



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Relación entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad
Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Guayaquil Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Narcisa de Jesús Poveda Ochoa (ORCID: 0000-0002-1642-3521)

ASESOR:

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Este trabajo de especialización representa un esfuerzo por superarme tanto en mi vida profesional como en lo personal, se lo dedico a Dios Todopoderoso que es quién ilumina al hombre para alcanzar los logros que se proponen y a María Santísima por su ejemplo de fe y humildad, con todo mi amor a mis padres César Poveda y Rosario Ochoa, quiénes me han enseñado con su ejemplo a rebasar todas las barreras que la vida nos presenta, a querer ser mejor cada día, A mi hijo Jefferson Guayara Poveda que me ha ayudado a entender que no hay nada imposible y que sólo hay que esmerarse y sacrificarse, si es necesario, para lograr las metas que nos planteamos.

Autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis Padres, que fueron los personajes principales que lucharon siempre para lograr mi superación profesional, ya que me motivaron a conquistar mis ideales, para ser una persona noble, triunfadora y de gran servicio a la sociedad.

Deseo expresar mi más gentil agradecimiento a la institución, en la cual me he preparado con profesionalismo y esfuerzo constante para crecer como persona.

Al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su ayuda y su ardua entrega al grupo en la elaboración de mi tesis. ¡A todos, los que siempre nos brindaron su apoyo incondicional!

Autora

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de Autenticidad

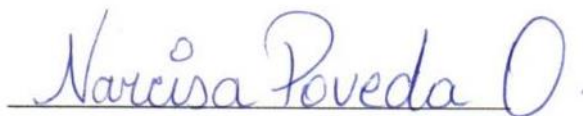
Yo, Lic. Narcisa de Jesús Poveda Ochoa, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con CI N° 0928397363, con la tesis titulada “Relación entre la Gestión estratégica y la Gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro-Ecuador, 2019”

Declaro bajo juramento:

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 auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Piura, 21 de octubre del 2019.



Lic. Narcisa de Jesús Poveda Ochoa

CI N° 0928397363

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 Gestión de talento humano	7
1.4 Formulación del problema	12
1.5 Justificación.....	12
1.6 Hipótesis	13
1.6.1 Hipótesis general.....	13
1.6.2 Hipótesis específicas	13
1.7 Objetivos	13
1.7.1 Objetivo general.....	13
1.7.2 Objetivos específicos.....	13
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de las variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	17
2.3.1. Población	17

2.3.2. Muestra.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.4.1 Técnicas.....	17
2.4.2 Instrumentos.....	18
2.4.3 Validez.....	18
2.4.4 Confiabilidad.....	18
2.5 Procedimiento.....	19
2.6. Método de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1.Muestra	17
Tabla 2.Gestión estratégica y la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro	20
Tabla 3.Gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro	21
Tabla 4.Gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro ..	22
Tabla 5.Gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro	23
Tabla 6 Correlación entre la gestión estratégica y la GTH en la U.E.F. Eloy Alfaro	24
Tabla 7.Correlación entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH	26
Tabla 8.Correlación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH	28
Tabla 9.Correlación entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH	30

Índice de Figuras

Figura 1. Hipótesis general.....	25
Figura 2. Hipótesis específica 1.....	27
Figura 3. Hipótesis específica 2.....	29
Figura 4. Hipótesis específica 3.....	31

RESUMEN

A continuación, se presenta una investigación cuyo objetivo es establecer la relación que existe entre la Gestión Estratégica y la Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil - Ecuador, periodo 2019 – 2020. Con el fin de alcanzarlo, se plantea la utilización de una metodología basada en el estudio no experimental de diseño descriptivo-analítico correlacional y transversal. Para obtener información concreta de las variables que presentan conflicto, se considera el levantamiento de una población compuesta de 35 educadores de la institución, los cuales también son considerados como muestra, para que los resultados representen apropiadamente la situación actual de la problemática. El instrumento utilizado es el cuestionario, compuesto por 20 ítems para recolectar datos de la variable Gestión Estratégica y 18 ítems para la variable Gestión del Talento Humano, el mismo es validado por expertos y para medir el nivel de confiabilidad se realiza el análisis de consistencia interna, a través de la prueba Alfa de Cronbach. Para analizar los datos, se emplea una estadística descriptiva e inferencial, con la prueba “r” de Pearson, en una base de datos de Excel y la aplicación del programa SPSS v.25. Los resultados indican que la Gestión Estratégica del plantel calificada como poco adecuada con el 40%; mientras que la Gestión del Talento Humano obtiene la calificación de eficiente con el 45.7%. Así mismo, se encontró que existe correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01 ($r= 0.584$, $p=0,000<0.01$), esto indica que se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: Gestión, Educación, Administración, Calidad, Talento.

ABSTRACT

Next, an investigation is presented whose objective is to establish the relationship that exists between the Strategic Management and the Management of Human Talent of the Fiscal Education Unit Eloy Alfaro of the city of Guayaquil - Ecuador, period 2019 - 2020. In order to achieve it, the use of a methodology based on the non-experimental study of descriptive-correlational and cross-sectional design is proposed. To obtain concrete information on the variables that present conflict, the survey of a population made up of 35 educators from the institution is considered, who are also considered as a sample, so that the results appropriately represent the current situation of the problem. The instrument used is the questionnaire, made up of 20 items to collect data on the Strategic Management variable and 18 items for the Human Talent Management variable, it is validated by experts and an internal consistency analysis is performed to measure the level of reliability, through the Cronbach Alpha test. To analyze the data, a descriptive and inferential statistic is used, with Pearson's "r" test, in an Excel database and the application of the SPSS v.25 program. The results indicate that the Strategic Management of the campus is rated as unsuitable with 40%; while Human Talent Management obtains the efficient rating with 45.7%. Likewise, it was found that there is a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level ($r = 0.584$, $p = 0.000 < 0.01$), this indicates that the research hypothesis is accepted.

Keywords: Management, Education, Administration, Quality, Talent.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente la educación Latinoamericana atraviesa por cambios profundos en la manera que los gobiernos destinan un mayor presupuesto para la formación de los futuros ciudadanos en sus respectivas naciones, Sin embargo, y “aunque suene rudo decirlo, los latinoamericanos somos en materia de resultados educativos el basurero de los países desarrollados, al menos en lo que a test estandarizados se refiere” (Waissbluth, 2018, p. 27). Esto debido que existen diferencias notables en comparación con los sistemas educativos de países como Corea del Sur, Japón, Finlandia, Canadá y Estonia, naciones consideradas como el TOP5 en educación, según el último reporte PISA. Aunque algunos gobiernos de América Latina, consideran que dicha prueba no refleja la realidad en sus respectivos solitarios, es poco posible que sea cierto, pues las naciones participantes de la prueba, también colaboran con el diseño y aplicación de la prueba PISA, es decir, contribuyen con cierta cantidad de preguntas, así como el debate de la estructura que la misma evaluación debe tener.

En Ecuador, una de las maneras en que se busca mejorar el nivel de la educación, es a través del Plan Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP), apoyado por la Oficina de la UNESCO Quito, a fin de “dotar a toda la juventud y personas adultas con las competencias necesarias para el empleo, el trabajo decente, el espíritu empresarial y el aprendizaje a lo largo de toda la vida” (UNESCO, 2020, párr. 1). Por ellos se viene promoviendo un tipo de gestión estratégica que satisfaga las necesidades de la escuela, Así, el tipo de gestión más antiguo conocido data a mediados del siglo XX, es una especie de herramienta utilizada para administrar las empresas de la época, reflejándose el resultado en una especie de plan estratégico, convirtiéndose en una guía para algunas instituciones educativas a fin de lograr sus objetivos. Agregado a ello, Camargo (2017) sostiene que, en el modelo estratégico como complemento del tipo de gestión, le dota de un componente con una filosofía orientada hacia la construcción de valores para el alcance de sus objetivos institucionales. Un claro ejemplo son las organizaciones japonesas que han alcanzado elevados niveles de competitividad, basados en una filosofía centrada en el

hombre, o como la teoría “Z”.

Consecuentemente, la Gestión del Talento Humano (GTH) en el proceso de enseñanza necesita variaciones profundas que garanticen la mejor práctica de enseñanza, los cuales van ajustándose a un engranaje de docentes profesionales de los saberes pedagógicos. Con estos antecedentes, muchas naciones del mundo promueven mucho la vinculación de los diferentes criterios sobre el Desempeño Docente, conocidos también con el nombre de Marco para la Buena Enseñanza, así se constituye como el primer eslabón donde se construye e implementa las políticas en educación pública direccionadas al fortalecimiento y potencialización praxis docente, como también una eficiente GTH (UNESCO, 2015).

Ante aquello, Waissbluth (2018) cree que un buen proceso de GTH se basa en la forma en la cual las entidades educativas, organizadas, libres y sistemáticamente alcanzan un desarrollo, motivación y fortalecimiento de aquellas capacidades y habilidades del personal docente, de dicha manera se proveen diferentes aspectos que se vuelven significativos para varias necesidades del hombre. A pesar de ello, es importante recalcar, que esta gestión engloba también múltiples procesos donde se recluta y selecciona, y también se consideran las diferentes competencias y las múltiples capacidades de los educadores. De igual forma Vallejo (2015) cree que, es necesario que las autoridades respondan a las diferentes inquietudes de los educadores, incluyendo en dicho proceso, cambios profundos en la cultura y GTH en los diferentes institutos de enseñanza, y así poder aportar a las diferentes prácticas eficientes educativas. Por consiguiente, el Talento Humano en una institución educativa tiene mucha importancia, porque a través de ellos se genera esa motivación que todo plantel debe tener para encaminarse en un centro de formación de alto nivel.

En principio William Ouchi (1981), norteamericano experto en gestión empresarial, considera la existencia de tres tipos diferentes de empresa, la primera denominada de tipo A en las cuales encasilla a las empresas de origen americano, las compañías de tipo J que están conformadas por las firmas de japonés y finalmente las entidades tipo Z donde se encuentran todas las instituciones que tienen una cultura relativamente nueva, dando origen a la denominada cultura Z. Dicha cultura Z posee muchas características que las empresas de occidente de dicha época no aplican y por el contrario recogen algunas que son comunes de empresas japonesas, las cuales encierran un amplio espectro de sugerencias,

esto significa que se lleva a cabo un verdadero enriquecimiento, un análisis de tal profundización que incógnitas de una institución educativa, derivan en el perfeccionamiento de resultados que pueden ser probados, y en ocasiones inesperados, siendo muchas veces calificados como asombrosos.

Según Orozco (2018) los primeros inicios de la gestión estratégica, datan de la época de la antigua Grecia, pues en aquel entonces existía la costumbre de elegir anualmente a un estrategos, que significa estrategia, o general de ejército, con la finalidad de que éste brindara asesoría a los gobernantes de Grecia en la manera adecuada de gestionar las tropas con el fin de obtener alguna ventaja contra su oponente. Con el pasar del tiempo estos estrategos, fueron electos no solo para un funcionamiento de consejería militar, sino también para otorgarles responsabilidades de carácter civil.

