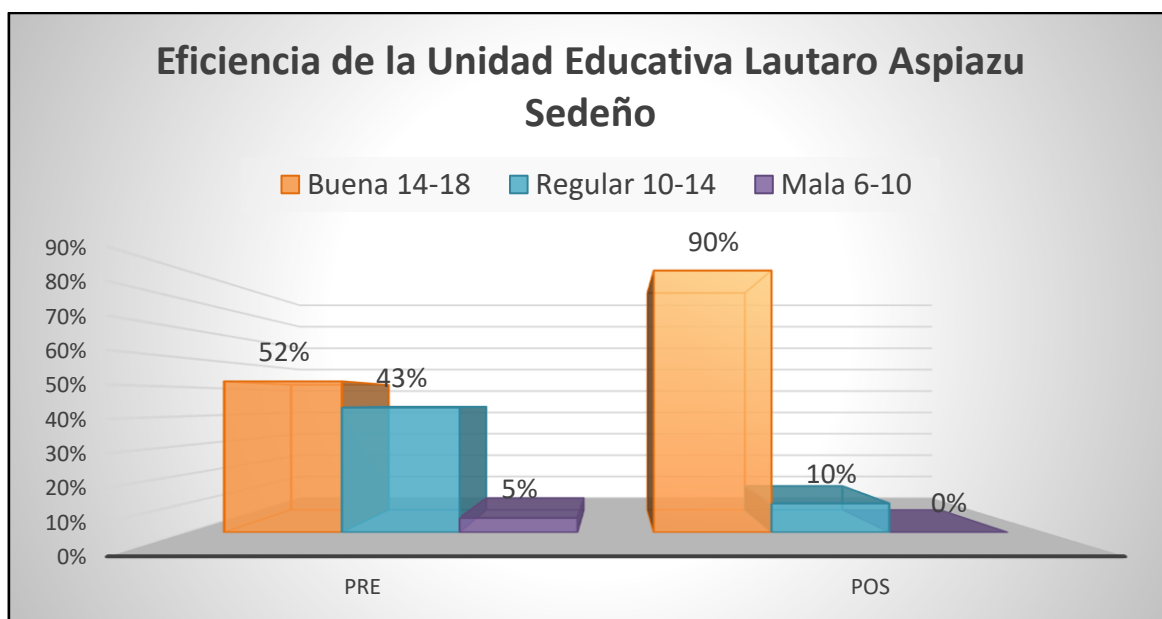
**Tabla 4**

Dimensión: Eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque.

DIMENSIÓN 3		Pre test			Post test		
ESCALA	Categoría	fi	hi	X	fi	hi	X
Buena	14 – 18	11	52%	13.90	19	90%	15.48
Regular	10 – 14	9	43%		2	10%	
Mala	6 – 10	1	5%		0	0%	
Total		21	100%		21	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar la competencia laboral de los docentes

**Figura 4**



**Descripción:**

En la tabla 4 y figura 4 es sobre la eficiencia de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque se observa que en el Pre test el 5% presentaron un nivel mala, el 43% mostraron un nivel regular, y el 52% tiene un nivel de Buena. En el post test se tiene que no hay docentes con nivel malo, el 10% presenta el nivel regular y el 90% se encuentra con un nivel bueno en la eficiencia.

## Comprobación de la hipótesis

### Hipótesis general

H1: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

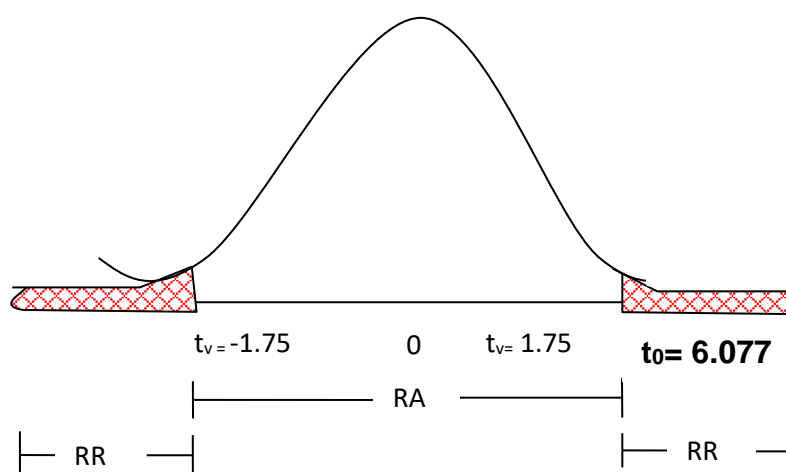
Ho: La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

**Tabla 5**

Programa de Gestión de Talento Humano en las Competencias Laborales de los Docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque – 2018.

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas			95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	Inferior	Superior			
Par 1	pretest - posttest	-3,857	6,077	1,326	-6,623	-1,091	-2,909	20	,009

**Figura 5**



### Descripción:

Según la tabla 5, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) en la aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de

Palenque – 2018, porque la sintónica bilateral es menos a 0.05, por esta razón se acepta la hipótesis de trabajo (H1), por lo tanto: La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018.

### Hipótesis específica 1

He1: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

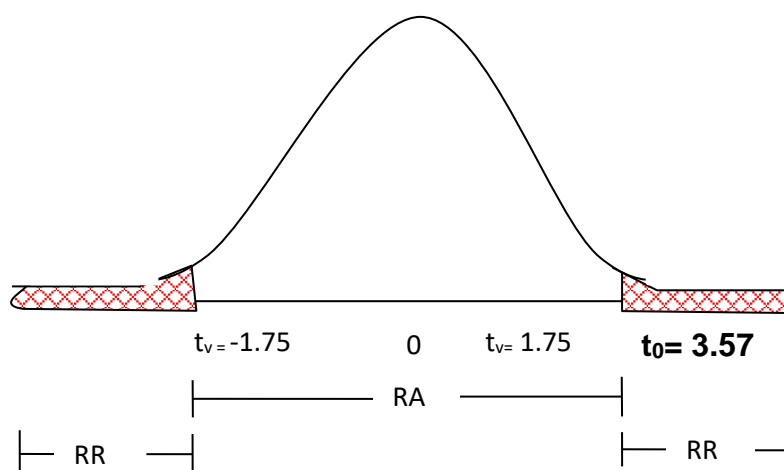
Ho1: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

**Tabla 6**

Programa de Gestión de Talento Humano en la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque – 2018.

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas							Sig.
				Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	(bilateral)
		Media	Desviación estándar		Inferior	Superior			
Par 1	pretest - posttest	-1,33	3,57	0,779	-2,96	0,29	-1,71	20	,001

**Figura 6**



### Descripción:

Según la tabla 6, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (Ho1) en la



aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente la organización de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018, porque la sintónica bilateral es menos a 0.05, por esta razón se acepta la hipótesis específica de trabajo (He1), por lo tanto: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la organización de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

**Hipótesis específica 2**

He2: La aplicación del programa de gestión del talento humano mejora significativamente la eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

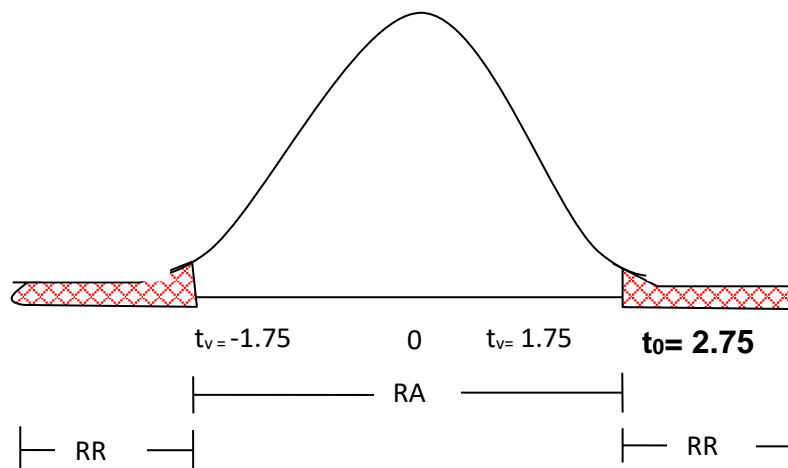
Ho2: La aplicación del programa de gestión del talento humano mejora significativamente la eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

**Tabla 7**

Programa de Gestión de Talento Humano en la eficiencia de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque – 2018.

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
					95% de intervalo de				
		Desviación		Media de	confianza de la				
		Media	estándar	error	diferencia		t	gl	Sig.
				estándar	Inferior	Superior			(bilateral)
Par 1	pretest - postest	-0,95	2,75	0,60	-2,20	0,30	-1,59	20	,001

**Figura 7**



### Descripción:

Según la tabla 7, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (Ho2) en la aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente la eficiencia de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018, porque la sintónica bilateral es menos a 0.05, por esta razón se acepta la hipótesis específica de trabajo (He2), por lo tanto: La aplicación del programa de gestión del talento humano mejora significativamente la eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

### Hipótesis específica 2

He3: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

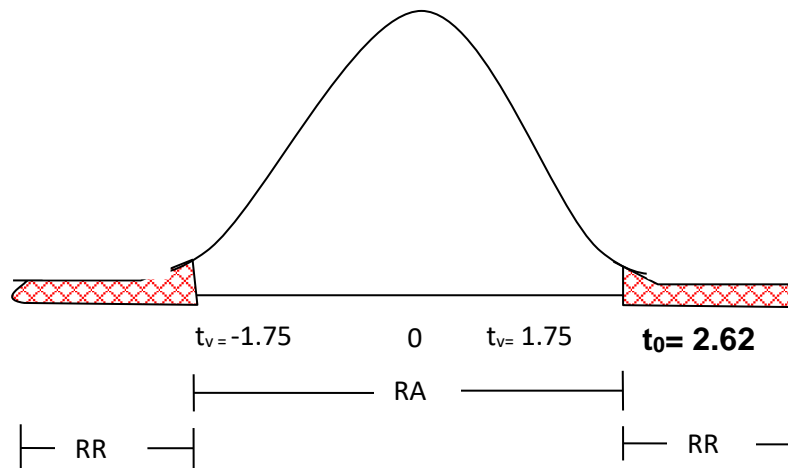
Ho3: La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

**Tabla 8**

Programa de Gestión de Talento Humano en la evaluación de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque – 2018.

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas							
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	pretest - posttest	-1,57	2,62	0,57	-2,76	-0,38	-2,75	20	,001

**Figura 8**



**Descripción:**

Según la tabla 8, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) la aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque – 2018, porque la sintónica bilateral es menos a 0.05, por esta razón se acepta la hipótesis específica de trabajo ( $H_e$ ) por lo tanto: La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque – 2018.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En la tabla 1 se puede observar que el 5% de los formadores encuestados afirman que se encuentran en un nivel malo, el 43% se encuentra en un nivel regular, y el 52% en un nivel bueno en lo que respecta a competencia laboral, esto es antes de aplicar el Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes. Sin embargo el 29% de los docentes muestran un ras de regular y un 71% un grado de buena, esto se da después de aplicar el programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes lo que contrasta con lo sugerido por, Marcela (2013) indica que la Gestión por eficiencias sindicales consiste en seducir, programar y persistir el alcance por medio de los procedimientos y resultados requeridos para un desempeño competente.

En la tabla 2 se puede visualizar que el 10% de los docentes perciben un rango de malo en la dimensión organización el 48% se encuentra en un grado regular y el 43% en un rango de bueno, esto es antes de aplicar el Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes. Sin embargo el 33% se encuentra en un nivel de regular y un 67% en un escalón espléndido esto es después de aplicar el programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes esto se lo puede repasar con lo propuesto por Eslava (2011) afirma que es un ajuste clave de recorrida cuyo objetivo es retener la sentencia de atrevimiento para la estructuración a través de un conjunto de actividades enderezadas a sancionar.

En la tabla 3 se puede admirar que en la extensión Evaluación de desempeño se puede medir que el 10% de los docentes tienen un ras malo el 33% se encuentra en un ras de regular y el 57% en un nivel bueno esto es antes de aplicar el Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales no obstante el 38% presenta un escalón malo y un 62% un nivel bueno esto es después de aplicar el programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes esto lo podemos contrastar con lo establecido por Calleja (2014) el objetivo general de este artículo es tasar la grandeza que tiene la tasación del desempeño docente, como un sumario de mejora continua en la enseñanza-aprendizaje, la pesquisa y la obligación con la comunidad.

En la tabla 4 se refiere a la dimensión eficiencia se puede inspeccionar que 5% de los docentes están en un nivel malo, el 43% en un nivel de regular y el 52% en un nivel bueno antes de asignar el diseño de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes. Sin embargo tenemos que el 10% se encuentra en un ras de regular y un 90% en un nivel bueno esto se da posteriormente de haber calificado el programa de gestión de

talento humano en las competencias laborales de los docentes lo que contrasta con lo establecido por Rae (2014). “expresión que calcula las características de la forma de proceder adentro de un sistema y sus inteligencia o característica de la conducta de un razonamiento para cumplir con los objetivos plasmados.

Según la representación de medias para muestras relacionadas (postest y pretest) utilizando la declaración T de student se demuestra en la tabla 5 que con una confianza del 95% las medidas de la ejecución de la competencia laboral son significativa ( $p < 0,09$ ) lo que implica refutar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acceder la hipótesis decisión; esto significa que la diligencia del software de Gestión de Talento Humano permite enmendar las Competencias Laborales. Lo que se puede aproximar con lo sugerido por Fabara (2014).

Sobre las jurisdicciones profesionales, se definen como un tratado sistemático entre cualesquiera para alcanzar algún fin específico las instituciones son el objeto de estudio de la ciencia de la administración, que las estructuras, sin concernir el tipo de estas, se encuentran alineadas por personas y las listas interpersonales se dan con el objetivo de ejercer energías que ayuden al logro de las finales.

Según la comparación de medias para muestras relacionadas (postest y pretest) utilizando la prueba T de student se demuestra en la tabla 6 que con una confianza del 95% las medidas de la ejecución de la dimensión organización la prueba resulto ser significativa ( $p < 0,10$ ) lo que implica rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ; esto significa que la aplicación del programa de Gestión de Talento Humano permite mejorar en la Organización, lo que se puede comparar con lo expuesto por Gonzáles (2013).

De esta forma, esta unidad operativa se encarga de ejecutar en la organización Operaciones de selección, capacitación, remuneración, beneficios, con esto se aprovecha individualmente las cualidades, competencias y destrezas de cada docente, colocándolas en funcionamiento sinérgico unas con otras para que del esfuerzo unido se consoliden los objetivos establecidos para las instituciones educativas en general.

Según la representación de medias para muestras relacionadas (postest y pretest) utilizando la certificación T de student se demuestra en la tabla 7 que con una espontaneidad del 95% las medidas de la ejecución de la dimensión Evaluación de Desempeño la prueba resulto ser significativa ( $p < 0,13$ ) lo que implica rehusar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acomodar la hipótesis opción; en otras palabras que la aplicación del software de Gestión de Talento Humano en las competencias laborales de los docentes permite prosperar la Evaluación de

desempeño esto lo corrobora Carrasco (2012) El desempeño laboral es un sistema serio para tasar el desempeño de las labores oficiales de los docentes.

Su clase es fundamental lo interesante de un practicante, en cuales áreas podría agraciarse, uno de los embolados principales de los lideres es respetar el encargo de sus trabajadores.

Además, guiar los resultados se dice que la apreciación para investigar la mejora felonía, transferencias, despidos o perfectamente acrecentamiento salarial que pudieran recibir los empleados.

Según la parábola de medias para ideales relacionadas (postest y pretest) utilizando la tentativa T de student se demuestra en la tabla 8 que con una intimidad del 95% las medidas de la hechura de la vastedad Eficiencia la evidencia resulto ser significativa ( $p < 0,12$ ) lo que implica expulsar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y reprimirse la hipótesis alternativa; en otras palabras que la aplicación del apunte de Gestión de Talento Humano en las jurisdicciones oficiales de los docentes permite perfeccionar la Eficiencia esto lo podemos concommitar con lo desarrollado por Génesis y Suárez (2016).

Tratar de aprender las competiciones profesionales el efecto que los individuos, los equipos y la factura tienen sobre el talento adentro de la disposición permite sanar la efectividad y está a su sucesión rebaja las competiciones profesionales de este el eco de sus objetivos, este talante se da debido a la sapiencia organizacional que en ellas prevalece.

#### IV. CONCLUSIONES

La aplicación del Programa de Gestión de Talento Humano mejora significativamente la Competencia Laboral en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque -2018 obteniendo una  $t$  calculada superior al valor de la Tabla en un nivel de 0,09(-1091>-6623)

La aplicación del Programa de Gestión de Talento Humano mejora significativamente la Organización en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque -2018 obteniendo una  $t$  calculada superior al valor de la Tabla en un nivel de 0,10(2,9>-2,96)

La aplicación del Programa de Gestión de Talento Humano mejora significativamente la Evaluación de desempeño en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque -2018 obteniendo una  $t$  calculada superior al valor de la Tabla en un nivel de 0,13(30>-2,20)

La aplicación del Programa de Gestión de Talento Humano mejora significativamente la Eficiencia en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque -2018 obteniendo una  $t$  calculada superior al valor de la Tabla en un nivel de 0,12(-3,8>-2,7

## **V. RECOMENDACIONES**

Los distritos de educación en la zona 5 y las Unidades Educativas deben desarrollar programas de habilidades directivas, que vayan en beneficio de los docentes y que las puedan desarrollar en sus competencias laborales para beneficio de la educación en general.

A la rectora de mi institución educativa promover un mayor grado de capacitación hacia su planta docente en donde cada uno de ellos pueda conocer sus competencias laborales y así brindar un servicio de calidad a la comunidad educativa.

A los compañeros docentes se les recomienda un mejor manejo en el conocimiento de sus competencias laborales para ofrecer un mejor desempeño pedagógico utilizando estrategias apropiadas para así ofrecer un mejor trabajo en las tareas encomendadas.



## **PROPUESTA**

DENOMINACIÓN: “Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque - 2018”

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

Provincia: Los Ríos

Distrito: Palenque – Vinces

Institución educativa: Lautaro Aspiazu Sedeño

Nivel: Secundaria

Nº de Docentes: 21

Año académico: 2018 – 2019

Duración: 3 meses

Inicio: 30 – 05 -18

Término: 13 – 08 -18

Responsable: Ing. Rodríguez Mayea Víctor Raúl

### **II. FUNDAMENTACIÓN**

En la actualidad en el mundo moderno se hace necesaria una educación que forme personas capaces de actuar sobre realidades complejas y cambiantes, de manera crítica y con mucha creatividad.

Es por eso que los maestros del Ecuador deben estar preparados, acorde a las nuevas tecnologías que ofrece el mundo moderno, ante esta situación el gobierno ecuatoriano debe implementar reformas que vayan en beneficio de la comunidad educativa en donde cada docente se sienta capacitado y motivado para realizar su trabajo.

Los maestros ecuatorianos nos sentimos en la obligación moral de dar al máximo todo nuestro contingente para sacar adelante la educación de los jóvenes, pero para eso debemos conocer nuestras competencias laborales, para poder desempeñarnos dentro de los salones de clase.

La gestión del talento humano es un factor importante en la elaboración de este programa, en donde se evaluará todo su potencial al frente de una institución educativa, pero para que esto ocurra se debe trabajar con personas comprometidas al trabajo docente.

Este programa, se propuso demostrar su influencia en la capacidad de Liderazgo Transformacional de los docentes, desde las dimensiones de Organización, desempeño docente y planificación.

El programa “de Gestión de talento humano en las competencias laborales responde a los siguientes enfoques:

Es **Socio – Cultural**, Puesto que el docente, por naturaleza es un ser social, necesita interactuar con otras personas, y para desarrollar su liderazgo Transformacional, debe necesariamente desarrollar interrelaciones basadas en el respeto, la tolerancia, compartiendo anhelos y propósitos comunes, pero a su vez ayudando a los demás a desarrollar sus potenciales individuales. En este proceso de socialización aprendió y fortaleció su forma de relacionarse con los demás de manera asertiva, que le permitió descubrir cómo vivir y construir una actividad cambiante para su propia ventaja particular y para los demás.