De acuerdo a este contexto, Ecuador a través del Ministerio de Educación en colaboración de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) buscan a los educadores o profesionales con las mejores aptitudes a través del concurso de méritos y oposición denominado Quiero Ser Maestro, el cual comprende una serie de pruebas donde se identifica a aquellos ciudadanos profesionales capaces de ocupar un lugar en el sistema de educación nacional, a los cuales como resultado de aprobar dichas pruebas, se les otorga el documento conocido como nombramiento definitivo, asegurando su plaza de trabajo en el magisterio ecuatoriano(MINEDUC, 2015).

A esto, el MINEDUC opina que la extensa carrera en formación educativa se debe incluir aquellos profesionales del sector educativo sin importar su función, de una manera que, unen o forman parte de estos educadores que tengan definitivamente los nombramientos respectivos, así como aquellos que trabajan bajo otra modalidad de contrato en las diferentes instituciones educativas públicos. Es así que Barrera (2016) indica que, en el año 2014, el 92,3% de formadores ecuatorianos que rindieron las pruebas del Ser Maestro para demostrar los conocimientos considerados como fundamentales para la educación de los jóvenes, situación que se convierte inédita en Sudamérica, esto demuestra consolidadamente cómo el 93% de docentes están aptos y tienen las capacidades necesarias

para ejercer la carrera educativa.

Según el Harvey Sánchez (2016) director del INEVAL en dicho año, en el proceso QSM estuvieron unos 140.915 docentes, quienes fueron convocados en su momento para rendir las pruebas evaluatorias, donde solo 104.800 alcanzaron la prueba de conocimientos, de estos, 6.339 maestros no lograron alcanzar la puntuación necesaria, pero, aun tienen la oportunidad de volver a acceder a otro proceso que les permita ejecutar nuevamente la evaluación y obtener el puntaje requerido.

Del mismo modo, y como parte de la GTH, los educadores que fueron evaluados en la elaboración del portafolios educativo, al igual que su respectivo tramite de evaluación. Además, se puede obtener principalmente la opinión certera de los estudiantes y representantes para poder evaluar la capacidad de liderazgo y aquellas habilidades consideradas como emocionales que demuestra el docente (Ministerio de Educación, 2018).

Es importante saber que la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro depende de la administración o gestión pública, observándose algunas limitaciones relacionadas a la gestión estratégica tales como: Falta de conocimiento sobre la planificación estratégica organización y control estratégico, aspectos a través de los cuales se evidencian algunas descoordinaciones entre el personal. Esto podría explicarse que la GTH no asume un rol protagónico en su labor pedagógica en la Unidad educativa, para lo cual las autoridades y todo el personal deben reflexionar y asumir cambios actitudinales y contribuir a innovar nuevas estrategias de gestión que permitan alcanzar aprendizajes de calidad.

La Unidad Educativa Fiscal “Eloy Alfaro” se encuentra ubicada geográficamente en la provincia costera del Guayas, de la ciudad de Guayaquil parroquia Ximena, específicamente en la cdla. 9 de octubre cuya dirección es Av. Rigoberto Ortiz, entre las calles Alberto Avellan y Pedro Saad con un aproximado de 1000 estudiantes, la cual no posee un plan estratégico que permita mejorar la actitud institucional y su relación con la GTH en las aulas de clases para que de esta forma se dé el correcto desarrollo de las actividades estudiantiles y buena relación entre quienes componen la comunidad educativa.

1.2 Trabajos previos

Como **Trabajos previos** en el contexto mundial, se ha considerado los aportes de: Rodríguez (2015) desarrolla su proyecto donde propone un Modelo de GTH que se basa en competencias, pasando por el mejoramiento del clima laboral de la organización, en la Universidad Libre de Colombia. El propósito de la investigación se fija la caracterización de las variables que guardan afinidad con el clima organizacional del CIDE y que se relacionan con aspectos básicos en materia comunicativa y liderazgo, así como el trabajo en equipo, entre otros. Para la metodología investigativa, se elige un enfoque mixto, mismo que permite la utilización de varios procesos en la recolección de datos, también el análisis de la información y la vinculación de resultados de carácter cuantitativo y también cualitativo. El análisis de la investigación fue tipo descriptivo, donde se aplicó la investigación de campo, y mediante una muestra de 38 educadores, los cuales contestaron un cuestionario con preguntas cerradas y opciones de respuestas en escala Likert, se logran estas conclusiones: una adecuada dirección en una institución, logra una mejor valoración del trabajo en equipo, pues los niveles de comunicación se vuelven más fluidos y elevan el nivel de información entre educadores y personal administrativo, los cuales perfeccionan el nivel competitivo de la institución y se logra una excelente calidad de enseñanza.

Según el aporte de Vegas (2012) con el proyecto “GT en los educadores de un Centro de Formación Técnica”, de la Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile. Donde el objetivo inmediato es la elaboración del modelo donde se gestione la efectivización de la GTH. La investigación fue exploratoria, cualitativa, por ende, la metodología de análisis incorporó entrevistas semiestructuradas, encuestas, revisión documental, síntesis conceptual y modelación teórica. En este sentido, se emplea el muestreo no probabilístico para 18 profesionales de la educación, los mismos que contestaron las preguntas de una encuesta, y concluyendo lo siguiente: los educadores del centro educativo donde se realiza el estudio, es un poco dinámico, así lo demuestra el 36% de educadores encuestados los cuales priorizaron firmemente la creación de programas de tipo formativo y continuo para que se garantice una alta calidad del proceso de enseñanza. Por otra parte, un conjunto de docentes no alcanza a visualizar una inducción muy adecuada, pues al inicio del periodo lectivo no generan los espacios necesarios para el proceso de formación de los educandos.

En cambio, Rodríguez & Santofimio (2016) con su tesis: “Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”, de la Universidad Libre de Colombia, donde el objetivo general se enfoca principalmente en aplicar un modelo de GTH que brinde la apertura a mejorar de manera progresiva el salario emocional de los profesionales que laboran en la institución. Para su efecto, el enfoque metodológico fue cuantitativo, lo que implica la recolección de información para comprobar hipótesis. El tipo de investigación se ajusta a una característica descriptiva. Por tanto, la muestra establecida para el estudio cuenta con la colaboración de 12 docentes. El instrumento aplicado para la extracción de datos, se tiene a la observación, la encuesta, para lograr los resultados que se detallan a continuación: cuando se trató sobre la participación en proyectos educativos para la institución, el 50% de los maestros mencionaron que no son atendidos, a lo cual se produjo una insatisfacción y su índice de calidad emocional se tendió a la baja. Además, el 57% de los encuestados dicen que en el plantel no se está respetando las normativas internas y que estas situaciones originan un grave perjuicio a la práctica docente.

En lo concerniente a lo Nacional, Agurto & Chico (2015) desarrollo su estudio donde propone un sistema de GTH con miras al mejoramiento del desempeño laboral y el incremento de la productividad en la Empresa Gerenconta S.A.”, de la Universidad de Guayaquil. En este estudio el objetivo era optimizar apropiadamente el desempeño y la productividad de todo el personal, mediante una eficiente GTH. Para su efecto, los tipos de investigación utilizados fueron de carácter exploratorio y descriptivo. La metodología de investigación fue descriptiva-explicativa, mientras que la técnica responde ala ejecución de la encuesta en una muestra compuesta de 60 trabajadores, y se concluye lo siguiente: tanto la el flujo de información y la comunicación interna del plantel, son poco efectivizados por el personal laboral, pues no se reconoce el principio de comunicación efectiva. Así mismo, la correcta elección de las personas para trabajar, debe basarse en las competencias necesarias y el perfil correcto que cada uno demuestre, pues así se realizan óptimos niveles de desempeño.

González (2016) desarrolló su tesis titulada: “La GTH y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico de Guaranda”, de la Universidad Estatal de Bolívar. Donde

el objetivo que se plantea busca mejorar los procesos donde se selecciona el personal que trabaja en el plantel. Para su efecto, la metodología aplicada, fue mixta, haciendo uso de una investigación aplicada, de campo y bibliográfica. El nivel de estudio fue descriptivo. En base a ello, los instrumentos utilizados responden a la técnica de observación, encuesta y entrevista. La muestra es integrada por 242 docentes, a los cuales se implementa un cuestionario, y se concluye que: un 52% de encuestados consideran la necesidad de incrementar los niveles de GTH pues existe una escasa visión del liderazgo entre los docentes. También, se cree que debe ser prioritario enfatizar en la elaboración de talleres para capacitar e innovar en el desempeño docente.

Así mismo, De La Cruz (2018) desarrolla el proyecto “GTH en el Centro de Prácticas UPSE, del cantón Río Verde, de la provincia Cantón Santa Elena”, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cuyo objetivo es el estudio enfocado en la identificación de los factores incidentes en la administración adecuada de la UTH de la UPSE. Para su efecto, el proceso investigativo hace uso de una investigación documental-bibliográfica, de campo. El método aplicado concuerda con el modelo inductivo-deductivo y estadístico-descriptivo. Mientras que las técnicas utilizadas estuvieron integradas por la entrevista y la encuesta. Debido a ello, se hace uso de una muestra de 30 docentes, del cual se lograron las conclusiones siguientes: el 17% de los educadores manifiestan que es necesario mejorar la comunicación interna de la institución, pues, aunque esta es aceptable, aún puede mejorarse, especialmente en los niveles jerárquicos. Además, el 67% de los docentes creen que sí es posible que se mejoren los medios de valoración para aquellas actividades que hacen énfasis en el desempeño de tipo laboral. Aunque el 33% restante cree que las mejoras deben ser inmediatas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión de talento humano

A menudo las personas han escuchado el término talento humano, sin embargo, no todos conocen su definición, o saben lo que significa. Para Brume & Herrera (2019) la gestión estratégica responde a la necesidad de planificar efectivamente un plan de acción para lograr las metas de la entidad. En este sentido, las actividades encaminadas a la solución de

problemas internos, ostenta la divulgación como elemento principal para dar a conocer dicho plan de acción (Quintero, 2017). El hombre al ser considerado como un instrumento dentro de una organización, posee múltiples características y habilidades que le permiten dar movimiento y acción a dicha entidad, por estos motivos Vallejo (2015) cree que es el elemento que más importancia tiene en la empresa, porque si llegase a perder equipos, herramientas o maquinarias, estos pueden ser recuperados mediante un préstamo o prima de seguro, para la reposición del elemento faltante. La autora dice, que no ocurre lo mismo con el elemento humano, porque éste es quien maneja dichos instrumentos con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

En la GTH se busca constantemente el desarrollo del capital humano, incrementando competencias y habilidades de cada sujeto que labora en la entidad; Según manifiesta Vallejo (2015) la GTH orienta la comunicación dentro de la organización e involucrando a los trabajadores de la empresa según sus necesidades. Con ello se apoya y respalda al personal, mismos que demuestran un enriquecimiento de personalidad y se motivan, constituyéndose como una fuerza laboral más valiosa para la empresa.