Es **cognitivo**, ya que el instructor asume una parte de funcionamiento en la capacitación, el educador es un consejero, cuya misión era energizar al suplente de la necesidad y querer descubrir cómo aprender, aprender haciendo y descubrir cómo vivir, desde el reflexión básica y auto-retroalimentación, relacionando sus encuentros pasados e información con nuevos aprendizajes

Es **humanista**: porque el programa fue creado teniendo en cuenta las necesidades y las primas de los educadores, convirtiéndose en el centro del aprendizaje. El programa creó y reforzó su administración transformacional, así como la disposición de un ser imaginativo y emprendedor, apto para producir un efecto positivo en los demás.

### III. BASES TEÓRICAS DEL PROGRAMA

Ante esta realidad los profesores debemos encontrar la forma de ayudar a nuestros estudiantes a enfrentar y superar situaciones problemáticas con un espíritu innovador y transformador, pues, nuestra labor docente, permite estar en contacto directo con una problemática real y consciente de nuestros estudiantes frente a determinados problemas, y además los desafíos de enfrentarse a un mundo exigente y competitivo, que requiere de futuros ciudadanos útiles que efectúen cambios efectivos.

1.1 Principios Psicopedagógicos del programa de Gestión de talento humano en las competencias laborales

**Principio de construcción de los propios aprendizajes:** Las actividades desarrolladas en el programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes, partieron de sus necesidades e intereses, de su realidad y contexto, teniendo en cuenta sus experiencias y conocimientos previos, para que a partir de ello puedan construir sus nuevos aprendizajes. Se promovió la reflexión en todo momento, y la metodología fue totalmente activa.

**Principio del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento de los aprendizajes:** Se desarrolló en un ambiente tolerante, de respeto y de libre expresión, escuchando y aportando ideas a partir de su propia reflexión, lo que les permitió resolver de manera adecuada algunas situaciones problemáticas.

**Principio de libertad:** El programa se desarrolló en un clima de confianza, lo que permitió que los maestros se expresen sin temor a ser objetados, ridiculizados o no tomados en cuenta, exponiendo sus inquietudes, aceptando las observaciones y opiniones divergentes con respecto a las suyas, todo en aras de una buena convivencia orientadas al desarrollo de su capacidad de liderazgo Transformacional.

#### IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

##### a. Objetivo General

Demostrar la influencia del programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes, en la capacidad de liderazgo transformacional.

##### b. Objetivos Específicos

Motivar a los docentes, a participar activamente en el programa “de gestión del talento humano en las competencias laborales”

Desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva.

#### V. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

El programa ha sido diseñado para docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.

El programa se aplicará a dos secciones (muestra 35 docentes).

El programa se desarrollará a través de sesiones de 2 a 3 horas.

Primará la metodología activa y participativa, orientándose el trabajo a través del instrumento de escala de apreciación.

## VI. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

°	MESES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	Mayo	Competencias laborales	12- 05 -18	02
2	Mayo	Estrategias para el manejo de las competencias laborales	20 -05 -18	03
3	Mayo	Entrenando mis capacidades	25- 05 - 18	02
4	Junio	Valorando el talento humano	11- 06 -18	03
5	Junio	Aprendiendo a trabajar en equipo	18 -06 - 18	03
6	Julio	Trabajando en Equipo	22 -07 -18	03
7	Agosto	Fomentar el talento y las competencias laborales de mi Equipo	04 -08 -18	02
8	Agosto	Mi Equipo Efectivo	12 – 08 – 18	03

## VII. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Trabajos grupales
- Dramatizaciones
- Exposiciones
- Proyectos
- Lecturas
- Ficha de evaluación
- Hojas de trabajo

## VIII. EVALUACIÓN

- A) Evaluación inicial: Se determina el nivel de conocimiento de la gestión de talento humano y as competencias laborales de los docentes para poder aplicar el Pre – test.
- B) Evaluación continua: Se recoge la información durante el proceso de la aplicación del programa.
- C) Evaluación final: Se realiza mediante la aplicación del Post test el cual determinará la influencia del programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes.

## IX. PROCESO

### **¿Qué se hizo?**

Se elaboró un pequeño plan estratégico, para luego plasmarlo en un programa con 8 sesiones de clase, la gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes. Se logró encontrar el inventario sobre el tema adaptó al sistema educativo a través de una prueba piloto.

### **¿Cómo se hizo?**

Teniendo en cuenta las dimensiones del programa, actividades basadas en organización, desempeño docente, planificación. Se ubicó los espacios donde se iban a realizar el proceso de enseñanza – aprendizaje, las dinámicas, los trabajos interactivos; luego se consideró llevar a cabo el programa en 8 sesiones en las clases de tutoría, otras veces en algunas tardes en talleres para no perder el interés de los docentes, enriquecer su entusiasmo de querer aprender siempre.

### **¿Cuándo se hizo?**

La propuesta empezó a ejecutarse la primera semana del mes de mayo hasta el mes de agosto en un tiempo de 32 horas pedagógicas, tiempo necesario para desarrollar las 8 sesiones de clases programadas anteriormente.

### **¿Con qué se hizo?**

Se desarrollaron sesiones a través de dinámicas grupales, dramatizaciones, exposiciones, proyectos, lecturas, ficha de evaluación, hojas de trabajo, en el aula de clases, aula de innovaciones y áreas verdes de la Unidad Educativa. Se utilizó diversos medios y elementos para que las clases sean dinámicas y vivenciales.

### **¿Quién lo hizo?**

El programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes y las sesiones de clase fueron propuestos y ejecutados por el autor de este trabajo de investigación: Víctor Raúl Rodríguez Mayea.

### **Fortalezas y debilidades:**

#### **Fortalezas**

Las fortalezas que pude haber experimentado en la ejecución del programa fueron:

- La constante manera de crear en los participantes unas ganas de querer crear siempre, y hacerlos saber que eran importantes sin pretendían hacer algo nuevo.
- El entusiasmo primó siempre en todas las sesiones de clase, la buena comunicación y las clases motivadoras siendo ellos mismo participantes de su propio desarrollo y crecimiento personal.
- La participación activa de todos los docentes en las clases en el aula, y los espacios abiertos.

#### **Debilidades**

- Limitaciones en espacios de tiempo.
- Insuficiente conocimiento de las competencias laborales.
- Falta de material didáctico.

## **X. RESULTADOS**

En los resultados finales los docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazú Sedeño salieron llenos de conocimientos que les servirá como crecimiento intelectual e influencia idealizada. De igual forma, durante las sesiones de clase, los docentes constantemente participaban y se les veía muy entusiastas, de experimentar y comentar sus avances de conocimientos en competencias laborales como parte de su desarrollo personal. Superaron ciertas barreras, como el prejuicio entre ellos a la hora de realizar alguna dinámica o demostrar sus habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.

## REFERENCIAS

- Acevedo, H., Londoño, D., & Restrepo, S. (2017). Habilidades para la vida en jóvenes universitarios. *Revistas investigativas*, Vol. 4, Núm. 5, 33-41.
- Arias, R. (2014). *Gestión de talento humano en el desarrollo organizacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Beca, C., & Celi, M. (2014). Políticos docentes como desafío en educación para todos más allá del 2015. *UNESCO*, 11-25.
- Becerra, M., & Campos, A. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Santiago: Ediciones Planeta.
- Camacho, S., & Pineda, L. (2016). *Diseño de un modelo de competencias laborales para la fundación Despertar solidario*. Barranquilla: Universidad del Norte. Tesis de Maestría.
- Carrasco. (2012). *Investigación Aplicada*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Carro, R., & González, D. (2014). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Delgado. (2015). Marco teórico organización. *Revista Innovation*, Vol. 4, Núm 3, 15-21.
- Dessler, G., & Barela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Educación.
- Gallego, M. (2014). Gestión humano basado en competencia. *Revista EAFIT*, 9-26.

- García, J. (2015). El proceso de capacitación sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recursos humanos en las organizaciones. *Revista de administración*, 11-23.
- Gómez, C., & Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias*. Cartagena: Ecoe Ediciones.
- González, D. (2016). Estrategias de retención de personal. *Revista Universal, Num 11, Vol. 11*, 233-249.
- Henry, S., & Sverlky, A. (2013). Investigación y formación. *Revista de investigación educativa, Vol. 1; Núm. 2*, 26-44.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2012). *Metodología de la investigacion*. México: Editorial McGraw Hill.
- Jibaja, N. (2015). *Incidencia de las competencias y comportamientos laborales*. Quito: Universiad Técnica Particular de Loja. Tesis de Maestría.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Editorial McGraw Hill.
- Lavado, A., Medina, A., & Delgado, P. (Marzo de 2012). *Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n122/v28n122a08.pdf>
- Leiva, E. (2015). *Competencias y comportamientos laborales*. Quito: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Martínez, A., Espeleta, O., & Alfonso, W. (2015). ABC Normalización de las competencias laborales. *Revista Sena*, 52-66.



- Matheus, C., Pérez, J., & Moreno, J. (2012). Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias. *Revista Scielo, Vol. 28, Núm 1, 22-28.*
- Mochón, F. (2014). *El arte de dirigir una empresa.* Madrid: Editorial McGraw Hill.
- Monereo. (2013). Capacitación Continua. *Trabajo investigativo, 58.*
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo.* México: Editorial Pearson Educación.
- Murillo, J. (2016). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente.* Santiago: UNESCO.
- Olovacha, E. (2012). *Modelo de desarrollo organizacional y su incidencia en la productividad de la empresa INGESA, de la ciudad de Quito.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Tesis de Ingeniería.
- Pasturino, M. (2011). Inserción ocupacional para grupos desfavorecidos. *Revista educación y trabajo, 25-29.*
- Quesada, L. (2014). *Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional.* Bogotá: Universidad Militar de Colombia.
- Robbin, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* México D.F.: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, R., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo.* México: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. (2009). *Fundamentos de administración. Sexta edición.* México: Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, W. (2014). *Gestión de talento humano.* México: Editorial McGraw Hill.

- Ruiz, S., & García, M. (2010). *Investigación y formación de competencias*. México: Editorial El pensante.
- Tacca, R. (2014). *El nuevo enfoque pedagógico de las competencias laborales*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Tataje, A. (2015). *Gestión del talento humano y competencia laboral*. Piura: Universidad César Vallejo. Tesis de maestría.
- Vargas, L. (2012). *Gestión de Recursos humanos*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Wayne, M. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Educación.

## ANEXOS

### Anexo N° 1

#### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE LA COMPETENCIA LABORAL

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN	
1. NOMBRE DE INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE LA COMPETENCIA LABORAL	
1. DIMENSIONES QUE MIDEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Evaluación de desempeño</li> </ul>	
2. TOTAL, DE INDICADORES E ÍTEM	6/18	
3. TIPO DE PUNTUACIÓN	NUMÉRICA	
4. VALORACIÓN DE LA PRUEBA	TOTAL	NUNCA
		A VECES
		SIEMPRE
		DIMENSIÓN
5. TIPO DE ADMINISTRACIÓN	Directa, grupo y con apoyo	
6. TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	30 minutos	
7. Constructo que evalúa	Comunicación Asertiva	
8. Área de aplicación	Administración de la educación	
9. Soporte	Lápiz, papel, borrador	
10. fecha de elaboración	Mayo 2018	
11. Autor	RODRIGUEZ MAYEA VICTOR RAUL	
12. Validez	Juicio de expertos	
13. Confiabilidad	<b>0,69922</b>	

## VALIDEZ DE TRES EXPERTOS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

**TÍTULO:** Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes

**AUTORA:** Rodríguez Mayea Víctor Raúl

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	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				
Competencias Laborales	ORGANIZACIÓN	- Actividades relacionadas a su lugar de trabajo	Cuentas con una buena capacidad de organizar programas q vayan en beneficio de la comunidad educativa				✓											
			Mantienes una buena comunicacion con todos los departamentos de la unidad educativa				✓											
			Trabajas de forma organizada con las diferentes areas de estudio en tu institucion educativa							✓								
		Manejo organizado de actividades relacionadas al puesto de trabajo	Organizas tu tiempo de forma adecuada						✓									
			Trabajas en equipo en tu area de trabajo						✓									

**REVISADO**  
MSc. Rosa Alvarado Quinto  
Fecha: \_\_\_\_\_  
*Rosa Alvarado Quinto*



	Evaluación de desempeño	- Conoce sus funciones	Monitoreas constantemente las actividades relacionadas a la institución donde laboras		✓															
			Promueves el manejo de los recursos tecnológicos dentro de los salones de clase		✓															
			Trabajas de manera coordinada en la elaboración de proyectos educativos		✓															
			Conoces tus funciones como docente		✓															
			Eres capaz de adaptarte a cualquier situación laboral		✓															
			Estas dispuesto a trabajar bajo presión		✓															

**REVISADO**  
MSc. Rosa Alvarado Quinto  
Fecha: \_\_\_\_\_  
*Rosa Alvarado Quinto*

ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes”

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de las competencias laborales de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ms. Alvarado Quinto Rosa Victoria

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

**VALORACIÓN:** 5

Totalmente en desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

**REVISADO**

*Msc. Rosa Alvarado Quinto*

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

**TÍTULO:** Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes

**AUTORA:** Rodríguez Mayea Víctor Raúl

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	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			
Competencias Laborales	ORGANIZACIÓN	- Actividades relacionadas a su lugar de trabajo	Cuentas con una buena capacidad de organizar programas q vayan en beneficio de la comunidad educativa				✓									<i>Te involucras con las actividades de tus compañeros</i> <i>Muchas veces al desamparo de tus colaboradores</i>	
			Mantienes una buena comunicacion con todos los departamentos de la unidad educativa				✓										
			Trabajas de forma organizada con las diferentes areas de estudio en tu institucion educativa				✓										
		Manejo organizado de actividades relacionadas al puesto de trabajo	Organizas tu tiempo de forma adecuada				✓										
			Trabajas en equipo en tu area de trabajo				✓										



						✓							
	EFICIENCIA	Trabaja con un alto nivel de conocimiento.	Eres eficiente en tu labor como docente		✓	✓							
Trabajas correctamente con los materiales didácticos y herramientas tecnológicas en el aula de clases				✓									
Motivas a tus compañeros a trabajar en equipo para lograr resultados óptimos				✓									
- Conoce del área de estudio		Eres proactivo en tu área de trabajo		✓									
		Conoces el manual de tus funciones		✓									
		Tu eficiencia está acorde a tus expectativas laborales		✓									
		- Monitorea											
		- Promueve uso de recursos tecnológicos											
		- Coordina											

	Evaluación de desempeño	- Conoce sus funciones	Monitoreas constantemente las actividades relacionadas a la institución donde laboras	✓														<i>Colaboras siempre en las actividades programadas.</i>
			Promueves el manejo de los recursos tecnológicos dentro de los salones de clase	✓														
			Trabajas de manera coordinada en la elaboración de proyectos educativos	✓														
			Conoces tus funciones como docente	✓														
			Eres capaz de adaptarte a cualquier situación laboral	✓														
			Estas dispuesto a trabajar bajo presión	✓														

  
  
 RECTORADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes”

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de las competencias laborales de modo global y por dimensiones.

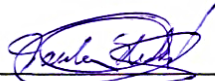
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Nidez Lavayen Paula Violeta

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

**VALORACIÓN:** 4

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

  
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

**TÍTULO:** Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes

**AUTORA:** Rodríguez Mayea Víctor Raúl

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	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				
Competencias Laborales	ORGANIZACIÓN	- Actividades relacionadas a su lugar de trabajo	Cuentas con una buena capacidad de organizar programas q vayan en beneficio de la comunidad educativa				✓											
			Mantienes una buena comunicacion con todos los departamentos de la unidad educativa				✓											
			Trabajas de forma organizada con las diferentes areas de estudio en tu institucion educativa							✓								
		Manejo organizado de actividades relacionadas al puesto de trabajo	Organizas tu tiempo de forma adecuada					✓										
			Trabajas en equipo en tu area de trabajo									✓						

	EFICIENCIA	Trabaja con un alto nivel de conocimiento.	Eres eficiente en tu labor como docente																	
			Trabajas correctamente con los materiales didácticos y herramientas tecnológicas en el aula de clases																	
			Motivas a tus compañeros a trabajar en equipo para lograr resultados óptimos																	
		- Conoce del área de estudio	Eres proactivo en tu área de trabajo																	
			Conoces el manual de tus funciones																	
			Tu eficiencia esta acorde a tus expectativas laborales																	
		- Monitorea																		
		- Promueve uso de recursos tecnológicos																		
			- Coordina																	

	Evaluación de desempeño	- Conoce sus funciones	Monitoreas constantemente las actividades relacionadas a la institución donde laboras	✓																
			Promueves el manejo de los recursos tecnológicos dentro de los salones de clase	✓																
			Trabajas de manera coordinada en la elaboración de proyectos educativos	✓																
			Conoces tus funciones como docente	✓																
			Eres capaz de adaptarte a cualquier situación laboral	✓																
			Estas dispuesto a trabajar bajo presión	✓																

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes”

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de las competencias laborales de modo global y por dimensiones.

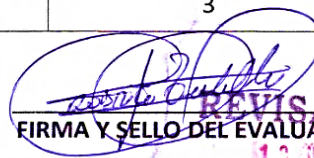

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Tutillo Oña Rodrigo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Educación

**VALORACIÓN:** 4

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

  
**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**  
**REVISADO**  
 13 JUN 2010  
  
 MSc. Rodrigo Tutillo  
 DOCENTE

## Anexo N° 2

### Lista de cotejo para validar la variable independiente. Programa de gestión de talento humano

		<b>1. Muy Deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Óptimo 5. Excelente</b>				
<b>INDICADORES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Planificación</b>						
1	Organizas estrategias para mejorar el proceso de inducción al nuevo personal que se incorpora					
2	Planificas las actividades a realizar en tu institución educativa.					
3	Plantea la organización general del escenario educativo utilizando métodos acordes al sistema educativo					
4	Diseña evaluaciones a través de herramientas TIC para mayor flexibilidad de espacio, tiempo y manejo de recursos.					
5	Plantea instrucciones para comunicar y transmitir información de manera efectiva.					
6	Planificas el tiempo establecido en tus actividades.					
<b>Capacitación continua</b>						
7	Implementa experiencias de aprendizaje significativo apoyadas en TIC.					
8	Analiza a su personal y puede adaptar la comunicación en función del mismo.					
9	Promueve programas de capacitación continua					
10	Promueve programas de comunicación e integración del personal					
11	Participa activamente en la comunicación en línea.					
12	Logra interrelacionar con sus compañeros.					
<b>Monitoreo de personas</b>						
13	Controla actividades relacionadas a su puesto de trabajo					



14	Tiene relaciones positivas con su equipo de trabajo					
15	Muestra preocupación por el proceso de aprendizaje de sus compañeros.					
16	Muestra atención a la participación de otros compañeros.					
17	Participa en temas de discusión					
18	Verifica resultados					

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN
1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTINARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
2. DIMENCIONES QUE MIDEN	- Admisión de personas - Compensación de personas - Monitoreo de personas
3. TOTAL, DE INDICADORES E ÍTEM	6/18
4. TIPO DE PUNTUACIÓN	NUMÉRICA
5. VALORACIÓN DE LA PRUEBA	TOTAL
	Nunca
	A VECES
	SIEMPRE
	DIMENSIÓN
6. TIPO DE ADMINISTRACIÓN	Directa, grupo y con apoyo
7. TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	30 minutos
8. Constructo que evalúa	Comunicación asertiva
9. Área de aplicación	Administración la educación
10. Soporte	Lápiz, papel, borrador
11. Fecha de elaboración	Mayo 2018
12. Autor	RODRIGUEZ MAYEA VICTOR RAUL
13. Validez	Juicio de expertos
14. Confiabilidad	➤

### Anexo N° 3

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES 1 Pre test																			
Participante/item	D1: ORGANIZACIÓN						D2: EVALUACION DE DESEMPEÑO						D3: EFICIENCIA						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	48
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	47
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50
6	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	47
7	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	46
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	50
9	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	44
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
12	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	48
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	47
14	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	46
15	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	47
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	48
17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	45
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	50
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
20	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	46
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	49
	0,23	0,26	0,00			0,13	0,20	0,17	0,13		0,20	0,24	0,24			0,26	0,34	7,21	
K	21					1,05													
K-1	20																		
SV	2,4					0,334076	0,665924												
VT	7,21																		