1.3.1.1 Gestión Estratégica

Se tiene a la Gestión estratégica, que según Kotler (1990) es un sistema que se utiliza para desarrollar y a la vez mantener en la misma dirección estratégica a una empresa para que pueda alcanzar sus metas y optimizar los recursos de la misma. Por otra parte, González & Rodríguez (2019) considera a la gestión estratégica como un conjunto de pasos formales que tienen el objetivo de alcanzar resultados esperados donde se integran varias decisiones para lograrlo. Principalmente engloba características como lo formal y rigidez en su ejecución. Así también, Ruíz, Ruíz, & Martínez (2017) manifiestan que es una composición gerencial de toma de decisiones, donde inicia con un análisis de la información de su entorno, con la finalidad de observar cuál es la situación para después decidir qué camino debe tomar la empresa para la consecución objetivos de manera competitiva.

Según Baltodano (2015) el término planeación estratégica a menudo es mal utilizado, pues la

palabra planeación quiere decir formulación, mientras que dirección estratégica es utilizada como un sinónimo para no solo formular sino implementar y evaluar las estrategias adecuadas para el alcance de objetivos de la empresa. La organización estratégica quiere decir distribución de recursos de la organización y disposición de los mismos para conseguir los objetivos planificados (Salgado & Céspedes, 2017). Ante esto, Ramírez de Colmán (2018) dice que dicha distribución es observable cuando se divide el trabajo en diferentes unidades organizacionales, además define las líneas formales de la autoridad y adopta las acciones y actividades necesarias para coordinación de las diferentes actividades organizacionales.

Ejecución estratégica es el conjunto de procedimientos y disciplinas que se orientan al logro de situaciones que benefician a la empresa. Para Sánchez & Herrera (2016) el control estratégico significa garantizar que la planeación sea una realidad, es decir, conseguir los resultados de la organización y ejecución de los procesos ajustados a la posibilidad de alcance de los objetivos establecidos previamente. Para la variable GTH, esta surge de la necesidad de aplicar estrategias en las empresas por el lado de los jefes o administradores sin que se considere su naturaleza jurídica ni su razón social. Frente a esta situación las diferentes acciones y los elementos para cumplir con las diferentes ventajas en cuanto a competitividad, calidad y sobre todo eficiencia, sobre cada proceso de gestión (Armas, Llanos, & Traverso, 2017).

En cambio, para Franco & Guerrero (2018), este procedimiento se basa en la anticipación a las necesidades de incorporación de personal en cada una de las actividades que realiza la entidad, pues estos cambios deben ser graduales y sistemáticos que permitan diseñar una estrategia que considere ciertos aspectos básicos y otros elementos que pueden incorporarse a la labor del personal de trabajo. De la misma manera, Chiavenato (2015) sostiene que el capital humano de una empresa o institución, ha de estar preparado para desarrollar, aplicar, monitorear y mantener todas aquellas actividades que el personal realiza según el rol que cumple dentro de la entidad. Por ello, se requiere de un departamento capaz de diseñar y aplicar planes estratégicos que involucren a los colaboradores de la empresa, a fin de lograr los objetivos de la misma.

Por ende, para Ruíz, Ruíz, & Martínez (2017), la GTH debe tener la capacidad de involucrar un sistema para tomar decisiones con respecto a la contratación libre del personal porque es una manera más eficiente, garantizando el correcto uso de las habilidades, la motivación al igual que los incentivos emocionales como los monetarios elevan el desempeño de colaboradores en el trabajo. La gestión acertada del talento humano representa una ventaja competitiva en la dirección empresarial y de cualquier institución, esto es lo que permite alcanzar éxito. Siendo un pilar fundamental para manejar el recurso humano la motivación del personal(Cuesta, 2018).

Por su parte Armas, Llanos, & Traverso (2017) dicen que “las personas son el recurso máspreciado que tienen las organizaciones, y al considerar esto, se debe motivar y prestar mucha atención en cómo se encuentren y retener a los mejores talentos y puestos de trabajo que sean claves” (p.22). Mantener un personal motivado es de gran importancia, sobre todo en un medio que exigen tanto como es el campo educativo. Según Guzmán (2017) en su estudio sobre gestión del talento humano en la educación manifiesta que “no basta solo con dotar de recursos intelectuales a los centros educativos, adicional a ello se amerita comprometer a los docentes como sujetos de su personalidad en relación a su función y los objetivos dentro de la enseñanza” (p. 12). Por tanto, dicha gestión permite afianzar los principios básicos del trabajo colaborativo, orientado a proyectarse como un proceso administrativo capaz de incorporar los mejores elementos.

En tanto, Cerón, Atiencia, López, Fernández, & Arellano (2017) concuerdan que los modelos estratégicos para la gestión del talento humano deben incorporar las dimensiones del trabajo colaborativo como un elemento esencial que permite establecer los indicadores de identidad, la cultura y la filosofía que posee el centro de enseñanza. Ante aquello, Cisneros (2016) manifiesta que es evidente encontrar que los niveles de identidad son desfavorables, pues los estratos de la docencia, en muchos de los casos no son prioritarios debido a las políticas de gobierno que se apliquen. Además “incluir dentro del manual de funciones de las instituciones educativas, la gestión del talento humano, no solo como de control, sino que incluyan todos los subsistemas” (p. 10).

González (2016) desarrolló su tesis titulada: “La GTH y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico de Guaranda”, de la Universidad Estatal de Bolívar. Donde el objetivo que se plantea busca mejorar los procesos donde se selecciona el personal que trabaja en el plantel. Para su efecto, la metodología aplicada, fue mixta, haciendo uso de una investigación aplicada, de campo y bibliográfica. El nivel de estudio fue descriptivo. En base a ello, los instrumentos utilizados responden a la técnica de observación, encuesta y entrevista. La muestra es integrada por 242 docentes, a los cuales se implementa un cuestionario, y se concluye que: un 52% de encuestados consideran la necesidad de incrementar los niveles de GTH pues existe una escasa visión del liderazgo entre los docentes. También, se cree que debe ser prioritario enfatizar en la elaboración de talleres para capacitar e innovar en el desempeño docente.

Así mismo, De La Cruz (2018) desarrolla el proyecto “GTH en el Centro de Prácticas UPSE, del cantón Río Verde, de la provincia Cantón Santa Elena”, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cuyo objetivo es el estudio enfocado en la identificación de los factores incidentes en la administración adecuada de la UTH de la UPSE. Para su efecto, el proceso investigativo hace uso de una investigación documental-bibliográfica, de campo. El método aplicado concuerda con el modelo inductivo-deductivo y estadístico-descriptivo.

Mientras que las técnicas utilizadas estuvieron integradas por la entrevista y la encuesta. Debido a ello, se hace uso de una muestra de 30 docentes, del cual se lograron las conclusiones siguientes: el 17% de los educadores manifiestan que es necesario mejorar la comunicación interna de la institución, pues, aunque esta es aceptable, aún puede mejorarse, especialmente en los niveles jerárquicos. Además, el 67% de los docentes creen que sí es posible que se mejoren los medios de valoración para aquellas actividades que hacen énfasis en el desempeño de tipo laboral. Aunque el 33% restante cree que las mejoras deben ser inmediatas.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación existente entre la Gestión estratégica y la Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador, 2019?

Dentro de las preguntas específicas, se ha formulado las siguientes:

- ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador?

1.5 Justificación

La justificación del presente trabajo investigativo presenta diferentes aportes teóricos, prácticos y metodológicos.

-En la parte teórica se puede hacer una recopilación de diferentes definiciones que permitieron conocer y describir las estrategias de la gestión mediante la planificación, organización, ejecución y control; que han trascendido en la gestión del talento humano de los educadores, permitiendo a la unidad educativa tomar acciones pertinentes que solucionen aquellas dificultades encontradas.

-En lo práctico se desarrolla acciones concretas que mejoran y solucionan la problemática que presenta el entorno de la gestión estratégica educativa con algún tipo de problemas en la gestión del talento humano de los directivos y docentes, que como autoridades conllevarán y promoverán una educación de calidad.

-Metodológicamente se realiza una adaptación del instrumento basado en Herzberg (1977), y Pérez (1991), porque es de mucha utilidad para quienes estén interesados en una investigación donde se midan de las variables indicadas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Ecuador, 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Ecuador, 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador.

H2. Existe relación significativa existe entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

H3. Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesionalde la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la Gestión estratégica y la Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador, 2019

1.7.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la gestión estratégica y el ttrabajo colaborativo de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

Establecer la relación que existe entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la

gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

Establecer la relación que existe entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional

de la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

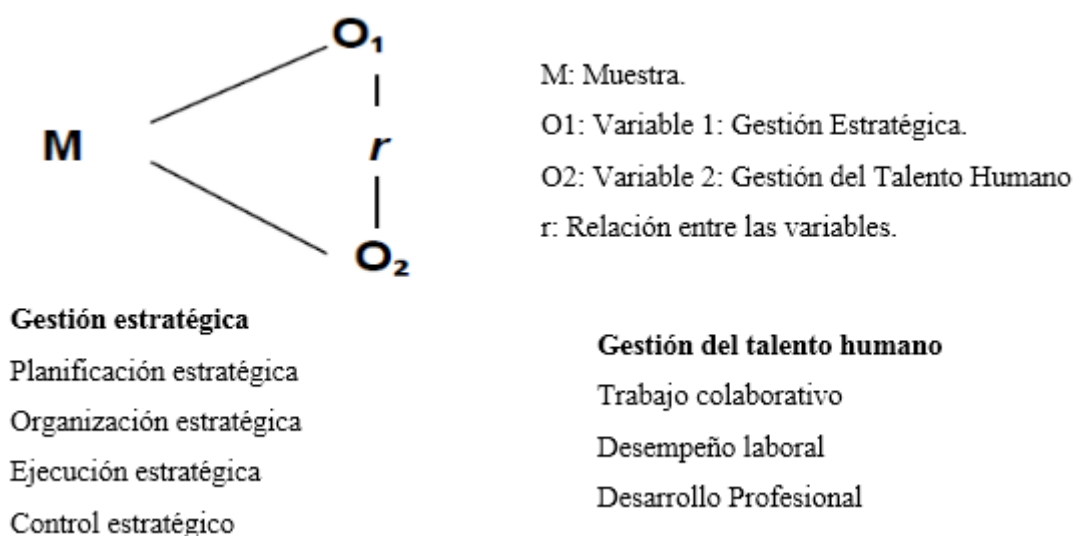
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Para este trabajo de investigación se decidió aplicar un análisis de los hechos y situaciones que representan el problema, sin alterar el estado natural de los mismos, es decir, se utilizó como diseño a seguir, el no experimental. Esta decisión obedece a que no fue necesario manipular las variables de estudio, porque los datos a recolectar debían ser interpretados de acuerdo a su naturaleza y de manera en la cual interactuaban con los sujetos de estudio. Según Núñez (2017) el diseño no experimental plantea la no realización de experimentos o la manipulación de las variables observables, sino que, se permite el desarrollo natural de los fenómenos.