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES2 Post Test

Participante/ítem	D1: ORGANIZACIÓN						D2: EVALUACION DE DESEMPEÑO						D3: EFICIENCIA						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	47
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	43
5	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	45
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	39
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	48
8	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	47
9	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	47
10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
11	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
12	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	38
13	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	38
14	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	42
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	41
16	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	44
17	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	43
18	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	43
19	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	44
20	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	45
21	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	44
	0,26	0,25	0,26			0,22	0,24	0,33	0,37			0,24	0,24	0,17			0,24	0,26	18,30
<b>K</b>		<b>21</b>				<b>1,05</b>													
<b>K-1</b>		<b>20</b>																	
<b>SV</b>		<b>3,1</b>				<b>0,168</b>	<b>0,832</b>												
<b>VT</b>		<b>18,30</b>																	

## Anexo N° 4

### Sesión N° 1 Competencias laborales

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Identificar y valorar los principios implicados en la orientación al servicio en el mundo laboral

**Dimensión:** Competencias laborales

**FECHA:** 12- 05 -18

<i><b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b></i>	<i><b>TEMA</b></i>	<i><b>RECURSOS</b></i>	<i><b>INDICADORES</b></i>
Dinámica: “cara con cara Técnica: Preguntas y respuestas Observar videos de competencias laborales. <a href="https://youtu.be/4WMzo8y8ca8">https://youtu.be/4WMzo8y8ca8</a> Indicar las características de competencias laborales. Realizar dibujos siguiendo instrucciones.	Competencias laborales	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Video Voz, cuerpo, Pc, proyector, y USB. Pizarrón y marcadores Guia de observación.	Reconoce las competencias laborales en una organización o institución.

### INICIOS

Los docentes, previo saludo y presentación, participan en un juego de integración: llamado “cara a cara” el grupo se coloca en círculo. Se forman parejas a quienes les doy las instrucciones, nombro diferentes partes del cuerpo que se tiene que unir con la pareja, por ejemplo: “mano con mano, pie con pie, espalda con espalda, frente con frente, mirada con mirada, etc., en esta última los participantes repiten un diálogo tratando de sentir al máximo la comunicación y sosteniendo todo el tiempo la mirada con el compañero.

Con esta actividad se pretende estimular un ambiente a través del cual los participantes logran experimentar de manera directa diferentes posibilidades de comunicación con los demás miembros de su grupo, dentro de las que se encuentra la capacidad para expresar y manifestarse por medio de gestos, abrazos, sonrisas, miradas, etc. teniendo en cuenta que las habilidades sociales se relacionan con la facilidad con que un individuo asuma este tipo de

comunicación. Finalizado el diálogo la orden es: “abrazo con abrazo” y en el momento en que estén abrazados se da la orden “cara con cara” momento en el cual cada uno cambia rápidamente de pareja realizando más ejercicios con la dinámica llevada hasta el momento.

- A través de la técnica preguntas y respuestas, recuperan los saberes previos, y responden a las preguntas:

¿Qué es comunicación?

¿Qué es Competencias Laborales?

## **PROCESO**

Los docentes observan un video acerca de “**Competencias Laborales**”.

<https://youtu.be/4WMzo8y8ca8>

Efectúan comentarios respecto lo observado, tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno.

En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican las características de las



competencias laborales, y contrastan la información con lo observado en el video.

Se realiza dos dibujos de lo mismo. Se pide a dos docentes que pasen al pizarrón una de ellas le da instrucciones oralmente a la otra compañera sobre cómo hacer algún dibujo, pero sin verla a la cara (de espaldas a ella). La otra maestra dibuja sin hacer ninguna pregunta. Luego se les da las mismas instrucciones pero viéndose el rostro y haciendo preguntas. Al terminar, se analiza en grupo cómo se dio el proceso de comunicación en los

dos casos, y cuál dibujo resultó más exacto y por qué.

Reconocen la importancia de la comunicación en su vida personal y profesional, escribiendo en una ficha personal sus apreciaciones.

Comentan algunas experiencias vividas.

Después se solicita que libremente salga uno de los participantes al frente de sus compañeros para expresar sus apreciaciones.

## **SALIDA**

Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia de las competencias laborales y sus características, en la vida de las personas, y la historia.

La evaluación se ejecutará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.

Realizan la meta cognición reflexionando sobre las competencias laborales.

### **¿Qué es comunicación**

COMUNICARSE es la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva para poder comprenderse uno al otro.

Una buena comunicación depende de una serie de “buenas actitudes” entre las partes involucradas, permite crear una sana relación de convivencia y un buen ambiente de trabajo donde las oportunidades de lograr los objetivos propuestos son más accesibles. Además, ayuda a evitar malas interpretaciones y pérdidas de tiempo.



### **¿Qué es competencias laborales?**



Podemos definir Competencias Laborales como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Aproximación)  
La Competencia Laboral como atributo es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.

## Sesión N° 2 Estrategias para el manejo de las competencias laborales

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Promover las capacidades de los participantes para saber hacer y saber actuar, comprendiendo el impacto de su desempeño dentro de la organización laboral, de forma que sepa asumir con responsabilidad las implicaciones y consecuencias de sus acciones.

**Dimensión:** Estrategias para el manejo de las competencias laborales

**FECHA:** 12- 05 -18

<b>TEMA</b>	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>
Estrategias para el manejo de las competencias laborales	<b>Dinámica:</b> “Cara con cara” Técnica preguntas y respuestas Observar video de las estrategias de las competencias laborales. <a href="https://youtu.be/6KP0jpuKE0E">https://youtu.be/6KP0jpuKE0E</a> Identificar las características de competencias laborales. Definir el uso estratégico del lenguaje y planificación de las competencias laborables. Realizar dibujos siguiendo instrucciones.	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Video Voz, cuerpo, Pc, Proyector y usb Pizarrón y marcadores Guía de Observación	Reconoce las estrategias de las competencias laborales en una organización o institución.

### INICIO.

Los docentes, previo saludo y presentación, participan en un juego de integración: llamado “cara a cara” el grupo se coloca en círculo. Se forman parejas a quienes les doy las instrucciones, nombro diferentes partes del cuerpo que se tiene que unir con la pareja, por ejemplo: “mano con mano, pie con pie, espalda con espalda, frente con frente, mirada con mirada, etc., en esta última los participantes repiten un diálogo tratando de sentir al máximo la comunicación y sosteniendo todo el tiempo la mirada con el compañero.

Con esta actividad se pretende estimular un ambiente a través del cual los participantes logran experimentar de manera directa diferentes posibilidades de comunicación con los demás miembros de su grupo, dentro de las que se encuentra la capacidad para expresar y



manifestarse por medio de gestos, abrazos, sonrisas, miradas, etc. teniendo en cuenta que las habilidades sociales se relacionan con la facilidad con que un individuo asuma este tipo de comunicación. Finalizado el diálogo la orden es: “abrazo con abrazo” y en el momento en que estén abrazados se da la orden “cara con cara” momento en el cual cada uno cambia rápidamente de pareja realizando más ejercicios con la dinámica llevada hasta el momento.

- A través de la técnica preguntas y respuestas, recuperan los saberes previos, y responden a las preguntas:

¿Qué es la estrategia para el manejo de las Competencias Laborales?

¿Cuál es la estrategia para el manejo de las Competencias Laborales?

### PROCESO

Los docentes observan un video acerca de “**La estrategia para el manejo de las Competencias Laborales**”.

<https://youtu.be/6KP0jpuKE0E>

Efectúan comentarios respecto lo observado, tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno.



En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican las características de las competencias laborales, y contrastan la información con lo observado en el video.

Se realiza dos dibujos de lo mismo. Se pide a dos docentes que pasen al pizarrón una de ellas le da instrucciones oralmente a la otra compañera sobre cómo hacer algún dibujo, pero sin verla a la cara (de espaldas a ella).

La otra maestra dibuja sin hacer ninguna pregunta. Luego se les da las mismas instrucciones pero viéndose el rostro y haciendo preguntas. Al terminar, se analiza en grupo cómo se dio el proceso de comunicación en los dos casos, y cuál dibujo resultó más exacto y por qué.

Reconocen la importancia de la comunicación en su vida personal y profesional, escribiendo en una ficha personal sus apreciaciones.

Comentan algunas experiencias vividas.

Después se solicita que libremente salga uno de los participantes al frente de sus compañeros para expresar sus apreciaciones.



## **SALIDA**

Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia de las competencias laborales y sus características, en la vida de las personas, y la historia.

La evaluación se ejecutará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.

Realizan la meta cognición reflexionando sobre las competencias laborales.



### **¿Qué es la estrategia para el manejo de las Competencias Laborales?**

Las estrategias de capacitación para desarrollar habilidades en los trabajadores

Es la que constituyen herramientas necesarias que garantizan el desarrollo eficiente de los recursos humanos en las empresas, consideraciones que asume la autora en la investigación para la elaboración de la estrategia propuesta.



### **¿Cuál es las estrategias para el manejo de las competencias laborales?**

Es la que introduce cambios concretos en sus métodos de trabajo comprometiendo recursos y tiempo para mejorar su propia performance y la de otros y Establece objetivos desafiantes y realistas haciendo

consideraciones explícitas del posible beneficio o rentabilidad del negocio.

### Sesión N° 3 Entrenando mis capacidades

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Desarrollar métodos efectivos para fortalecer las competencias laborales.

**Dimensión:** Entrenando mis capacidades

**FECHA:** 25- 05 - 18

<b>TEMA</b>	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>
Entrenando mis capacidades	<b>Dinámica:</b> “Cara con cara” Técnica preguntas y respuestas Observar video de entrenando mis capacidades <a href="https://vimeo.com/165266809">https://vimeo.com/165266809</a> Identificar las características de entrenando mis capacidades. Definir el uso estratégico del lenguaje y planificación de las competencias laborables. Realizar dibujos siguiendo instrucciones.	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Video Voz, cuerpo, Pc, Proyector y usb Pizarrón y marcadores Guía de Observación	Brindar al empleado conocimientos amplios y flexibilidad de desempeños.

### INICIOS

Los docentes, previo saludo y presentación, participan en un juego de integración: llamado “cara a cara” el grupo se coloca en círculo. Se forman parejas a quienes les doy las instrucciones, nombro diferentes partes del cuerpo que se tiene que unir con la pareja, por ejemplo: “mano con mano, pie con pie, espalda con espalda, frente con frente, mirada con mirada, etc., en esta última los participantes repiten un diálogo tratando de sentir al máximo la



comunicación y sosteniendo todo el tiempo la mirada con el compañero.

Con esta actividad se pretende estimular un ambiente a través del cual los participantes logran experimentar de manera directa diferentes posibilidades de comunicación con los demás

miembros de su grupo, dentro de las que se encuentra la capacidad para expresar y manifestarse por medio de gestos, abrazos, sonrisas, miradas, etc. teniendo en cuenta que las habilidades sociales se relacionan con la facilidad con que un individuo asuma este tipo de comunicación. Finalizado el diálogo la orden es: “abrazo con abrazo” y en el momento en que estén abrazados se da la orden “cara con cara” momento en el cual cada uno cambia rápidamente de pareja realizando más ejercicios con la dinámica llevada hasta el momento.

- A través de la técnica preguntas y respuestas, recuperan los saberes previos, y responden a las preguntas:

¿Qué es capacidades en Competencias Laborales?

¿Cómo entrenar mis capacidades?

## PROCESO

Los docentes observan un video acerca de “**Entrenando mis capacidades**”.

<https://vimeo.com/165266809>

Efectúan comentarios respecto lo observado, tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno.

En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican las características de las competencias laborales, y contrastan la información con lo observado en el video.



Se realiza dos dibujos de lo mismo. Se pide a dos docentes que pasen al pizarrón una de ellas le da instrucciones oralmente a la otra

compañera sobre cómo hacer algún dibujo, pero sin verla a la cara (de espaldas a ella). La otra maestra dibuja sin hacer ninguna pregunta. Luego se les da las mismas instrucciones pero viéndose el rostro y haciendo preguntas. Al terminar, se analiza en grupo cómo se dio el proceso de comunicación en los dos casos, y cuál dibujo resultó más exacto y por qué.

Reconocen la importancia de la comunicación en su vida personal y profesional, escribiendo en una ficha personal sus apreciaciones.

Comentan algunas experiencias vividas. Después se solicita que libremente salga uno de los participantes al frente de sus compañeros para expresar sus apreciaciones.

## SALIDA

Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia de las competencias laborales y sus características, en la vida de las personas, y la historia.

La evaluación se ejecutará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.

Realizan la meta cognición reflexionando sobre las competencias laborales.



### ¿Qué es capacidades en Competencias Laborales?

Es la **capacidad** para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.

### ¿Cómo entrenar mis capacidades?



Transformar las ideas en acciones; es decir, proponerse objetivos y planificar la gestión de las estrategias, el desarrollo de proyectos y la valoración de los resultados. Ser competente para cooperar y trabajar en equipo, cuidar las relaciones

interpersonales y valorar las ideas de los demás, recordando que la actitud de iniciativa resulta contagiosa en un ambiente de cordialidad, cooperación y responsabilidad compartida.



## Sesión N° 4 Valorando el talento humano

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Desarrollar métodos efectivos para fortalecer las competencias laborales.

**Dimensión:** Valorando el talento humano.

**FECHA:** 11- 06 -18

TEMA	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	INDICADORES
Valorando el talento humano	<b>Dinámica:</b> “Cara con cara” Técnica preguntas y respuestas Observar video de Valorando el talento humano <a href="https://youtu.be/5zrExSO4rgw">https://youtu.be/5zrExSO4rgw</a> Identificar las características de valorando el talento humano. Definir el uso estratégico del lenguaje y planificación de valorando el talento humano. Realizar dibujos siguiendo instrucciones.	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Video Voz, cuerpo, Pc, Proyector y usb Pizarrón y marcadores Guía de Observación	Brindar al empleado conocimientos amplios y flexibilidad de desempeños.

### INICIOS

Los docentes, previo saludo y presentación, participan en un juego de integración: llamado “cara a cara” el grupo se coloca en círculo. Se forman parejas a quienes les doy las instrucciones, nombro diferentes partes del cuerpo que se tiene que unir con la pareja, por ejemplo: “mano con mano, pie con pie, espalda con espalda, frente con frente, mirada con mirada,



etc., en esta última los participantes repiten un diálogo tratando de sentir al máximo la comunicación y sosteniendo todo el tiempo la mirada con el compañero.

Con esta actividad se pretende estimular un ambiente a través del cual los participantes logran experimentar de manera directa diferentes posibilidades de comunicación con los demás miembros de su grupo, dentro de las que se encuentra la capacidad para expresar y

manifestarse por medio de gestos, abrazos, sonrisas, miradas, etc. teniendo en cuenta que las habilidades sociales se relacionan con la facilidad con que un individuo asuma este tipo de comunicación. Finalizado el diálogo la orden es: “abrazo con abrazo” y en el momento en que estén abrazados se da la orden “cara con cara” momento en el cual cada uno cambia rápidamente de pareja realizando más ejercicios con la dinámica llevada hasta el momento.

- A través de la técnica preguntas y respuestas, recuperan los saberes previos, y responden a las preguntas:

¿Qué es capacidades en Competencias Laborales?

¿Cómo entrenar mis capacidades?

## PROCESO

Los docentes observan un video acerca de “**valorando el talento humano**”.

<https://youtu.be/5zrExSO4rgw>

Efectúan comentarios respecto lo observado, tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno.

En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican las características de las competencias laborales, y contrastan la información con lo observado en el video.



Se realiza dos dibujos de lo mismo. Se pide a dos docentes que pasen al pizarrón una de ellas le da instrucciones oralmente a la otra compañera sobre cómo hacer algún dibujo, pero sin verla a la cara (de espaldas a ella). La otra maestra dibuja sin hacer ninguna pregunta. Luego se les da las mismas

instrucciones pero viéndose el rostro y haciendo preguntas. Al terminar, se analiza en grupo cómo se dio el proceso de comunicación en los dos casos, y cuál dibujo resultó más exacto y por qué.

Reconocen la importancia de la comunicación en su vida personal y profesional, escribiendo en una ficha personal sus apreciaciones.

Comentan algunas experiencias vividas.

Después se solicita que libremente salga uno de los participantes al frente de sus compañeros para expresar sus apreciaciones.

### **SALIDA**

Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia de las competencias laborales y sus características, en la vida de las personas, y la historia.

La evaluación se ejecutará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.

Realizan la meta cognición reflexionando sobre las competencias laborales.

### **¿Qué es talento humano?**

Requiere ser trasladada como una de las principales responsabilidades de los directivos, dirigentes o líderes de las empresas, por lo cual cobra fundamental importancia la capacidad de estos para valorar el talento de las personas, es decir saber buscar, perseguir y contratar personas cuyas capacidades intelectuales y relacionales aporten valor a la gestión del negocio para el cual se dedicarían.

### **¿Cómo valorar el talento humano?**

Analizando sus intenciones, motivaciones y aspiraciones. Muchos fracasos del pasado son fuentes de grandes aprendizajes para el éxito del futuro. No porque hayan fracasado en el pasado, significa que lo harán en el futuro. Más bien enfóquese en entender cuáles fueron los motivos y los aprendizajes derivados de esa experiencia.





## Sesión N° 5 Aprendiendo a Trabajar en Equipo

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Trazar un programa de acción en el que se formalicen los compromisos y los objetivos a los que se compromete el equipo, por qué es importante y cómo va a trabajar el equipo en conjunto para conseguir los resultados.

**Dimensión:** Habilidades, potencialidades de equipo, Liderazgo

**FECHA:** 18- 06 -18

<i>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</i>	<i>TEMA</i>	<i>RECURSOS</i>	<i>INDICADORES</i>
<p><b>Dinámica:</b> “El juego de las posibilidades Técnica preguntas y respuestas Observar video de competencias <a href="https://www.wrike.com/es/blog/12">https://www.wrike.com/es/blog/12</a> - Mejor conocimiento de un nicho de mercado, fortalezas y debilidades. -Mejor identificación de oportunidades de negocios por la agudeza de ideas que produce un grupo interdisciplinario comprometido.</p>	<p>Aprendiendo a Trabajar en Equipo</p>	<p>Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Video Voz, cuerpo, Pc, Proyector y usb Pizarrón y marcadores  Guía de Observación</p>	<p>Manejo de trabajo en equipo en una organización o institución.</p>

### INICIOS

Excelente juego en equipo de 5 minutos de duración. Entrega un objeto a una persona de cada equipo. Tendrán que levantarse de uno en uno y demostrar cómo se usa el objeto en cuestión. El resto del equipo tiene que adivinar lo que está haciendo el jugador que se ha levantado. Este jugador no puede hablar y la demostración debe ser de ideas originales y quizá absurdas.



## **SALIDA**

Los docentes dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importante que es el trabajo en equipo en su lugar de trabajo.

### **¿Qué es la estrategia se utiliza para el trabajo en equipo?:**

Las estrategias diseñadas fueron nueve las cuales se pusieron en práctica durante toda esta sesión.

#### **1. Selecciona a las personas adecuadas**

Es clave tener la correcta combinación de personas en un equipo, y por ello se deben evaluar los conocimientos, intereses y experiencia relevantes para la tarea a realizar, como así también disposición de los individuos para la colaboración.



#### **2. Fomenta un clima de trabajo en equipo**

Por ello se debe definir los principios básicos de trabajo desde un principio.

#### **3. Promueve el diálogo abierto**

Uno de los propósitos del equipo es acrecentar los aportes de cada uno de sus miembros. Un ambiente de colaboración facilitará la libre expresión de ideas y opiniones.

#### **4. Se claro respecto de las expectativas**

Las personas necesitan conocer qué se espera de ellas y en qué plazo deben lograrlo.

#### **5. Faculta a las personas para la acción**

Un equipo trabaja mejor cuando se le permite tener la autoridad para la realización de una tarea. Frecuentemente, lo mejor que un Manager puede hacer es no atravesarse en el camino del equipo.