El tipo de estudio que se utilizó, según el diseño no experimental seleccionado, es el descriptivo-analítico correlacional; esto porque se describió y analizó la situación actual de las variables independiente gestión estratégica y dependiente gestión del talento humano. Con dicho análisis se requirió de la verificación en ese momento específico, la existencia de una correlación entre ambas variables. Según indican Hernández, Frenández, & Baptista (2014) para ello, se reunió información directamente del lugar donde se presentaba el problema y solo en ese momento y tiempo con la finalidad de describir dichas variables y la interrelación en dicho momento.

Este estudio se llevó a cabo según el esquema propuesto por Soto (2015).



2.2. Operacionalización de las variables

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión estratégica	De acuerdo con (Chávez, 2018) manifiesta que es una composición gerencial de toma de decisiones, donde inicia con un análisis de la información de su entorno, con la finalidad de observar cuál es la situación para después decidir qué camino debe tomar la empresa para la consecución objetivos de manera competitiva.	Para esta variable se aplica una encuesta conformada por 20 ítems cerrados con tres opciones de respuestas que abordan cada las dimensiones siguientes: Planificación estratégica, Organización estratégica, Ejecución estratégica, Control estratégico	Planificación estratégica Organización estratégica: Ejecución estratégica Control estratégico	Instrumento de gestión Diagnostico Objetivos estratégicos Participación de los agentes educativos Delegación de funciones Solución de conflictos Disciplina Cumplimiento de funciones Trabajo en equipo Evaluación pedagógica institucional. Control de procesos. Supervisión	Ordinal
Gestión del talento humano	Desde la contextualización administrativa, la gestión de talento humano se proyecta como un proceso que permite determinar el nivel de competencia o perfil que debe poseer el personal colaborativo dentro de una organización, especialmente educativa (Barreto, 2012).	Con la finalidad de medir esta variable se aplica una encuesta de 18 ítems cerrados que abordan cada una de las siguientes dimensiones: Trabajo colaborativo Desempeño laboral Desarrollo Profesional	Trabajo colaborativo Desempeño laboral Desarrollo Profesional	- Nivel de cooperación para trabajar en equipo. - Nivel de intercambio de información - Nivel de cumplimiento en su rol de docente. - Capacidad para ejecutar actividades individuales Dominio efectivo de los contenidos que imparte - Capacidad para integrar nuevos conocimientos	Ordinal

Fuente: Información obtenida por la investigadora

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población para este estudio estuvo representada por 35 docentes de la jornada vespertina de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil, obedeciendo lo que dice Sierra (2012), porque la población estuvo compuesta por todo el conglomerado de personas que comparten alguna característica. Esta característica compartida es la profesión educativa de ellos. Dicho esto, se consideró a esta como una población finita.

2.3.2. Muestra

De acuerdo con Gómez (2015) la muestra es un segmento o subconjunto de aquella población que fue seleccionada por el investigador para la realización del estudio, a fin de obtener datos que sean confiables y representativos.

Con la finalidad de precisar el tamaño real de la muestra, para este trabajo, se aplicó la fórmula estadística para el cálculo de poblaciones finitas con medida de proporción poblacional (p): compuesta de la siguiente manera:

Tabla 1.Muestra

Docentes	SEXO		No TOTAL
	M	F	
Docentes	12	23	35
TOTAL	12	23	35

Fuente: Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro

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

2.4.1 Técnicas

Como técnica para la ejecución del estudio de ambas variables, es decir, gestión estratégica y gestión del Talento Humano se empleó la encuesta porque en la misma se puede observar dimensiones e indicadores para cada una de las variables.

Por otra parte, Navarro & Jiménez (2017), concluyen que el uso de técnicas permite la obtención de información de diferentes fuentes, tanto primaria como secundarias. Las más conocidas y usadas son la observación científica, la entrevista, la encuesta, para el análisis de los diferentes contenidos como documentos, artículos de revista, grabaciones, etc.

2.4.2 Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario, uno para cada variable de estudio. El instrumento de investigación según Arias (2012) son los recursos a través de los cuales es posible acceder a los diversos fenómenos de la realidad donde se presenta un problema, y así coleccionar los datos necesarios. Para recoger estos datos se consideró como herramienta el Cuestionario, diseñado para los directores (directivos) y docentes que laboran en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Guayaquil Ecuador. Según Landa (2015), los cuestionarios constaron de diferentes ítems por cada una de las variables de la investigación. Con este instrumento se obtuvo la información necesaria para la investigación, también se utilizó la escala de Likert, la cual es una herramienta utilizada para medir las preguntas dicotómicas, identificando el nivel de desacuerdo o conformidad con el planteamiento de la pregunta de la encuesta y que normalmente utiliza cinco niveles de selección a consideración o criterio del encuestado.

2.4.3 Validez

La Validez según (Rossi, 2017) es ratificar los instrumentos a utilizar, y se lo realizó con la ayuda del criterio de profesionales en la rama investigativa, y con relación a una matriz de validez establecida por la Universidad a la cual pertenece dicho asesor.

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante un test de 12 educandos de otra entidad educativa del mismo medio, también se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach en el programa SPSS, cuyo resultado en gestión estratégica es 0,832 y contó con 20 ítems y el cuestionario de GTH el resultado es 0,831 que contuvo 18 ítems. Esto demostró la validez del instrumento y a la vez que los mismos fueron confiables. Los datos

obtenidos fueron procesados en un archivo Excel para su posterior análisis.

2.5 Procedimiento

Luego de haber desarrollado los fundamentos teóricos en el método se procedió a emplear las técnicas de aspecto contextual para investigar, se determinó las técnicas a implementar, como se iba a realizar, como se iba a desarrollar y quienes fueron los anfitriones para el desarrollo de los instrumentos, entrevista y discusión de resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Obtenidos los valores de los resultados de índole cuantitativa se usó una base de datos para su procesamiento como son: Microsoft Excel y SPSS. Con la aplicación de la estadística descriptiva, se buscó llegar a los resultados obtenidos de la muestra poblacional, los mismos que se presentan en tablas de frecuencias y porcentajes, acompañados de las interpretaciones correspondientes.

Para la correlación, se considera principalmente la definida por Hernández, Frenández, & Baptista (2014), quienes manifiestan que, si r es positivo, la correlación entre las variables es directa; y que cuando r es negativo, la relación que existe entre las variables es contraria o inversa.

2.7. Aspectos éticos

En el transcurso de este trabajo se tomó en consideración el consentimiento bien informado a todos los participantes, por cuanto su contribución en el proyecto fue voluntaria, además, se les comunicó el objetivo y los fines que persigue la presente investigación. Para la aplicación de los instrumentos, se tuvo presente de forma estricta el anonimato del interviniente para la recogida de los datos necesarios. Entre otros aspectos, la autora de la investigación se apegó estrictamente al respeto de derechos de autoría y la fiabilidad de los datos.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

El Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la Gestión estratégica y la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador, 2019

Tabla 2. Gestión estratégica y la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro

		Gestión del talento humano							
		Ineficiente		Regular		Eficiente		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión estratégica	Inadecuada	2	5.7%	3	8.6%	3	8.6%	8	22.9%
	Poco adecuada	2	5.7%	6	17.1%	6	17.1%	14	40.0%
	Adecuada	0	0.0%	6	17.1%	7	20.0%	13	37.1%
	Total	4	11.4%	15	42.9%	16	45.7%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro

Interpretación:

En la tabla 2, es observable resultados estadísticos que evidencian que, la gestión estratégica de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro fue evaluada como poco adecuada por el 40% de los encuestados; mientras que el 45,7% de los docentes consideran que la GTH es eficiente. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan como adecuada la gestión estratégica con el 37,1%; mientras que el 42,9% consideran a la GTH como regular. Así mismo se observa que el 22,9% señalan que la gestión estratégica es inadecuada y el 11,4% consideran a la GTH como ineficiente. Dichas cifras dejan ver que existe una marcada tendencia a encasillar a la gestión estratégica y la GTH, como dos elementos que poseen deficiencias en su estructura, pues la mayoría de los docentes encuestados tiene una opinión negativa de ambas administraciones. Menos de la mitad de los educadores manifiestan un grado de satisfacción positivo con respecto a las gestiones de las autoridades del plantel, mientras que los demás maestros llevan la contra; puede deberse a que algunos de ellos se sintieron perjudicados en algún momento y otros en cambio se hayan beneficiado en alguna ocasión o actualmente.

Objetivos específicos

O1: Establecer la relación que existe entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador.

Tabla 3. Gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro

		Trabajo colaborativo							
		Ineficiente		Regular		Eficiente		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión estratégica	Inadecuada	4	11.4%	2	5.7%	2	5.7%	8	22.9%
	Poco adecuada	2	5.7%	10	28.6%	2	5.7%	14	40.0%
	Adecuada	0	0.0%	9	25.7%	4	11.4%	13	37.1%
	Total	6	17.1%	21	60%	8	22.9%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro

Interpretación:

En la tabla 3, se visualizan los resultados de forma estadística, evidenciando que la Gestión estratégica de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro, fue evaluada como poco adecuada por el 40% de los encuestados, de los cuales el 28.6% considera que el trabajo colaborativo de la GTH se encuentra en un nivel regular; en cuanto al segmento que evaluó como adecuada la gestión estratégica con el 37.1% señala que el trabajo colaborativo de la GTH es regular con el 25.7%, y respecto a quienes evaluaron como inadecuada la gestión estratégica 22.9%, considera que el trabajo colaborativo de la GTH es ineficiente con el 11.4%. En cuanto a la gestión estratégica y el trabajo colaborativo, se puede observar que sí existe una relación entre ambas variables, podría decirse que la manera en que están gestionando las estrategias y actividades educativas en el plantel por parte de los directivos, satisface a cierta cantidad de docentes, aunque la mayoría puede realizar un trabajo colaborativo que beneficie a los estudiantes, no satisface ni a la mitad de los educadores, en otras palabras existe insatisfacción con la gestión realizada.

O2: Establecer la relación que existe entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

Tabla 4. Gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro

		Desempeño laboral							
		Ineficiente		Regular		Eficiente		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión estratégica	Inadecuada	4	11.4%	3	8.6%	1	2.9%	8	22.9%
	Poco adecuada	3	8.6%	7	20%	4	11.4%	14	40.0%
	Adecuada	0	0.0%	8	22.9%	5	14.3%	13	37.1%
	Total	7	20%	18	56.3%	10	28.6%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro

Interpretación:

La tabla 04: presenta el resultado estadístico que demuestra que la Gestión estratégica de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro, fue evaluada como poco adecuada por el 40% de los encuestados, de los cuales el 20% considera que el desempeño docente de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro es regular; el grupo de encuestados que evaluaron como adecuada la gestión estratégica con el 37.1%, señala que el desempeño docente de la GTH es regular con el 22.9%, y respecto a quienes evaluaron como inadecuada la gestión estratégica 22.9%, considera que el desempeño docente de la GTH es ineficiente con el 11.4%. Gestión estratégica y desempeño laboral de la GTH, también demuestra que los docentes no están satisfechos con la labor de las autoridades, más de la mitad considera regular dicho desempeño y con esto se confirma que hay molestias entre los educadores y las gestiones que realizan las autoridades. La manera de trabajar puede ser poco efectiva y han tenido pocos aciertos en la administración de las estrategias utilizadas para la enseñanza en la institución.

O3: Establecer la relación que existe entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

Tabla 5.Gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH de la U.E.F. Eloy Alfaro

		Desarrollo profesional							
		Ineficiente		Regular		Eficiente		Total	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Gestión estratégica	Inadecuada	3	8.6%	5	14.3%	0	0.0%	8	22.9%
	Poco adecuada	0	0.0%	8	22.9%	6	17.1%	14	40.0%
	Adecuada	2	5.7%	3	8.6%	8	22.9%	13	37.1%
	Total	5	14.3%	16	45.7%	14	40%	35	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro

Interpretación:

En la tabla 05: se presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que la Gestión estratégica de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro, fue evaluada como poco adecuada por el 40% de los encuestados, de los cuales el 22.9% considera que el desarrollo profesional de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro es regular; en cuanto al grupo que evaluó como adecuada la gestión estratégica con el 37.1%, señala que el desarrollo profesional de la GTH es eficiente con el 22.9%, y respecto a los que evaluaron como inadecuada la gestión estratégica 22.9%, considera que el desarrollo profesional de la GTH es regular con el 14.3%. La consideración existente entre los docentes del plantel con respecto a las actividades que realiza la administración del plantel en cuando al desarrollo profesional de la GTH, puede ser negativa, 16 educadores creen que es regular la manera en que las autoridades realizan su trabajo con respecto al manejo del personal. Esto supone una falta de confianza que puede perjudicar la relación entre directivos y docentes, pues, está en lugar de fortalecerse, se empieza a debilitar y podría tener consecuencias adversas al desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Ecuador, 2019

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro- Ecuador, 2019.

Tabla 6 Correlación entre la Gestión estratégica y la GTH en la U.E.F. Eloy Alfaro

Correlaciones		Gestión Estratégica	Gestión del talento humano
Gestión Estratégica	Correlación de Pearson	1	,584**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,584**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre la gestión estratégica y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro del Ecuador, es moderada, directa y significativa al nivel 0.01 ($r = 0.584$, $p = 0,000 < 0.01$).

Prueba de hipótesis general

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ grados de libertad}$$

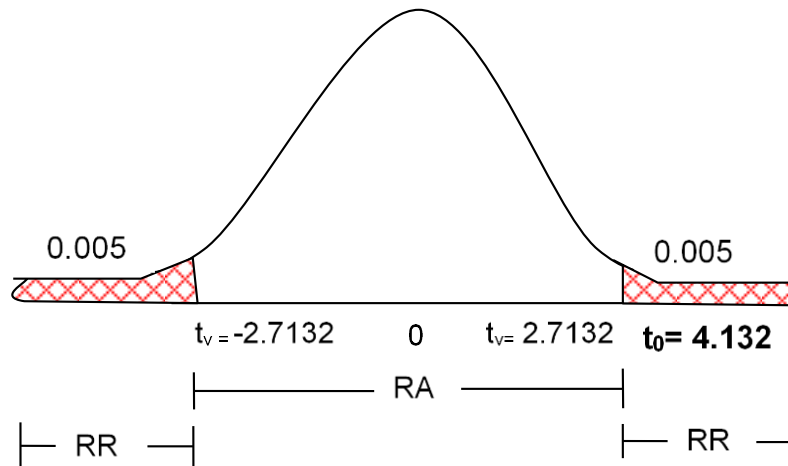
Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7132$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.584\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.584^2}} = 4.132$$

Figura 1. Hipótesis general



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 4.132 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa.

HE1: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador.

Tabla 7. Correlación entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH

Correlaciones		Gestión Estratégica	Trabajo colaborativo
Gestión Estratégica	Correlación de	1	,443**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,004
	N	35	35
Trabajo colaborativo	Correlación de	,443**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre la gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,004 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

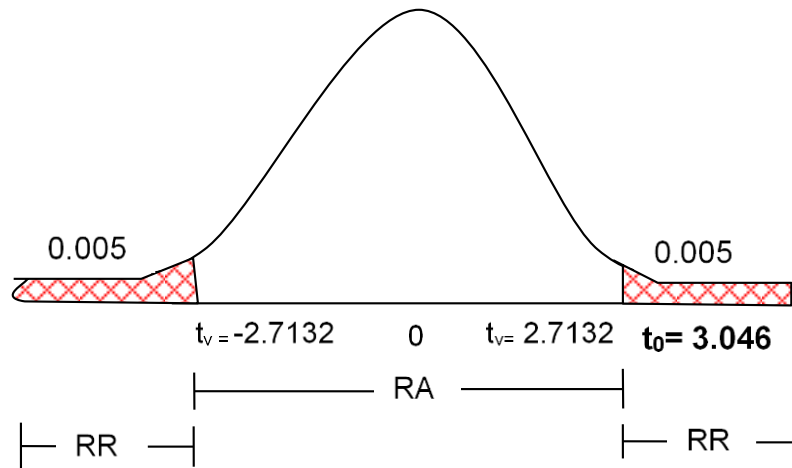
Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7132$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.443\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.443^2}} = 3.046$$

Figura 2. Hipótesis específica 1



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 3.046 y la Sig. = 0.004 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa.

HE2: Existe relación significativa existe entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador

Tabla 8.Correlación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH

Correlaciones		Gestión Estratégica	Desempeño laboral
Gestión Estratégica	Correlación de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	35	35
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La correlación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,004 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

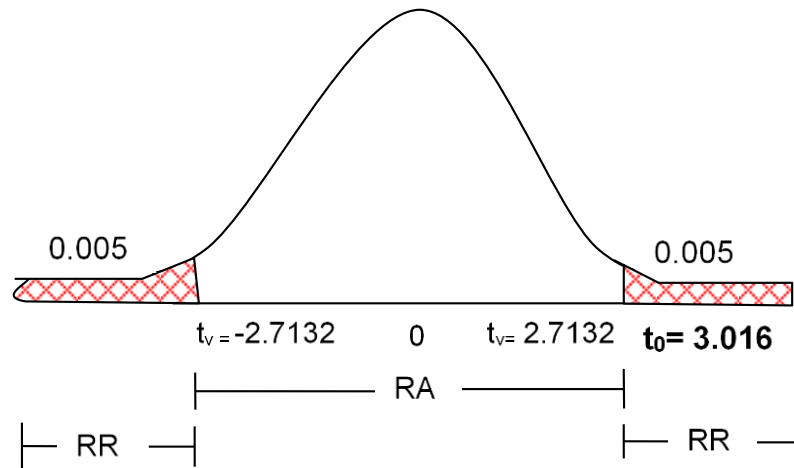
Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (35-2)} = t_{0.995, 33} = 2.7132$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.450\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.450^2}} = 3.106$$

Figura 3.Hipótesis específica 2



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 2.7132 y la Sig. = 0.004 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la Hipótesis alternativa.

HE3: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador.

Tabla 9. Correlación entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH

Correlaciones		Planificación Estratégica	Desarrollo Profesional
Gestión Estratégica	Correlación Pearson	de 1	,431**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	35	35
Desarrollo Profesional	Correlación Pearson	de ,431**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación:

La correlación entre gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Ecuador, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,005 < 0.01).

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

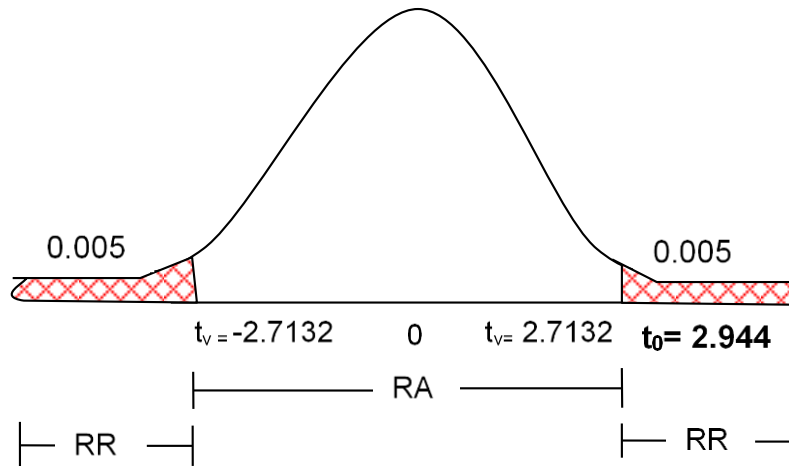
Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0,995, (35-2)} = t_{0,995, 33} = 2.7132$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.431\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.431^2}} = 2.944$$

Figura 4.Hipótesis específica 3



Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 2.944 y la Sig. = 0.005 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 .

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio, se puede aceptar lo indicado en la hipótesis alternativa general, la cual establece la existencia de una relación entre la Gestión Estratégica y la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil-Ecuador año 2019. Estos hallazgos son congruentes con los hallados por Waissbluth (2018) y Vallejo (2015), ambos trabajos de investigación encontraron que la gestión estratégica ejercida apropiadamente, corresponde a una correcta gestión estratégica. Estos autores sostienen que la labor del directivo influye directamente la labor del docente de planta, cada acción y decisión repercute en la manera de trabajar del personal educativo y estos a la vez influyen en la calidad de la educación que se brinda en la institución. Por el contrario, respecto a otros trabajos como el de Orozco (2018), el mismo que plantea, que los directivos de sexo masculino poseen como experiencias más casos en los cuales se ven obligados a tomar decisiones más complejas, en comparación con directivos de sexo femenino, las cuales presentan una mayor problemática por efectos de empatía con el personal docente; lo que no ocurre en este estudio, porque no tiene el mismo nivel de profundidad que el mencionado autor.