#### **6. Facilita los recursos necesarios**

El equipo debe poseer el lugar adecuado, los recursos técnicos, presupuestarios y el tiempo suficiente para poder hacer su trabajo.

#### **7. Comunica, comunica y comunica**

Es decir, esfuérzate por desarrollar un proceso eficaz de comunicación que facilite la transmisión de mensajes y el feedback.

#### 8. Celebra el trabajo en equipo

Debes reconocer y recompensar a aquellas personas que sobresalgan en el equipo. El tipo de premio no es tan importante como el hecho de destacar públicamente el trabajo bien hecho.

#### 9. Fomenta el sentido de pertenencia

Existen muchos recursos para lograr reforzar el sentido de pertenencia a un grupo de trabajo la integración a este. Organizar charlas y eventos de ocio en grupo, organizar viajes, establecer premios al mejor desempeño grupal, retiros grupales, diseñar voluntariados y actividades sociales con la comunidad.

## Sesión N° 6 Valorando mi equipo de trabajo

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Desarrollar métodos efectivos para fortalecer lazos de hermandad.

**Dimensión:** Relaciones interpersonales

**FECHA:** 22- 07 - 18

<b>TEMA</b>	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>
Valorando mi equipo de trabajo	Dinámica: “La búsqueda del tesoro Técnica preguntas y respuestas Identificar las características de mi equipo de trabajo Definir el uso estratégico del lenguaje y planificación a utilizar.	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Voz, cuerpo, Pc, Proyector y usb Pizarrón y marcadores Guía de Observación	Brindar al empleado confianza flexibilidad empatía.

### INICIOS

Los docentes, previo saludo y presentación, participan en un juego de integración: llamado “la búsqueda del tesoro” se divide al grupo en equipos de 2 personas o más. Elabora una lista de tareas ridículas para que cada equipo las haga en grupo. Entre las tareas puedes incluir sacarse una autofoto con un extraño, sacar una foto a un edificio u objeto que se encuentre fuera de la oficina, etc. Entrega la lista a cada equipo, junto con un plazo máximo en el que deben completar todas las tareas. Gana quien complete la mayoría de las tareas en el menor tiempo. (Si quieres, puedes crear tu propio sistema de puntuación según la dificultad de las tareas).

**Objetivo:** se trata de un excelente ejercicio para fomentar el espíritu de equipo que ayuda a romper los grupillos de la oficina al fomentar el trabajo entre personas de otros equipos, departamentos o círculos sociales.

## **PROCESO**

- Efectúan comentarios respecto a lo realizado tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno.

En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican la importancia sobre la valoración al equipo de trabajo.

Reconocen la importancia de las relaciones interpersonales, escribiendo en una ficha personal sus apreciaciones.

Comentan algunas experiencias vividas.

Después se solicita que libremente salga uno de los participantes al frente de sus compañeros para expresar sus apreciaciones.

## **SALIDA**

Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia de valorar el equipo de trabajo en la organización y sus características, en la vida de las personas.

Realizan la meta cognición reflexionando sobre el tema tratado en esta sesión 6

### **¿Cómo se valora a un Equipo de trabajo?**

Un equipo de trabajo feliz es también uno productivo que tiene un gran retorno de inversión a corto, medio y largo plazo, pues su bienestar genera un crecimiento orgánico en valores como la creatividad, lealtad, y sin duda alguna, en el cumplimiento de las tareas y los objetivos de la empresa.

Esto no se conoce al azar y es ahí cuando surge la necesidad de medir y evaluar a cada uno de los individuos que lo integran para obtener un panorama claro de qué se está ejecutando bien, qué debe continuar y por supuesto, encontrar esas dificultades existentes tanto a nivel de comunicación, como en el desarrollo del trabajo y así resolver lo que definitivamente debe cambiar.

En todas las estructuras organizacionales cada departamento es diferente y su talento humano también lo es; por esta razón, como director de un equipo, para medir el desempeño del grupo es recomendable construir tus propias herramientas de medición, pues eres quien mejor conoce los objetivos que debes y quieres alcanzar para llegar a esas metas y adicionalmente, trabajar con entusiasmo.

## Sesión N° 7 Mi equipo Efectivo

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Establecer Metas Realistas.

**Dimensión:** Gestión y Comunicación.

**FECHA:** 23- 07 -18

<b>TEMA</b>	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>
Mi equipo efectivo	<b>Dinámica:</b> “intercambio de roles” Técnica preguntas y respuestas Identificar las capacidades de los participantes. Definir el uso estratégico del lenguaje y planificación de valorando el talento humano.	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Voz, cuerpo, Pc, Proyector y usb Pizarrón y marcadores Guía de Observación	Demostrar las capacidades de gestión de cada participante durante esta sesión

### INICIOS

Los docentes, previo saludo y presentación, participan Una vez que los miembros del equipo se han creado lazos empáticos entre ellos, es importante que cada uno se vuelva consciente del trabajo y las responsabilidades de los demás. Para lograrlo, una de las dinámicas de trabajo en equipo más eficaces es el **intercambio de roles**.

El intercambio de roles consiste en crear una situación ficticia, directamente relacionada con el trabajo que se va a desempeñar y en la que cada miembro del equipo asuma el papel de otro. Por ejemplo, el responsable de diseño gráfico puede asumir el papel del responsable de atención al cliente y este puede asumir el papel del responsable de redacción.

El reparto de los roles se efectuará de manera que, en la situación ficticia, nadie represente el papel que va a desempeñar en el trabajo real. De esta forma, conseguimos que cada persona se concientice de la importancia y de las dificultades del trabajo de sus compañeros.

## PROCESO

Efectúan comentarios respecto lo observado, tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno sobre lo realizado en la dinámica anterior.

En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican las características del equipo efectivo de una empresa, y contrastan la información con el material que se les entrego.

Viéndose el rostro y haciendo preguntas. Al terminar, se analiza en grupo cómo se dio el proceso durante la sesión

## SALIDA

Dialogan sobre la dinámica realizada, y reconocen la importancia de tener un equipo efectivo. La evaluación se ejecutará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.

### ¿Qué es un Equipo Efectivo?

Contrariamente a lo que se suele pensar, **no muchas personas saben cómo desarrollar un equipo de trabajo efectivo**. Para que sus miembros se sientan motivados y actúen en función del bien común, es fundamental que se sientan parte de algo mucho más grande que el equipo en sí. La dificultad para **diferenciar la noción general del equipo el desarrollo de un equipo eficaz y sólido** ha llevado a muchos jefes a no cumplir con los objetivos pautados por la compañía. Para evitar que esto suceda, te presentamos **5 formas de construir un equipo de trabajo efectivo**.

#### 1. *Establecer metas realistas*

Es fundamental no sólo que desde el primer momento dejes en claro a qué objetivos apunta el equipo, sino que **debes establecer metas realistas**. Esto no quiere decir que sean fáciles y no representen ningún desafío, sino que **pueden llegar a concretarse y así**



**motivar a los empleados a seguir trabajando** para cosechar más logros.

#### 2. *Dejar que participen en la gestión*

Que te abras a escuchar las opiniones de los demás no quiere decir que estés dejando el mando. Los grandes líderes reconocen la **importancia de estar abierto a los aportes ajenos** y desde todos los puntos de vista.

### 3. Mostrarte abierto al diálogo

Para que un equipo sea exitoso es esencial que **todos los canales de comunicación estén abiertos y en perfecto funcionamiento**. Este mecanismo debe empezar por ti mismo: auspicia reuniones asiduas y muéstrate dispuesto a concretar citas personales para **escuchar las inquietudes e ideas de quienes tienes a tu cargo**.

### 4. Comunica los problemas

No te limites sólo a comunicar cuando las cosas salen bien. **Si actúas misteriosamente ante una situación de crisis, generarás confusión entre tus empleados** que pueden llegar a dudar de su continuidad laboral en la empresa. Además, al hacer público el conflicto pondrás más cabezas a pensar una posible solución.

### 5. Realiza un seguimiento

*Una vez que establezcas las metas, reglas de trabajo y pautas de comportamiento, debes realizar un seguimiento periódico para controlar que todo marche de maravilla. Esto no quiere decir que tengas que estar encima de las personas exigiendo productividad, sino que de vez en cuando te tomes un tiempo para observar los progresos del equipo.*



## Sesión N° 8 Resultados efectivos

**Datos informativos:** Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

**Objetivo:** Resultados eficientes acorde a la realidad de la empresa.

**Dimensión:** talento humano, competencia laboral, planificación.

**FECHA:** 24- 07 -18

<b>TEMA</b>	<b>ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES</b>
Resultados efectivos	Técnica preguntas y respuestas Observar video de las estrategias de resultados efectivos <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Z4pcFjEbxnM">https://www.youtube.com/watch?v=Z4pcFjEbxnM</a> Técnicas de aprendizaje de resultados efectivos a corto mediano y largo plazo.	Cuerpo y voz Preguntas y respuestas Video Voz, cuerpo, Pc, Proyector y USB Pizarrón y marcadores Guía de Observación	Obtener más conocimiento de organización planeación para obtener resultados efectivos

### INICIOS

Los docentes, previo saludo y presentación, participan de la sesión 6 en donde se les proyecta un video sobre resultados efectivos en una organización en la cual los participantes se muestran muy participativos y atentos a la presentación.

Con esta actividad se pretende que los participantes entren en un ambiente de confianza y puedan experimentar de manera directa diferentes posibilidades de comunicación y aprendizaje con los demás miembros de su grupo, dentro de las que se encuentra la capacidad para expresar y manifestarse por medio de una serie de preguntas y respuestas y se formara una especie de foro abierto para plantear ciertas temáticas enfocadas al tema de estudio.

### PROCESO

Los docentes observan un video acerca de resultados efectivos  
<https://www.youtube.com/watch?v=Z4pcFjEbxnM>

Efectúan comentarios respecto lo observado, tratan de ubicarse en el tiempo, espacio, lugar e importancia del dialogo ameno.

En grupos de 4 integrantes, interactúan y luego identifican las características que debe tener una organización para tener resultados efectivos, y contrastan la información con lo observado en el video.

Comentan algunas experiencias vividas.

Después se solicita que libremente salga uno de los participantes al frente de sus compañeros para expresar sus apreciaciones.