Con relación a la hipótesis específica HE1, la cual indica si existe una relación significativa entre gestión estratégica y el trabajo colaborativo de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil-Ecuador año 2019, se puede evidenciar en los resultados de la tabla 3, que efectivamente se guarda una relación significativa, por cuanto una adecuada gestión estratégica por parte del directivo de la institución, equivale a un eficiente trabajo colaborativo en la GTH. Este hallazgo es compartido por el trabajo de Rodríguez & Santofimio (2016) donde se establece que una mala gestión o el incumplimiento de las normas internas de una institución, implica situaciones de grave perjuicio a la praxis del personal docente. También la investigación de Vegas (2012) corrobora dicho planteamiento y adiciona que un proceso que garantice la alta calidad de la enseñanza del plantel, depende de una adecuada gestión estratégica por parte de la administración del centro educativo. En el estudio de Rodríguez (2015) se menciona que una adecuada dirección en una institución, logra una mejor valoración del trabajo en equipo, pues los niveles de comunicación se vuelven más fluidos y elevan el

ritmo de la información entre educadores y personal administrativo, los cuales perfeccionan el nivel competitivo de la institución y se logra una excelente calidad de enseñanza.

De acuerdo a la hipótesis específica HE2, sobre la existencia de una relación significativa entre la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil-Ecuador año 2019, encontramos que efectivamente existe; los resultados de la tabla 4 así lo confirman, y, en el caso de la institución de estudio se considera que el desempeño laboral es regular. Por tanto, se acepta la hipótesis como válida, porque la gestión estratégica también es considerada como poco adecuada por parte de los docentes que ayudaron en el estudio. Sobre dicha situación Agurto & Chico (2015) mencionan que, para el desarrollo de un desempeño laboral eficaz, se necesita de una serie de elementos entrelazados como la comunicación efectiva, gestión eficiente de las estrategias planteadas en un plan de gestión administrativo. El directivo ha de seleccionar al personal correcto para trabajar en cada área del conocimiento, basándose en las competencias que demuestran cada uno de los docentes y el perfil requerido en cada situación. González (2016) también niega la existencia de una gestión estratégica poco adecuada y con resultados de alto desempeño laboral en la GTH, para esto sugiere que se implementen talleres para incrementar el nivel de la GTH, así como hacer énfasis en la innovación de los docentes a la hora de desempeñar sus cargas horarias.

Finalmente, la hipótesis específica HE3 plantea si existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo Profesional de la GTH de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro de la ciudad de Guayaquil-Ecuador año 2019. Los resultados obtenidos permitieron confirmar la hipótesis y se la acepta como válida, porque en la tabla 5 se presentan datos relevantes que indican que en la institución existe una gestión estratégica adecuada y es eficiente el desarrollo profesional. De La Cruz (2018) y Chávez (2018) manifiestan que la gestión estratégica se relaciona a nivel general con todas las aristas de la administración de una institución, afectando incluso al desarrollo profesional del profesorado, dado que los docentes suponen un ritmo de trabajo acorde a los lineamientos que establecen las normas institucionales y de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. Sin embargo, Iglesias, Rosero, & Castañeda (2017) creen que es importante que las

decisiones del directivo deben orientarse y favorecer al desarrollo del aprendizaje, esto se lograría si los docentes tienen la facilidad necesaria para desarrollar sus habilidades más allá del punto actual en el que se encuentran, es decir, que estos reciban el apoyo necesario de la autoridad institucional para incrementar su profesionalismo a partir de la capacitación constante y a la vez evaluando su desempeño con relativa periodicidad.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión estratégica fue evaluada como poco adecuada; mientras que otro porcentaje de los docentes consideran que la GTH es eficiente, lo que nos va a permitir evaluar el trabajo pedagógico y reorientarlo estratégicamente, asumiendo compromisos de gestión, que conlleven a aprovechar las fortalezas y habilidades del personal docente.

Se evidenció que la gestión estratégica de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Guayaquil-Ecuador, fue evaluada como poco adecuada mientras que el trabajo colaborativo de la GTHes regular esto nos conllevan a replantear la gestión adecuando nuevas estrategias que permitan la mejora de la gestión efectiva y el compromiso de las habilidades del personal docente. Tomar medidas que puedan beneficiar a los docentes y su labor educativa con los estudiantes, de manera que se evidencie un cambio de actitud en los educadores, logrando mejoras en el trabajo colaborativo, integrando más a los educadores e incentivándolos a trabajar en equipo, compartiendo ideas y sugerencias, así como la realización de observaciones constructivas a las estrategias planteadas, con el fin de mejorarlas y así alcanzar los objetivos trazados a inicios del periodo lectivo.

En la gestión estratégica y el desempeño laboral de la GTH se comprobó que la Gestión estratégica de los docentes en la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro, fue evaluada como poco adecuada mientras que el desempeño docente de la GTHes regular, por ello cabe indicar que el desempeño laboral en toda institución, se encuentra ligado a las estrategias que se implementan para el desarrollo de las actividades laborales, si estas no son adecuadas, mucho menos lo será el resultado final o el desempeño que se puede esperar sería poco satisfactorio. Es el caso que ve reflejado en el plantel, sus educadores no

representan un desempeño profesional debido a diversas falencias en sus estrategias aplicadas, perjudicando su labor educativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro Guayaquil-Ecuador, para que coordinen y generen estrategias de gestión que conlleve a los docentes a asumir compromisos de gestión de manera conjunta aprovechando las fortalezas del personal que labora en la UE.
2. A los docentes para que asuman retos institucionales a través de un trabajo en equipo que fortalezca y se evidencie los resultados de gestión, lo cual contribuirá a mejorar los resultados académicos.
3. A los directivos a desarrollar un trabajo efectivo a través de estrategias que permita evidenciar el desempeño laboral de los docentes con productos y resultados académicos que trasciendan en la comunidad.
4. A los docentes a desarrollar un trabajo profesional efectivo que permita evidenciar el desenvolvimiento pedagógico que vienen desarrollando como producto de su capacidad profesional y que contribuye a la mejora de los aprendizajes en la UE.

Referencias

- Agurto, J., & Chico, E. (2015). *Propuesta de un sistema de GTH con miras al mejoramiento del desempeño laboral y el incremento de la productividad en la Empresa Gerenconta S.A.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Alles, M. (2015). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en competencias.* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* Caracas - Venezuela: Editorial EPISTEME, C.A.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (18 de Mayo de 2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales.* Samborondon: Universidad ECOTEC. Obtenido de Talento Humano: <http://erikavivianabarreto.blogspot.com/>
- Baltodano, M. (2015). Planeación Estratégica, Táctica y Operativa de un Proyecto. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 55-77.
- Barrera, A. (7 de Agosto de 2016). *Más de 10 000 docentes se incorporan al Magisterio Fiscal.* Obtenido de Diario El Comercio: <https://www.elcomercio.com/tendencias/docentes-incorporan-magisterio-fiscal-profesores.html>
- Brume, M., & Herrera, H. (2019). Gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las PyMEs logísticas del departamento del Atlántico - Colombia. *Revista Espacios*, 20-25.
- Camargo, A. (2017). *Gestión del talento humano como una herramienta que mejora la calidad educativa.* Bogotá - Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Cerón, J., Atencia, E., López, J., Fernández, D., & Arellano, V. (2017). Estrategia de fortalecimiento en el talento humano. *Revista: CE Contribuciones a la Economía. En Línea*, <http://eumed.net/ce/2017/3/talento-humano.html>.
- Chávez, N. (2018). Importancia de la planeación estratégica en el entorno actual. *Revista El Buzón de Pacioli*, 5-12.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano.* Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.

- Cisneros, E. (2016). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano para la Unidad Educativa Particular Antares*. Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cuesta, A. (2018). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. La Habana - Cuba: ECOE Ediciones.
- De La Cruz, A. (2018). *Gestión del Talento Humano, en el centro de prácticas UPSE - Rio Verde, Cantón Santa Elena*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Franco, O., & Guerrero, C. (2018). *Gestión del Talento Humano: Una Revisión Conceptual*. Michoacana - México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Gómez, S. (2015). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Red Tercer Milenio.
- González, C. (2016). *Teorías de la toma de decisiones*. San José: EdiPub.
- Gonzalez, J., & Rodríguez, M. (2019). *Manual práctico de planeación estratégica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- González, W. (2016). *La GTH y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico de Guaranda*. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Guzmán, L. (2017). *La construcción de la identidad profesional docente*. Girona - España: Universitat de Girona.
- Hernández, R., Frenández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Iglesias, M., Rosero, K., & Castañeda, J. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación. *Revista Espacios*, 3-19.
- INEVAL. (2016). *Resultados educativos, retos hacia la excelencia*. Quito - Ecuador: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Obtenido de <https://www.evaluacion.gob.ec/ineval-presento-resultados-educativos-2/>
- Landa, C. (2015). *Ivestigación Empírica*. San José: Editorial Domínguez.
- Martín, E. (29 de marzo de 2017). *La importancia de evaluar la práctica docente*. Obtenido de El diario de la educación:

<http://eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/>

MINEDUC. (12 de febrero de 2015). *Proceso Quiero Ser Maestro*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/proceso-quiero-ser-maestro/>

Ministerio de Educación. (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos*. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación.

Minolli, C. (2016). *Innovación colaborativa en las organizaciones*. Buenos Aires - Argentina: Universidad del CEMA.

Navarro, E., & Jiménez, E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. La Rioja - España: Universidad Internacional de La Rioja, S. A.

Núñez, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 632-649.

Orozco, J. (agosto de 2018). La Planificación Estratégica en el Contexto de la Educación Superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (texto en línea)*, <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/planificacion-estrategica-educacion.html>. Obtenido de <https://www.eumed.net/https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/planificacion-estrategica-educacion.html>

Quintero, J. (20 de septiembre de 2017). *Fundamentos de la toma de decisiones*. Obtenido de <https://docplayer.es/>: <https://docplayer.es/86076829-Fundamentos-de-la-toma-de-decisiones.html>

Ramírez de Colmán, D. (2018). La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo. *Población y Desarrollo*, 54-66.

Rodríguez, F. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias*. Bogotá: Universidad Libre Colombia.

Rodríguez, L., & Santofimio, A. (2016). *Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Bogotá - Colombia: Universidad Libre Colombia.

Rossi, R. (2017). *Metodología de la Investigación*. San Juan: Claves.

- Ruíz, I., Ruíz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo*. Guayaquil: Grupo Compás.
- Salgado, R., & Céspedes, F. (2017). Gestión del conocimiento y calidad de aprendizaje en la formación de profesionales de la educación. *OLIMPIA*, 235-244.
- Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 133-146.
- Sierra, M. (2012). *Tipos más usuales de Investigación*. Pachuca - México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- UNESCO. (2015). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de UNESCO: http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf
- UNESCO. (30 de enero de 2020). *El lanzamiento del Plan Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) y el Pacto por la Formación Dual contribuyen al fortalecimiento del sistema de EFTP en Ecuador*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://es.unesco.org/news/lanzamiento-plan-nacional-pacto-formacion-fortalecimiento-eftp>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vegas, G. (2012). *Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica*. Santiago - Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Waissbluth, M. (2018). *Educación para el siglo XXI: El desafío latinoamericano*. Santiago - Chile: Fondo de Cultura Económica Chile.