## **SALIDA**

Dialogan sobre la forma de obtener resultados efectivos y reconocen lo importante que es mantener la estabilidad en una organización.

La evaluación se ejecutará durante todo el proceso mediante la observación sistemática.

### **¿Estrategia para obtener resultados efectivos?**

**Las organizaciones deben revisar sus estrategias para competir en forma satisfactoria y aprovechar las oportunidades o evitar las amenazas que el tiempo trae consigo creando formas innovadoras de acción.**

**Un programa de planeación efectivo se convierte en “el mapa” de los directivos y su personal** para identificar las principales líneas de desarrollo del pensamiento estratégico y tener oportunidad de hacer un análisis amplio y ordenado, cubriendo todos los aspectos de la empresa con la que se alcanza el desarrollo y aprovechamiento de las capacidades internas para enfrentar distintos retos, así como para dar respuesta o anticiparse a los cambios del entorno y competir en el mercado; integra, además, la visión de largo plazo, es decir, ¿en dónde nos encontramos hoy?, ¿hacia dónde vamos? y ¿a dónde queremos llegar? Respuestas que todo directivo debe conocer, incluso cuando tenga que direccionar el rumbo.

**Poner en marcha la planeación estratégica es una tarea permanente** de todo director a cualquier nivel de una organización, **incluso crear un área dedicada a esta actividad podría ser vital para asegurar el éxito y control de contingencias en la empresa.**

**Pero, ¿cómo mejorar la capacidad competitiva a través de la planeación estratégica y qué retos se prevén?**

Es necesario, en primera instancia, dirigir la mirada al tema de la competencia, considerando no sólo el lugar que se ocupa en el mercado, sino también la existente en los niveles jerárquicos típicos de una organización (directivo, unidad de negocio y operativa) y, visualizar el éxito o fracaso, crecimiento o caída de la organización; en torno a ello, crear la **misión y visión del negocio**.

**Anexo N° 5**  
**EVIDENCIA FOTOGRÁFICA**

Fotografía 01



Leyenda: Socializando el Programa de Gestión de Talento humano con los Docentes de la  
Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

Fotografía 02



Leyenda: Primera sesión del Programa de Gestión de Talento humano con los Docentes de la  
Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

Fotografía 03



Leyenda: Octava sesión del Programa de Gestión de Talento humano con los Docentes de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño

## Anexo N° 6

### Constancia de aplicación de prueba piloto.

#### UNIDAD EDUCATIVA

#### "LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO"

Dirección: Km. 1 vía Palenque-Santa Martha

Correo: [uelautaroaspiazu@gmail.com](mailto:uelautaroaspiazu@gmail.com)

Teléfono: 2917330

Palenque Los Ríos Ecuador

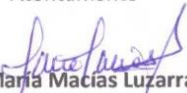
### CONSTANCIA

El maestrante **RODRIGUEZ MAYEA VICTOR RAUL**, **APLICÓ** la prueba piloto del del proyecto de investigación titulado: **"PROGRAMA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO 2018"**, dicha prueba se las realiza a los docentes de esta institución desde el 16 de abril hasta el 27 de julio del 2018.

La presente certificación otorgo para que el interesado haga el uso que estime conveniente

Palenque, 16 abril del 2018.

Atentamente

  
MSc. María Macías Luzarraga  
RECTORA (E)



**UNIDAD EDUCATIVA**  
**“LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO”**  
Dirección: Km. 1 vía Palenque-Santa Martha  
Correo: [uelautaroaspiazu@gmail.com](mailto:uelautaroaspiazu@gmail.com)  
Teléfono: 2917330  
Palenque      Los Ríos      Ecuador

## CERTIFICACION

La suscrita MSc. María Leonor Macías Luzarraga, Rectora ( E ) de la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño, CERTIFICA: haber autorizado al maestrante **RODRIGUEZ MAYEA VICTOR RAUL**, la ejecución del trabajo de investigación titulado: **“PROGRAMA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA LAUTARO ASPIAZU SEDEÑO 2018”**, que se realizará desde el 16 de abril hasta el 27 de julio del 2018.

La presente certificación otorgo para que el interesado haga el uso que estime conveniente

Palenque, 16 abril del 2018.

Atentamente

  
MSc. María Macías Luzarraga  
RECTORA (E)  




**UNIDAD EDUCATIVA  
DR. ANTONIO ANDRADE FAJARDO**  
Resolución Ministerial 472 de Enero 29 de 1992  
Vinces – Los Ríos – Ecuador  
ueantonioandradefajardo@gmail.com  
Teléfono 052790140



## CONSTANCIA

El maestrante **RODRIGUEZ MAYEA VICTOR RAUL**, APLICÓ la prueba piloto del proyecto de investigación titulado: “PROGRAMA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA DR. ANTONIO ANDRADE FAJARDO 2018”, dicha prueba se las realizó a los docentes de esta institución el 25 y 28 de mayo del 2018.

La presente certificación otorgo para que el interesado haga el uso que estime conveniente.

Vinces, mayo 28 del 2018.

  
Ing. Donald Pareja Merchán  
RECTOR





## Anexo N° 7

### Actas de sustentación de tesis



#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

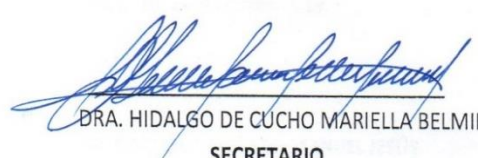
Siendo las 10:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PROGRAMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RIOS -2018." presentada/o por el /la bachiller **RODRIGUEZ MAYEA, VICTOR RAUL**.

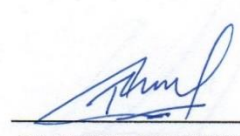
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar  
por Mayoría

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

Piura, 10 de Abril del 2019

  
DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS  
PRESIDENTE

  
DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA  
SECRETARIO

  
DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY  
VOCAL

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO  
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **RODRIGUEZ MAYEA, VICTOR RAUL**, ha sustentado la Tesis titulada:

"PROGRAMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS  
DOCENTES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RIOS -2018."

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por Mayoría

Habiendo recomendado siguientes:

- utilizar APA en citas, referencias y tablas
- mejorar la presentación
- coherencia título
- otras

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMIÑA

DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY



**Anexo N°8**  
Acta de originalidad de tesis.

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F08-PP-PR-
		02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Dr. Medina Gonzáles, Ronald Henry docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los Docentes en la Unidad Educativa de Los Ríos – 2018.

Del estudiante Rodríguez Mayea, Víctor Raúl constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 05 de noviembre del 2019

Dr. Ronald Henry Medina Gonzáles

DNI: 44310568

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

### Anexo N° 9

#### Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Víctor Raúl Rodríguez Mayea, identificado con DNI N° 1204462467, egresado del Programa de Maestro de la Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Programa de gestión de talento Humano en las competencias laborales de los docentes de Los Ríos-2018; 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
DNI: N° 120.446.2467

FECHA: PIURA, DE FEBRERO del 2019

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

**Anexo N° 10**  
Autorización de versión final.



**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:

RODRIGUEZ MAYEA, VICTOR RAUL

INFORME TITULADO:

"PROGRAMA DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN LAS COMPETENCIAS LABORLES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LOS RIOS, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoria

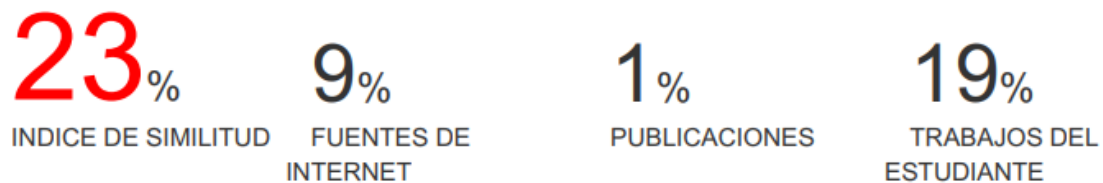


KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

Anexo N° 11  
Informe Turnitin

Programa de gestión de talento humano en las competencias  
laborales de los Docentes en la Unidad Educativa de Los Ríos -  
2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>14%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>dspace.utpl.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.equiposytalento.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Marcelino Champagnat</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Anexo N° 12

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque-2018.

**AUTOR:** RODRÍGUEZ MAYEA Víctor Raúl

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
¿En qué medida el programa de gestión de talento humano mejora las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño?	<p><b>General:</b> Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano mejora las competencias laborales de los docentes en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño del cantón Palenque-2018.</p> <p><b>Específicos:</b> - Identificar el nivel de las competencias laborales antes de aplicar el programa de gestión de talento humano en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de</p>	<p><b>General:</b> <b>H1.</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño Palenque-2018. <b>H0.</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente en las competencias laborales de los docentes.</p> <p><b>Específicas:</b> <b>He1:</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora significativamente la eficiencia de los docentes de la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión de Talento Humano</p> <p><b>Variable 2:</b> Competencias laborales</p>	<p><b>V1:</b> Gestión de Talento Humano</p> <p>Tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral. Proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente (Monereo, 2013)</p>	<p><b>Por su finalidad</b> Aplicada <b>Por el enfoque</b> Cuantitativo <b>Por su enfoque</b> Experimental <b>Por su alcance</b> transversal, bibliográfica</p>

	<p>Palenque -2018.</p> <p>- Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano influye en la dimensión eficiencia de los docentes de la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque -2018.</p> <p>-Determinar en qué medida el programa de gestión de talento humano influye en la dimensión organización de los docentes en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño de Palenque -2018.</p>	<p><b>H01:</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora significativamente la eficiencia de los docentes de la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.</p> <p><b>He2:</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora el desempeño docente y el rendimiento académico en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.</p> <p><b>H02:</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora el desempeño docente y el rendimiento académico en la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.</p> <p><b>He3:</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano mejora la organización en las funciones de los docentes de la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.</p> <p><b>H03:</b> La aplicación del programa de gestión de talento humano no mejora la organización en las funciones de los docentes de la unidad educativa Lautaro Aspiazu Sedeño.</p>		<p><b>V2:</b> Competencias Laborales (Delgado, 2015), es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos.</p>	
--	---	--	--	---	--