ANEXOS

Anexo 1.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Encuesta aplicada a personal docente

El presente cuestionario pretende recoger información sobre la variable gestión estratégica, para lo cual recurrimos a Ud. para que nos brinde información sincera, tenga en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta, el marcar una sola respuesta, desde ya agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: De acuerdo a su opinión, marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante:

NO (1) A VECES (2) SI (3)

	DIMENSIONES/ÍTEMS			
	Planificación Estratégica	1	2	3
1	El director (a) coordina las acciones de planificación con el personal castrense			
2	En la elaboración o revisión de los documentos de gestión, participan los docentes.			
3	El proceso de la planificación estratégica se realiza bajo la iniciativa del director			
4	El proceso de planificación estratégica se realiza bajo el monitoreo de algún representante del Distrito			
5	Se toma en cuenta el reglamento interno para la solución de conflictos en la U.E.			
	Organización estratégica	1	2	3
6	El director delega funciones a su personal respetando el orden jerárquico			
7	Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos			

	en la UE			
8	La cooperación es una característica del trabajo en equipo			
9	La disciplina castrense ayuda a alcanzar los objetivos trazados			
10	La supervisión que recibe la U.E. por parte de autoridades del MINEDUC, facilitapara mejorar y alcanzar los objetivos trazados			
	Ejecución Estratégica	1	2	3
11	Los planes de trabajo en función a los objetivos estratégicos se cumplen en los tiempos estipulados			
12	Se evidencia el trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas			
13	Existe coordinación y adopción de mecanismos para la ejecución de las diversas tareas			
14	El monitoreo por parte de las autoridades de las instancias educativas se ve reflejado en la ejecución de las diversas tareas de gestión pedagógica			
15	Cree Ud. que el apoyo delas instancias del MINEDUC es importante para la ejecución de diversas tareas educativas.			
	Control Estratégico	1	2	3
16	Los recursos humanos son optimizados al cien por ciento en la organización			
17	Existe estricto cumplimiento del horario de trabajo por parte del personal docente			
18	Cree Ud. que el personal de la U.E. cumple con sus funciones			
19	Las visitas o inspecciones que realiza el MINEDUC contribuyen a que los docentes cumplan con todos los requerimientos de la labor pedagógica			
20	La gestión directiva contribuye en la mejora del control institucional en la U.E.			

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO GESTIÓN
ESTRATÉGICA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,4444	85,571	,507	,823
VAR00002	89,6222	84,604	,542	,822
VAR00003	90,0667	85,064	,502	,823
VAR00004	89,9111	86,946	,305	,828
VAR00005	89,5778	85,204	,524	,823
VAR00006	89,8000	85,664	,477	,824
VAR00007	89,8000	82,209	,537	,820
VAR00008	89,3778	85,877	,556	,823
VAR00009	89,3778	85,922	,494	,824
VAR00010	89,9778	86,295	,210	,832
VAR00011	89,6889	82,401	,604	,818
VAR00012	89,6444	84,462	,365	,826
VAR00013	89,5556	82,934	,467	,822
VAR00014	89,7556	80,098	,632	,816
VAR00015	89,8222	85,013	,378	,826
VAR00016	89,0667	88,200	,191	,831
VAR00017	89,2667	82,882	,459	,822
VAR00018	89,3778	87,240	,238	,830
VAR00019	89,2667	90,064	,017	,836
VAR00020	89,1556	90,225	,013	,836

Anexo 2.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Encuesta aplicada al personal docente

Indicaciones: Estimado docente evalúa la Gestión del Talento Humano en base a su experiencia diaria, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente.

1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

	DIMENSIONES/ÍTEMS	1	2	3
	Trabajo colaborativo			
1	Permite plantear mesas de trabajos para fijar mejoras progresivas en el área pedagógica			
2	Se establecen diálogos para fijar metas a ser alcanzadas como institución			
3	Permite la convergencia de criterios para mejorar el accionar del docente en el aula			
4	Estimula la participación e implicación del cuerpo docente			
5	Garantiza el adecuado clima laboral para mejorar su desempeño docente			
6	Facilita la comunicación entre sus colaboradores			
	Desempeño Laboral			
7	Promueve actividades que motiven a mejorar las actividades pedagógicas			
8	Plantea programas de desarrollo profesional de manera interna			
9	Busca fuentes de actualización de conocimientos para potenciar la gestión dentro del aula			
10	Induce al logro de los objetivos institucionales			
11	Participa en los cambios e innovaciones para garantizar una calidad en la			

	enseñanza			
12	Promueve criterios de calidad a través de las revisiones áulicas para corregir procesos educativos			
	Convivencia			
13	Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás			
14	Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros			
15	Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución			
16	Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia			
17	Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales			
18	Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo.			

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	18

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,128	1,700	2,500	,800	1,471	,064	18

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Permite plantear mesas de trabajos para fijar mejoras progresivas en el área pedagógica	36,1000	47,211	-,353	,864
Se establecen diálogos para fijar metas a ser alcanzadas como institución	36,4000	42,711	,047	,846
Permite la convergencia de criterios para mejorar el accionar del docente en el aula	36,6000	44,044	-,055	,845
Estimula la participación e implicación del cuerpo docente	36,5000	36,500	,723	,805
Garantiza el adecuado clima laboral para mejorar su desempeño docente	36,4000	36,267	,810	,801
Facilita la comunicación entre sus colaboradores	36,3000	36,233	,723	,805
Promueve actividades que motiven a mejorar las actividades pedagógicas	36,6000	36,711	,664	,808
Plantea programas de desarrollo profesional de manera interna	36,2000	37,956	,606	,813

Busca fuentes de actualización de conocimientos para potenciar la gestión dentro del aula	36,2000	38,844	,685	,813
Induce al logro de los objetivos institucionales	36,1000	39,433	,526	,819
Participa en los cambios e innovaciones para garantizar una calidad en la enseñanza	36,1000	39,433	,526	,819
Promueve criterios de calidad a través de las revisiones áulicas para corregir procesos educativos	36,0000	39,333	,499	,819
Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás	35,8000	39,956	,398	,824
Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros	35,8000	40,178	,372	,826
Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución	35,9000	40,322	,360	,826
Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia	35,9000	40,322	,360	,826
Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales	36,0000	38,889	,554	,817
Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo.	36,2000	39,289	,452	,822

VARIABLE DEPENDIENTE

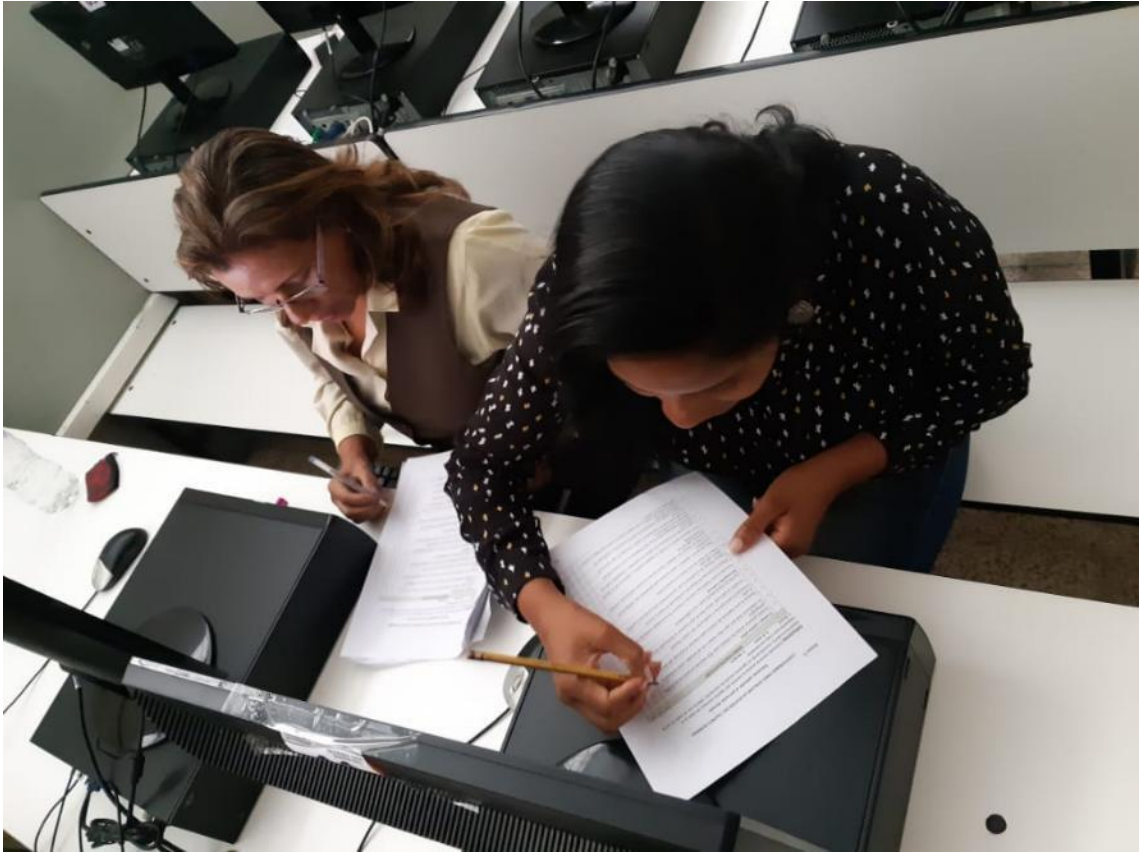
Gestión estratégica -Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro-Ecuador, 2019

N°	DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA																			Total	
	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA					ORGANIZACIÓN ESTRATEGICA					EJECUCION ESTRATEGICA					CONTROL ESTRATEGICO					SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	38
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	40
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	39
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39
5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39
6	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	37
7	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	34
8	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	38
9	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	39
10	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	37
11	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	43
12	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
13	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	45
14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	43
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	41
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	40
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	40
18	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	39
19	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	38
20	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39
21	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	39
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	44
23	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	42
24	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	37
25	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	40
26	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	41
27	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	44
28	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	40
29	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	39
30	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	43
31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43
32	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	44
33	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	42
34	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	41
35	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	42

	DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE																	SUMA	
	Trabajo colaborativo						Desempeño Laboral						Convivencia						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		18
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	35
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	35
4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	34
5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36
6	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
8	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	39
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	40
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	39
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	39
13	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	41
14	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	39
15	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	38
16	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	36
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	39
18	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	38
19	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	35
20	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	38
21	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	39
22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	38
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	39
24	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	40
25	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	40
26	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	38
27	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	35
28	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	37
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	38
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	39
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	39
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	40
33	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	40
34	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	39
35	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	36







MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: Estimado docente evalúa la Gestión del Talento Humano en base a su experiencia diaria en la institución.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "ELOY ALFARO" GUAYAQUIL-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Dr. Manuel J. Cordova Pintado
DOCENTE UCY - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN ESTRATEGICA"

OBJETIVO: El presente cuestionario pretende recoger información sobre la variable gestión estratégica que lleva la institución educativa.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "ELOY ALFARO" GUAYAQUIL-ECUADOR

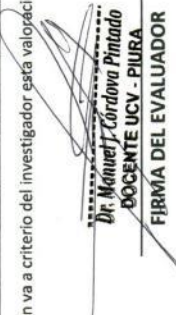
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESUS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

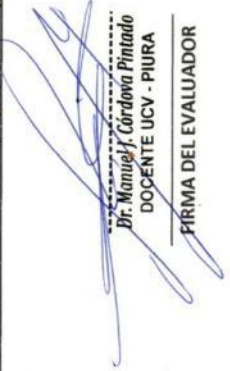
VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Dr. Manuel Córdova Pintado
DOCENTE UCY - PIURA
FIRMA DEL EVALUADOR

	supervisión	La gestión directiva contribuye en la mejora del control institucional en la U.E.																	
							X		X		X								



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre la Gestión estratégica y la Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro-Ecuador_2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NO	A VECES	SI	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN ESTRATÉGICA	Planificación Estratégica	Instrumento de gestión	El director (a) coordina las acciones de planificación con el personal castrense	X			X	X	X	X					
		Diagnostico	En la elaboración o revisión de los documentos de gestión, participan los docentes.	X			X	X	X	X					
		Objetivos	El proceso de la planificación estratégica se realiza bajo la iniciativa del director	X			X	X	X	X					
		estratégicos	El proceso de planificación estratégica se realiza bajo el monitoreo de algún representante del Distrito	X			X	X	X	X					
		Participación de los agentes educativos	Se toma en cuenta el reglamento interno para la solución de conflictos en la U.E.		X			X	X	X					
	Organización estratégica	Delegación de funciones	El director delega funciones a su personal respetando el orden jerárquico		X			X	X	X					
		Solución de conflictos	Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos en la UE		X			X	X	X					
		Disciplina	La cooperación es una característica del trabajo en equipo		X			X	X	X					
			La disciplina castrense ayuda a alcanzar los objetivos trazados		X			X	X	X					

					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		
					X					X				X					X		

Convivencia

[Handwritten Signature]
Dr. Manuel J. Córdoba Píntado
AGENTE ASY. PUPR
FIGURA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre la Gestión estratégica y la Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro-Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O 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 ITEM			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Trabajo colaborativo		Permite plantear metas de trabajos para fijar mejoras progresivas en el área pedagógica	X			X		X		X				
			Se establecen diálogos para fijar metas a ser alcanzadas como institución	X			X		X		X				
			Permite la convergencia de criterios para mejorar el accionar del docente en el aula	X			X		X		X				
			Estimula la participación e implicación del cuerpo docente	X			X		X		X				
			Garantiza el adecuado clima laboral para mejorar su desempeño docente	X			X		X		X				
			Facilita la comunicación entre sus colaboradores	X			X		X		X				
			Promueve actividades que motiven a mejorar las actividades pedagógicas	X			X		X		X				
		Desempeño Laboral		Plantea programas de desarrollo profesional de manera interna	X			X		X		X			

SOLICITUD DE APLICACIÓN DE PRUEBA

Solicitud de Autorización para el desarrollo de Tesis (Facilidades y Coordinación)

Guayaquil 8 de Noviembre del 2019

Señora Master

Silvana Meléndez Espinoza

Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "ELOY ALFARO".

Guayaquil – Ecuador

Por medio de la presente reciba usted un atento y cordial saludo, a la vez expongo y solicito lo siguiente.

Yo **POVEDA OCHOA NARCISA DE JESUS** con cedula de ciudadanía **#0928397363** domiciliado en la Ciudad de Guayaquil. En vista que es un requisito fundamental la sustentación de un Proyecto de Investigación previo a obtener el Grado Académico de Magister en Educación en la Universidad Cesar Vallejo de la Ciudad de Piura Perú.

Que a la fecha la Escuela de Post Grado de la antes mencionada Universidad ha autorizado mediante resoluciones la aprobación de la ejecución del proyecto titulado

Relación entre la Gestión estratégica y la Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Fiscal Eloy Alfaro-Ecuador, 2019

Que a la fecha está elaborado y validado el instrumento obtención de datos para poder concretar la mencionada Investigación.

Por lo expuesto

Solicito a usted la autorización para el desarrollo de mencionado estudio y la realización del Proyecto con la Coordinación de los Docentes de la Jornada Vespertina.

Seguro que mi pedido será considerado favorablemente reitero mis más sinceros agradecimientos

Deseándole éxitos en sus tan delicadas funciones directivas.

Atentamente.



LCDA. NARCISA POVEDA OCHOA

C.C. 0928397363

CEL.0994850663 Correo narcisapoveda@hotmail.com



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ESTRATÉGICA


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	96	100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	96	100				
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																										
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																										
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																										
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Plura, 09 de noviembre de 2019.

Msc. GASTON AULESTIA CONTANTE

DNI: 0919201855
 Teléfono: +593978973755
 E-mail: gaconstante@hotmail.com
 Firma:



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES		
		0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100						
ASPECTOS DE VALIDACION																													
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																												
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																												
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																												
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																												
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																												
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																												
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																												
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																												
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																												

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 09 de noviembre de 2019.

Msc. GASTON AULESTIA CONTANTE



DNI: 0919201855
 Teléfono: +593978973755
 E-mail: gaconstante@hotmail.com
 Firma:

VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos:

Ps. Ind. Gastón Aulestia Constante, MSC.

Carrera:

Maestría en Educación

Fecha:

Guayaquil, 09 de noviembre del 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: GESTION ESTRATEGICA

Para evaluar el instrumento (encuesta), usted observara por cada pregunta cuatro alternativas :
desacuerdo

TA () : Total mente de acuerdo

TD () : Total mente

DA () : De acuerdo

en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objecione	Sugerenci
Planificación Estratégica							
1	El director (a) coordina las acciones de planificación con el personal castrense			x			
2	En la elaboración o revisión de los documentos de gestión, participan los docentes.			x			
3	El proceso de la planificación estratégica se realiza bajo la iniciativa del director.			x			
4	El proceso de planificación estratégica se realiza bajo el monitoreo de algún representante del Distrito			x			
5	Se toma en cuenta el reglamento interno para la solución de conflictos en la U.E.				x		
Organización estratégica							
6	El director delega funciones a su personal respetando el orden jerárquico			x			
7	Los conflictos se solucionan a través de canales de comunicación definidos en la UE			x			
8	La cooperación es una característica del trabajo en equipo			x			
9	La disciplina castrense ayuda a alcanzar los objetivos trazados				x		
10	La supervisión que recibe la U.E. por parte de autoridades del MINEDUC, facilitapara mejorar y alcanzar los objetivos trazados			x			
Ejecución Estratégica							

11	Los planes de trabajo en función a los objetivos estratégicos se cumplen en los tiempos estipulados				x		
12	Se evidencia el trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas				x		
13	Existe coordinación y adopción de mecanismos para la ejecución de las diversas tareas			x			
14	El monitoreo por parte de las autoridades de las instancias educativas se ve reflejado en la ejecución de las diversas tareas de gestión pedagógica			x			
15	Cree Ud. que el apoyo de las instancias del MINEDUC es importante para la ejecución de diversas tareas educativas.				x		
Control Estratégico							
16	Los recursos humanos son optimizados al cien por ciento en la organización				x		
17	Existe estricto cumplimiento del horario de trabajo por parte del personal docente				x		
18	Cree Ud. que el personal de la U.E. cumple con sus funciones			x			
19	Las visitas o inspecciones que realiza el MINEDUC contribuyen a que los docentes cumplan con todos los requerimientos de la labor pedagógica			x			
20	La gestión directiva contribuye en la mejora del control institucional en la U.E.				x		

Juez/ experto

Nombres y Apellido: **Gastón Aulestia Constante, MSc.**
 Ps. Ind. Gastón Aulestia Constante, MSc.

Gastón Aulestia Constante
 15 NOV 2018
 FIRMA
 CHECKER

VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos:
Carrera:
Fecha:

Ps. Ind. Gastón Aulestia Constante, MSC.
Maestría en Educación

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: GESTION DE TALENTO HUMANO

Para evaluar el instrumento (encuesta), usted observara por cada pregunta cuatro alternativas :

TA () :	Total mente de acuerdo	ED () :	En
DA () :	De acuerdo	TD () :	Total mente
		en desacuerdo	

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objecion	Sugerenci
	Trabajo colaborativo						
1	Permite plantear mesas de trabajos para fijar mejoras progresivas en el área pedagógica			x			
2	Se establecen diálogos para fijar metas a ser alcanzadas como institución			x			
3	Permite la convergencia de criterios para mejorar el accionar del docente en el aula				x		
4	Estimula la participación e implicación del cuerpo docente				x		
5	Garantiza el adecuado clima laboral para mejorar su desempeño docente			x			
6	Facilita la comunicación entre sus colaboradores			x			
	Desempeño Laboral						
7	Promueve actividades que motiven a mejorar las actividades pedagógicas			x			
8	Plantea programas de desarrollo profesional de manera interna				x		
9	Busca fuentes de actualización de conocimientos para potenciar la gestión dentro del aula				x		
10	Induce al logro de los objetivos institucionales			x			

11	Participa en los cambios e innovaciones para garantizar una calidad en la enseñanza						
12	Promueve criterios de calidad a través de las revisiones áulicas para corregir procesos educativos			x			
Convivencia							
13	Crea espacios asertivos donde se acepten criterios y opiniones de los demás			x			
14	Logra incentivar la práctica de valores de igualdad y solidaridad entre sus miembros			x			
15	Incorpora estrategias directivas para fomentar la convivencia laboral eficiente en la institución			x			
16	Socializa de manera oportuna las reglas y normativas que rigen en la docencia			x			
17	Dispone canales de comunicación para la resolución y mediación de conflictos laborales			x			
18	Trata los temas de conflictos de manera interna a través del diálogo con los implicados en el mismo.			x			

Juez/ experto

Nombres y Apellidos: **Ps. Ind. Gastón Aulestia Constante, MSC.**

Gastón Aulestia Constante
 08 NOV 2016
 FIRMA CHECKED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“GESTIÓN ESTRATÉGICA”

OBJETIVO: El presente cuestionario pretende recoger información sobre la variable gestión estratégica que lleva la institución educativa.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “ELOY ALFARO” GUAYAQUIL-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. AULESTIA CONSTANTE GASTON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER

VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

OBJETIVO: Estimado docente evalúa la Gestión del Talento Humano en base a su experiencia diaria en la institución.

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “ELOY ALFARO” GUAYAQUIL-ECUADOR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. AULESTIA CONSTANTE GASTON

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER

VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR