



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y satisfacción docente en una unidad educativa particular Riberas del Daule en el año lectivo 2020.

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

AUTORA:

Briones Magallanes Cinthia Leonela (ORCID: 0000-0001-5519-8761)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este informe de investigación a Dios, a mis familia por el apoyo recibido, y en especial a mis padres, esposo e hijas, por la paciencia, amor, comprensión, y empatía con el tiempo que emplee en mi perfeccionamiento profesional para el logro de mis metas y objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a cada uno de los docentes de la universidad por orientarme y entregarme sin medir tiempo y dedicación, sus conocimientos y experiencias necesaria para la práctica diaria en el día a día de mi labor docente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORÍA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	299
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables	
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos organizacional	
Anexo 3 Ficha técnica sobre compromiso organizacional	
Anexo 4 Base de datos compromiso organizacional	
Anexo 5. Estadística de fiabilidad por dimensiones	
Anexo 6 Matriz de validación de instrumento 1er.experto	
Anexo 7 Matriz de validación de instrumento 2do.experto	
Anexo 8 Matriz de validación de instrumento 3er.experto	
Anexo 9 Cuestionario para medir los procesos de gestión talento humano	

Anexo 10 Ficha técnica sobre procesos de gestión talento humano
Anexo 11 Base de datos procesos de gestión talento humano
Anexo 12 Confiabilidad variable procesos de gestión talento humano
Anexo 13 Matriz de validación de instrumento 1er.experto
Anexo 14 Matriz de validación de instrumento 2do.experto
Anexo 15 Matriz de validación de instrumento 3er.experto
Anexo 16 Carta aplicación de la encuesta a docentes
Anexo 17 Carta de autorización a la rectora
Anexo 18 Acta de aprobación de Turnitn
Anexo 19 Autorización publicación de tesis
Anexo 20 Autorización versión final

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación de la gestión del talento humano y la satisfacción docente	29
Tabla 2	Relación de la admisión de personas con la satisfacción docente	30
Tabla 3	Relación de la aplicación de personas con la satisfacción docente	31
Tabla 5	Relación de la compensación de personas con la satisfacción docente	32
Tabla 6	Relación del desarrollo de las personas con la satisfacción docente	33
Tabla 7	Relación del mantenimiento de personas con la satisfacción docente	34
Tabla 8	Relación del monitoreo de personas y la satisfacción docente	35

Resumen

Esta investigación, determina la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable de la gestión del talento humano se sustenta en la investigación sobre la dirección estratégica de recursos humanos desarrollada por Alles (2019), y la variable satisfacción humana en la concepción de cambios y actitudes de una organización realizada por Duarte (2018).

El tipo de investigación usado en este informe fue el básico, presentando un diseño no experimental y correlacional. La población y muestra estuvo constituida de 37 docentes. Se empleó como instrumento de recolección de datos, encuestas con escala ordinal de Likert referentes a las variables de la gestión del talento humano y la satisfacción docente presentados en este trabajo de maestría.

De acuerdo a los resultados obtenidos dentro de la investigación, las dimensiones, admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de las personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas se relacionan de forma significativa con la satisfacción docente. En conclusión, gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción docente según los valores Rho de Spearman 0,719 y Sig. 000.

Palabras claves: gestión, satisfacción, relación.

Abstract

This research determines the relationship of human talent management with teacher satisfaction in the Particular Educational Unit Riberas del Daule of the Province of Guayas, Country, Ecuador, in the academic year 2020. Regarding the theoretical foundations, the variable of human talent management is based on the research on the strategic direction of human resources developed by Alles (2019), and the variable human satisfaction in the conception of changes and attitudes of an organization carried out by Duarte (2018).

The type of research used in this report was the basic one, presenting a non-experimental and correlational design. The population and sample consisted of 37 teachers. It was used as a data collection tool, surveys with likert ordinal scale concerning the variables of human talent management and teacher satisfaction presented in this master's degree paper.

According to the results obtained within the research, the dimensions, admission of persons, application of persons, compensation of persons, development of persons, Maintaining people and monitoring people are significantly related to teacher satisfaction. In conclusion, human talent management is significantly related to teacher satisfaction according to the Rho values of Spearman ,719 – ,798 and Sig. 000.

Keywords: management, satisfaction, relationship

I. INTRODUCCIÓN

se identifica que la satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, necesita ser revisada para desarrollar una mejor gestión docente que promueva una relación de comunicación adecuada entre los directivos de un plantel con y sus profesores, ya que si no se realizan los correctivos necesarios, esto puede intervenir de manera poco favorable, el fortalecimiento e imagen institucional positiva que quieren promover los directivos en su entorno a través de una gestión del talento humano adecuada a las necesidades que presentan los profesores en el centro educativo.

Para ello, se propone la formulación de un problema manifieste la situación por la que está atravesando la institución, el mismo se plantea de la siguiente manera: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, ¿en el año lectivo 2020?

En los problemas específicos se puede encontrar: ¿De qué manera la dimensión admisión de personas se relaciona con satisfacción docente?; ¿De qué manera la dimensión aplicación de personas se relaciona con satisfacción docente?; ¿De qué manera la dimensión compensación de personas se relaciona con satisfacción docente?; ¿De qué manera la dimensión desarrollo de las personas se relaciona con satisfacción docente?; ¿De qué manera la dimensión mantenimiento de personas se relaciona con satisfacción docente?; ¿De qué manera la dimensión monitoreo de personas se relaciona con satisfacción docente?.

Se justifica este informe de investigación porque presenta un estudio conveniente que nos permite conocer la problemática de la unidad educativa; ayudando así a los docentes en conocer la importancia de las políticas administrativas del área gestión talento humano; sus procesos y procedimientos de sus actividades diarias. En este sentido el desempeño de esta área ocasiona competitividad organizacional y empleabilidad de las personas.

El estudio es relevante porque se vincula de manera directa con la relación existente entre la gestión talento humano y la satisfacción de los docentes de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule de la Provincia del Guayas. Ya que la misma muestra gran trascendencia por los variables estudiadas dentro de la investigación, por lo tanto, este conocimiento se puede utilizar para crear o desarrollar acciones que promuevan actitudes de cambio dentro de la institución para el beneficio de la comunidad educativa en general.

De acuerdo a la práctica se pretende que los resultados del informe de investigación sean un aporte al sistema educativo con el fin de aportar a las mejores prácticas Institucionales. De esta manera con los resultados obtenidos se pretende mejorar la fuerza laborar, las relaciones humanas y la comunicación dentro de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020.

Así mismo, el valor teórico permite revisar y desarrollar el informe, apoyándose en bases teóricas existentes para el análisis posterior de las hipótesis con sus dimensiones permitiendo alcanzar las respectivas conclusiones. Mismas que permitirán desarrollar de mejor manera las variables independiente y dependiente que se pueden encontrar dentro de la institución educativa. Todo gracias a las diferentes teorías y concepciones de diferentes autores que se pueden apreciar dentro de la tesis, logrando de esta manera el desarrollo implícito del proyecto hacia un verdadero cambio en la contextualización de cómo lograr una verdadera gestión del talento humano en la unidad educativa.

En cuanto a la utilidad metodológica, la misma se fundamenta en autores que muestran un alto grado de compromiso con temas parecidos y la verificación de los diferentes hechos y situaciones que se presenten antes durante y después de administración educativa realizada por el directivo en un determinado lugar. En la que se pretende conocer cuál es la relación que presenta entre gestión del talento humano y la satisfacción personal y profesional que presenten los profesores del centro escolar.

En la elaboración de este informe final, se propone un objetivo general que quiere determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, Daule, de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020.

Este informe de investigación, presenta como primer objetivo específico; el determinar la relación de la dimensión admisión de personas y satisfacción docente, en el segundo objetivo específico; quiere establecer la relación de la dimensión aplicación de personas y satisfacción docente, en el tercer objetivo específico; espera comprobar la relación de la dimensión compensación de las personas y satisfacción docente; otro de los objetivos específicos quiere fijar la relación de la dimensión desarrollo de personas y satisfacción docente. Detallar la relación de la dimensión mantenimiento de personas y satisfacción docente; Conocer la relación de la dimensión monitoreo de personas y satisfacción docente.

Con referencia a la hipótesis general, la investigación manifiesta que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Rivera del Daule en el año lectivo 2020.

Así mismo por su parte en las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión admisión de personas y satisfacción docente; Existe relación significativa entre la dimensión aplicación de personas y satisfacción docente; Existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas y gestión del talento humano; Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y satisfacción docente. Existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas y satisfacción docente; Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo de personas y satisfacción docente.

II. MARCO TEÓRICO

Se reconoce la evolución de los recursos humanos desde la Revolución Industrial en el siglo XIX, ya que en esta época los empresarios se dieron cuenta que la productividad estaba fuertemente correlacionada con la satisfacción del trabajador, tratando de mejorar la formación y el salario. Actualmente el termino recursos humanos cambio a gestión de talento humano que es considerada tan importante para un mejor desarrollo de las organizaciones, elevando de esta manera su papel estratégico en la investigación.

El investigador mexicano Pérez en el año 2016, expone en su sitio virtual de investigación sobre la gestión del talento humano un artículo científico sobre educación donde indica que la misma sufrió una serie de cambios que han afectado de manera negativa alguna de las funciones que tienen los directivos de las instituciones educativas en el mundo, sin comprender que son ellos los que deben estar comprometidos junto a sus docentes, armando equipos de trabajo competitivos y calificados para el éxito educativo.

Luisa Guell en su tesis de maestría elaborada en el año 2015 y que por tema propone un *“Estudio de la satisfacción laboral de los maestros.”* Siendo este, un estudio realizado en la Universidad Internacional Cataluña, Barcelona, cuya finalidad busca encontrar la relación entre la gestión administrativa y de talento humano. Arribó a las siguientes conclusiones que la satisfacción es en función del grado de las necesidades personales en la situación laboral.

Es destacable que las autoridades locales de un país se preocupen por el mejoramiento de este ámbito, a través de una visión que promueve la inclusión del individuo dentro de los centro estatales y privados, es decir, se pretende formar profesionales de calidad mediante la práctica para conseguir un mejoramiento en las diversas maneras de manejar las unidades educativas y escuelas de educación básica en nuestro país.

Por su parte Cantón y Téllez, (2016) en su tesis de maestría “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”. Sustentada en Corporación Universitaria Lasallista Colombia. La investigación tiene como objetivo proceder a una revisión de los principales estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los profesores. La investigación ha seleccionado tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las aportaciones de los últimos 10 años sobre el tema. Los resultados muestran una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador.

Córdova en el año 2018, expresa en su tesis de maestría que “Gestión del talento humano y motivación laboral”. En la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Perú. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño no experimental de alcance correlacional, de corte transversal, la población constituida por 144 donde la muestra fue de 105 trabajadores administrativos, método del coeficiente de correlación Spearman's es de 0,818, demostrando una alta relación entre las variables. Arribó a las siguientes conclusiones que algunos factores higiénicos y motivacionales faltan al reconocimiento y pocas oportunidades de crecimiento debido al compromiso de continuidad.

Así mismo Méndez, (2017) en su tesis de maestría “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”. En la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Educación, el estudio tiene como objetivo proponer una actualización de proceso con la de aplicación de instrumentos de evaluación.

La investigación es de características proporcionales a una muestra específica, es decir, el estudio según sus particularidades es descriptivo. De esta manera, se llegó a la conclusión de que el modelo actual de evaluación se centra en aspectos pedagógicos de planificación educativa cumpliendo las normativas de la institución, en cuanto a los docentes, demanda mayor motivación y comunicación con los coordinadores de área dentro de los procesos de evaluación.

A nivel nacional, Defaz y Torres en el año 2017, en su proyecto de licenciatura realizado para la Universidad de Guayaquil – Ecuador, expresan que se observa que los incentivos, los beneficios sociales, la remuneración no son acordes a la labor que desempeña, provocando insatisfacción porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional. Provocando un direccionamiento no adecuado de la motivación y fuerza que necesitan los docentes para realizar un buen trabajo dentro de los salones de clases.

A nivel local, esta percepción educativa sobre cómo se realiza la administración de una unidad educativa, se refleja en la insatisfacción y motivación que muestran los docentes del Ecuador, debido a las políticas administrativas poco claras y precisas que no crean confianza en la sociedad, generando consecuencias negativas en contra de los procesos y procedimientos de la unidad educativa en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule.

Se cree que el ser humano es la mayor fuerza productiva para mantener operativo una empresa o nación, por ella, es que debe invertirse en brindar realmente una educación que desarrolle sentimientos de mejora según el contexto donde ellos desenvuelvan sus actividades cotidianas como sujetos activos de la sociedad ecuatoriana. (Ruíz, 2018, p. 4)

Se puede constatar que en el Cantón Daule aún se visualiza una falta de cultura y conocimiento sobre cómo realizar una verdadera administración escolar en los diferentes momentos en que las escuelas del cantón así lo requieran, no por la falta de apoyo o preocupación de los directivos, sino por la falta de recursos y colaboración que reciben directores, rectores y docentes de la misma comunidad educativa.

Las dificultades que se presentan en la gestión del talento humano, afectan de manera directa a las diferentes percepciones que poseen los trabajadores en sus diversos trabajos, en especial a los docentes, que por sus particularidades viven situación diferentes al resto de individuos, porque ellos son los que tienen la posibilidad de crear una nueva visión del mundo mediante el uso de una

pedagogía activa, esto solo se lograra si los directivos también cambian o migran su modelo de gestión de talento humano hacia otro más innovador. (Fernández, 2018, p. 23)

La gestión del talento humano, radica en la organización de las acciones concretar que puede beneficiar a un determinado grupo de trabajo, en este caso, acciones dirigidas a los docentes de la Unidad Educativa Riberas del Daule, por ello, se busca incluir a los maestros y maestras en la creación y direccionamiento de las actividades educativas que promuevan en bienestar de la comunidad educativa en general.

Se define al talento humano como la gestión activa y constante de un personal humano capacitado y productivo, capaz de lograr el mejoramiento directo de las acciones que se propongan dentro de la organización, sobretodo de las acciones que se propongan emprender dentro de la misma, analizando siempre la disponibilidad que los trabajadores puedan tener antes de atender las necesidades específicas de una comunidad educativa. (Acosta, 2016, p. 17)

La gestión del talento humano se debe presentar como activa ante la serie de necesidades que presenta el individuo para el fortalecimiento institucional de la Unidad Educativa Riberas del Daule, esto solo se podrá conseguir, aplicando los parámetros de una gerencia educativa adecuada a las necesidades y estímulos que presente el entorno.

La gestión del talento humano, ayuda de gran manera a los directivos porque se enfoca en construir el bienestar de la organización y del personal docente en la institución, bajo los parámetros de una educación de calidad y calidez en el entorno donde se desenvuelve la Unidad Educativa Riberas del Daule. (Alles, 2019, p. 29)

Las acciones concretas ayudan de gran manera a la gestión del talento humano, siempre y cuando la institución educativa exprese o muestre un gran espíritu de cuerpo con las diferentes acciones e iniciativas que tome el centro escolar para lograr el beneficio de los estudiantes que ahí se educan. (Barba, 2016, p. 24)

Se puede observar que es el trabajador quien percibe de mejor manera las diferencias entre una gestión de talento buena de una mala porque lograr diferenciar las diversas acciones que se proponen para un bien común, siempre y cuando se logren activar los parámetros adecuados de un direccionamiento adecuado a las necesidades que presenta la institución educativa como tal. Este informe final, presenta una serie de teorías de diferentes autores que fortalecen el sustento teórico de la investigadora para promover de mejor manera un verdadero cambio en la gestión del talento humano en nuestro país.

La variable dos que habla de la satisfacción como un componente importante para un buen desempeño de la administración; de hecho el uso de varios sistemas de recompensas e incentivos, eleva la productividad con el objetivo de potenciar al trabajador. La satisfacción es un factor determinante en la administración escolar docente, sino también en la vida profesional de cada maestro. Por su parte el autor expresa como satisfacción como un acumulado de alegría y positivismo que posee el trabajador con las funciones designadas y elegidas por el mismo. (David & Newstrom, 2016, p. 23)

La satisfacción docente ayuda al individuo a consagrar el ámbito profesional como el medio ideal para construir una vida digna, ser tratado con respeto, lo que conlleva a desarrollar de mejor manera las capacidades del individuo ante las percepciones que recibe del mundo exterior, bajo la premisa de un bienestar social y productivo para la familia del docente en general (Bisquerra, 2019, p 23)

Como se puede observar, esta tesis posee elementos capaces de lograr el desarrollo de una administración escolar adecuada a las características individuales y colectivas que presentan los maestros como miembros activos de la comunidad. Por ello es necesario que se realice una buena tarea en cuanto al direccionamiento que se realiza a la institución en sus ámbitos pedagógicos, sociológicos y físicos del individuo para lograr un desarrollo óptimo de los aprendizajes en el aula bajo la consigna de construir un ambiente positivo y cálido en la institución educativa.

Este tema tiene la creencia en las recompensas económica, sociológicas, psicológicas a fin de aumentar su satisfacción laboral, según esta creencia determinara en gran medida un compromiso y en nivel de desempeño laboral. David & Newstrom menciona tres dimensiones que servirán de base esencial para fundamentar de mejor manera institución educativa. (David & Newstrom, 2014, p. 14)

Se debe reconocer siempre el trabajo de los docentes en el salón de clases, sin embargo, eso sucede poco en las instituciones educativas en general ya que la mayoría de ellas, poseen un sistema de recompensas acorde a los méritos que realiza el o la maestra por alguna acción determinante o de alcance positivo para la institución educativa.

La satisfacción del docente se manifiesta de manera clara en las diferentes acciones que este ejecuta en la institución educativa, la misma se desprende de la organización y actividades que emprenda la institución educativa para lograr tal fin dentro del centro escolar. (Bisquerra, 2019, p. 23)

El docente es uno de los engranajes principales en los diferentes momentos en los que la institución pretenda desarrollar una mejor gestión educativa del centro, es decir, la satisfacción docente depende de las diversas acciones que ejecuta el centro educativo en bienestar de su comunidad.

La satisfacción del docente se logra a la gestión que realiza el personal del talento humano de una organización, porque son ellos, los encargados de verificar y orientar un proceso para que todo vaya bien, con orden y seguimiento, dentro de la institución educativa. (Boena, 2014, p. 23)

Identificación con la organización: se comparten la asociación de las metas, políticas organizacionales como tuyas; a medida que los individuos se comprometen se incrementan las posibilidades de permanecer en ella, alcanzando el desarrollo de las destrezas y necesidades colectivas conduciendo a aumentar la eficiencia con los objetivos propuestos a la dedicación al trabajo.

La dedicación al trabajo es el tiempo y energía del trabajador hacia su puesto de trabajo, en referencia de contar con un trabajo son aspectos con la imagen de sí mismo, necesidad de crecimiento dentro de la institución educativa, siempre y cuando la misma este dirigida en todos los ámbitos laborales del docente en el aula. (Córdova, 2018, p. 23)

De esta manera, se puede identificar el involucramiento en el trabajo: compenetrarse e identificarse con las mismas; es el grado en que las personas se sumergen invirtiendo tiempo, energía que incluyen elementos participación, esfuerzo, interés y rendimiento.

Los centros escolares deben organizar sus actividades en función de las necesidades que presenten sus estudiantes y docentes, ya que así lograra desarrollar un nivel de relación adecuado entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente que se presenta en la Unidad Educativa Riberas del Daule. (Mateo, 2018, p. 33)

Por ello, en la lealtad hacia la organización, el individuo se compromete de seguir perteneciendo en ella; la lealtad suele ser la más alta en empleados con mayor antigüedad quienes se desarrollan con éxito en la organización. Este tipo de empleado posee antecedentes muy bajo en rotación mostrando disposición a trabajar en jornadas prolongadas.

En la medida que los individuos adquieran competencias de desempeño esta sensación de autoestima y seguridad desarrollan confianza, habilidades y destrezas; para lo cual se refuerza los sentimientos de compromiso de identidad, involucramiento y lealtad.

Al referirse a la dimensión admisión de personas se refiere al proceso de atracción del candidato para el cargo, que es pertinente con las necesidades educativas implícitas que puede mostrar el ser humano. En todo caso el reclutamiento entendemos a la convocatoria de reunir la mayor cantidad de personas prospectos a un cargo laboral donde existirá variables candidatos

disponibles, pero con condiciones económicas, experiencias y regido por el paquete de remuneración e incentivos ofrecido por la institución.

Las diferencias del ser humano, muchas veces llevan al individuo a querer buscar su propia gloria dentro o fuera de la organización en la que sirve, sin embargo, la dificultad radica en los diferentes parámetros de colaboración, empatía y respeto en la que se enmarca en la lealtad que tenga el docente con la institución y sus directivos. (Hernández, 2017, p. 35)

Las búsquedas de trabajadores serían a través de anuncios de prensa o publicaciones comerciales o profesionales, avisos verbales entre trabajadores, contactos profesionales; para la selección de personal definen los requerimientos para el puesto de trabajo contando con herramientas de evaluación que define al candidato ideal.

Por parte la dimensión aplicación de personas son el diseño de evaluación que trata especialmente medir el desempeño en el cargo de los trabajadores, dentro de estas actividades resalta las tareas, comportamientos y características de los empleados. Esto permite medir el rendimiento, la conducta y potenciar el desarrollo.

Con respecto a la dimensión compensaciones de personas son procesos utilizados como incentivos individuales que incluyen beneficios, remuneraciones y servicios, en tal sentido constituye un elemento para motivación individual. Así se expone que la compensación es una herramienta que actúa en el comportamiento de las personas que influyen directamente sobre la motivación y remuneración del ser humano. (Galicia, 2014. p. 34)

En otras palabras, esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales. (Pérez, 2016, p. 46)

La obtención de una verdadera gestión del talento humano dentro de la institución educativa, radica en la organización de acciones que propongan una serie de acciones que promuevan un clima escolar saludable para la Unidad Educativa Riberas del Daule.

Muchas instituciones educativas, no tienen elaborado un plan estratégico que le permita al centro educativo, tomar las riendas del centro educativo para mejorar y fortalecer la imagen institucional, adecuando presupuestos, actividades de capacitación e inversión en desarrollo educativo para el bienestar de los integrantes de la comunidad educativa. (Garcés, 2016, p. 56)

En primer lugar, el departamento de recursos humanos debe ser consciente de que el talento dentro de la empresa es mucho más eficiente si se desarrollan sus roles de liderazgo, en lugar de buscar fuera candidatos prometedores para obtener una plaza de trabajo docente dentro de la institución educativa. (Pérez, 2016, p. 46)

La gestión del talento humano, responde a las necesidades que presentan los docentes en la institución educativa, siempre y cuando se respete la antigüedad, habilidades y destrezas que muestren los profesores en el salón de clases, reconociendo los méritos que obtiene de la misma.

Por otro lado, reconocer los méritos de tus empleados es tan importante como desarrollar sus habilidades, ya que una recompensa es una señal de retroalimentación ante un proceso de capacitación y una ayuda para mejorar la retención del empleado e impulsar su compromiso con la organización. (Hernández, 2017, p. 45)

Las recompensas que se ofrecen es para aumentar la conciencia y el espíritu que se motiven con la misión de la organización, además se destacan acciones interdependientes del individuo al grupo y del grupo a la organización. Con respecto a la dimensión desarrollo de personas, es brinda información a los

trabajadores para que aprendan actitudes y soluciones que modifiquen sus hábitos y comportamientos. (Chivianeto, 2019, p. 23)

De esta forma la información se transforma en conocimiento, habilidades y actitudes consideradas por competencias en función del desarrollo personal y socio laboral mejorando la competitividad del individuo que es el aspecto, donde se pretende crear las condiciones necesarias para el perfeccionamiento del desempeño docente y un valor real a la gestión de talento humano que se realiza en la institución educativa.

Los diversos procesos que promueve una organización, van de la mano con el perfeccionamiento profesional y monetario de un empleado dentro de una organización, es decir, las capacidades individuales y colectivas deben ser explotadas para un correcto rendimiento dentro de la estructura que presenta una institución educativa, en este caso, relacionado con la satisfacción docente que muestra en la misma. (Núñez, 2019, p. 34)

Por su parte la dimensión mantenimiento de personas son las condiciones ambientales, psicológicas, y de seguridad. La quinta dimensión para el monitoreo de personas, la satisfacción laboral es constantemente monitoreada por los funcionarios de área y jefe de RRHH, quienes coordinan las demandas del personal expresadas en necesidades y motivos, propiciando que se dé una correspondencia entre las partes; organización y el empleado.

Se debe comprender que las condiciones ambientales y psicológicas del ser humano, forman parte importante a la hora de pertenecer a una determinada comunidad educativa. Ya que cada persona posee sus propias necesidades y problemas, es ahí donde entra la gestión del talento humano para crear las condiciones adecuadas del trabajo docente y de las ventajas que este pueda obtener al pertenecer a la institución en general. (Higuell, 2015, p. 45)

La satisfacción laboral es medida una vez al año mediante un censo realizado con un cuestionario de preguntas, tomando en cuenta la situación imperante en el entorno laboral. Los resultados del censo son tabulados y manejados confidencialmente por jefe de recursos humanos, analizados por el

vicerector administrativo y reportados al director, quien determina las medidas y acciones de mejora a implementar.

La satisfacción laboral busca que todos los docentes se sientan parte de la organización, que participen y demuestren de manera constante el compromiso con la institución educativa, bajo la premisa de que un contexto positivo, favorece a los estudiantes, aclarando que también importa lo que sienta el docente, respetando sus ideas y aportes en el centro escolar donde se pretende crear un clima escolar agradable al individuo. (Méndez, 2017, p, 43)

Es vital que la gestión del talento humano que realiza la institución educativa, busque o promueva el bienestar general de los docentes que ahí trabajan, bajo la premisa de lograr un clima social escolar favorable para conseguir tal fin. Esto bajo un entorno positivo que favorezca las acciones que tomen los directivos del centro escolar, rescatando el interés que se muestre por las ideas, recursos y necesidades colectivas e individuales que muestren los maestros (as) en su lugar de trabajo.

Cabe destacar que la satisfacción docente tiene mucha relación con la gestión del talento humano que se realiza en las diferentes instituciones educativas del mundo, ya que influye de sobremanera en las diferentes características e individualidades de la persona como tal, fortaleciendo su profesionalización y aplicación en los diferentes momentos en que aporte a la comunidad educativa que la rodea. (Ñaupas, 2014, p. 29)

La satisfacción docente debe a la gestión del talento humano, las acciones adecuadas para superar los diversos problemas que se susciten dentro de la institución para los docentes, sea de manera individual o colectiva, ya que de ambas maneras se buscara desarrollar actitudes positivas dentro del aula.

Es destacable siempre que la comunidad educativa este consiente de sus errores y fortalezas para de esta manera verificar cuales son las acciones a seguir para conseguir la satisfacción docente de mejor manera a través de la profesionalización de los profesores (as), teniendo en cuenta siempre las

capacidades y dificultades que se le pueden presentar en su vida personal y profesional. (Osorio, 2016, p. 45)

La comunidad educativa debe sincerarse y reconocer sus errores para de esta manera lograr el desarrollo real de sus capacidades como institución educativa. Es decir, se deben identificar y así se podrá lograr una reacción favorable por la gestión del talento humano que se realiza en un centro escolar.

En la actualidad, se considera a los docentes como los únicos responsables de una educación que brinde calidad y calidez a los estudiantes. Sin embargo, esto debe cambiar porque el profesor o profesora no son los únicos responsables de este proceso, ya que también deben incluirse a los representantes como ejes centrales de los aprendizajes, aquí entra el direccionamiento estratégico que brinda el docente a sus estudiantes, dentro del entorno en donde se desarrolla de manera activa y productiva en la sociedad. (Paz, 2014, p. 34)

Los docentes no pueden ser los únicos responsables de la educación que imparte la institución educativa, esta responsabilidad también debe caer en los directivos que a través de la gestión del talento humano, que direccionan las acciones o actividades que sirven para motivar a los profesores (as) a realizar un trabajo denodado y secuencial según las necesidades educativas que muestren los estudiantes en el aula.

Es destacable que los diferentes hechos o situaciones que se susciten dentro de la institución, tienen lugar gracias a las diferencias individuales que presentan los docentes en los diferentes momentos de reunión con sus directivos, es ahí donde nace la capacidad de lograr la satisfacción docente desde este ámbito a través de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa. (Soto, 2017, p. 46)

El fortalecimiento de la satisfacción docente, responde a las capacidades, fortalezas y debilidades que muestre el docente en su quehacer educativo, sin embargo, sino se realiza una gestión del talento humana adecuada, las probabilidades de que se logre un clima social familiar bajo, ante los

requerimientos que posea la comunidad educativa y las necesidades que esta presenta en su realidad. (Tellez, 2016, p. 56)

La gestión del talento humano, debe responder a los intereses que presentan los docentes en la institución, es decir, que las acciones que lleven a cabo los directivos, estén regidas por el desarrollo sostenido de un clima social escolar, adecuado a las necesidades que presenten los integrantes de la Unidad Educativa Riberas del Daule.

La sociedad ecuatoriana, está bajo una presión constante, esto debido a la diferenciación que ocurre dentro de las instituciones educativas del país, verificando y analizando las diferentes variables sociales profesionales que pueden surgir en la construcción del aprendizaje que pueda surgir en este apartado que se relaciona con la satisfacción del docente y el manejo que los directivos realizan mediante la gestión del talento humano en el centro escolar. (Torres, 2017, p. 35)

Las instituciones educativas del país, carecen de una gestión del talento humano adecuado, ya que no cuentan con una organización o sistematización adecuada de las acciones que los directivos pretenden aplicar dentro del centro escolar, por ello, se pretende identificar como se relacionan las variables de la investigación para verificar si realmente se está tomando en cuenta a las necesidades y propuestas de los docentes como agentes de cambio interno dentro de la Unidad Educativa Riberas de Daule.

La satisfacción docente, radica en la serie de acciones positivas que realiza la gestión del talento humano para el perfeccionamiento profesional y personal del individuo dentro de la organización, siempre que el mismo este fuertemente estructurado en beneficio del profesor en el aula. (Garcés, 2016, p. 34)

Para alcanzar la satisfacción docente, se requiere que la organización gestione de gran manera los diferentes parámetros que provocan el mejoramiento personal y profesional de los docentes en la institución educativa, bajo la concepción e idealización de empatía, unidad y fortalecimiento del contexto educativo de una nueva escuela. (Duarte, 2018, p. 23)

Para lograr la satisfacción de los docentes en una institución educativa, se debe gestionar una serie de acciones que conlleven al mejoramiento profesional, individual y colectivo de los profesores (as) en el aula. Esto solo será posible con la sola idea de lograr la idealización, comprensión, empatía y desarrollo sostenido en el entorno donde se encuentra ubicado el centro educativo.

Es significativo que la gestión del talento humano se cohesione con las ideas de los docentes que, junto a los directivos, busquen llegar a acuerdos que busquen la igualdad de condiciones o derechos entre los distintos integrantes de una comunidad educativa. (Rosales, 2016, p. 25)

La gestión del talento humano, si es bien realizada, lograra la cohesión perfecta para la consecución de acuerdos y posturas que beneficien a la imagen institucional que pretendan desarrollar los directivos y docentes en torno a la institución educativa y el entorno que lo rodea. Bajo los parámetros de una calidad docente que vislumbre acciones en favor de los estudiantes y de los propios maestros en el aula de clases de la Unidad Educativa Riberas del Daule.

Es destacable que la conceptualización de la satisfacción docente sea entendida desde el punto de vista solidario ante las necesidades únicas que presenta un contexto bajo la búsqueda de un clima escolar saludable para el beneficio inmediato de los docentes de una institución. (Márquez, 2018, p. 45)

Se debe entender el concepto de satisfacción docente desde un punto de vista colectivo, es decir, una contextualización de ideas que nacen de la necesidad grupal de los docentes por obtener mejores réditos económicos y profesionales dentro del entorno donde realizan su labor educativa.

La necesidad intrínseca de lograr los resultados esperados siempre será necesaria para el perfeccionamiento de los aprendizajes dentro del aula de clases, pero esto no se podría lograr si los docentes no se encuentran realmente contentos con las diferentes situaciones o acciones que fortalezcan su ámbito profesional y personal de manera secuencial. (Martin, 2017, p. 48)

Los docentes no solo deben ser los encargados de orientar los aprendizajes de los estudiantes en el aula sino ser reconocidos por los logros que este obtiene dentro de la institución educativa, ya que esta es una de las maneras más sencillas para mantenerlos en un buen nivel emocional, motivándolos a que realicen un trabajo mucho mejor del que pueden realizar si no reconocerán el aporte positivo que estos brindan a la comunidad educativa en general.

Las reacciones que conllevan a obtener la satisfacción docente, radican en la simplicidad de las mismas, es decir, que sean actividades encaminadas a lograr un correcto desarrollo del clima escolar dentro de la institución educativa, bajo la bandera de una educación no solo de calidad para los estudiantes, sino de calidez por parte de los jefes o directivos para con sus docentes. (Serrat, 2015, p. 56)

La satisfacción docente proviene del incentivo que le den los directivos o encargados del departamento de la gestión del talento humano. Ya que son las acciones que estos tomen las que logran o no, el desarrollo de un entorno educativo positivo para los profesores (as) y estudiantes en el salón de clases.

La satisfacción docente se alcanza cuando los directivos crean el ambiente adecuado para el desenvolvimiento pedagógico conveniente de los profesores en el aula de clases, bajo la premisa de constituir a los mismos como verdaderos agentes de cambios dentro de la institución educativa. (Córdova, 2018, p.44)

La gestión del talento humano, se comprende como la oportunidad que posee la institución educativa para el perfeccionamiento de las acciones que se pretendan tomar en la unidad educativa para mejorar y premiar el desenvolvimiento profesional de los profesores en el aula de clases.

La gestión del talento humano se relación de sobremanera con la satisfacción de los docentes en una determinada institución educativa, ya que es el ente encargado de crear las condiciones necesarias para un correcto trabajo educativo dentro del aula. (Duarte, 2018, p.45)

La percepción que se tiene de la gestión docente, se simplifica en la gestión que realiza el departamento de talento humano de la institución educativa, y de las características que esta posee dentro del entorno donde se desarrolla, es decir, esta predispuesta a la normativa o directrices que dicten los directivos del centro escolar.

La educación actual exige la implementación de nuevas características e instrumentos educativos para lograr la consecución de los aprendizajes significativos en el aula. Por ello, la gestión del talento humano entra en juego, porque es ella, quien entrega las acciones necesarias para el fortalecimiento individual y colectivo de los docentes en el centro escolar. (Galicia, 2014, p. 45)

La gestión del talento humano entrega a los docentes, las herramientas necesarias para el perfeccionamiento de los aprendizajes dentro del aula de clases, respetando siempre los parámetros educativos actitudinales y pedagógicos que entreguen y propongan los directivos para el perfeccionamiento de los docentes en la institución educativa.

La satisfacción docente, depende de la reacción que genere la gestión del talento humano dentro de la institución, mediante la aplicación de actividades encaminadas a promover la calidad de la educación desde una perspectiva donde el docente sea uno de los ejes fundamentales de las directrices que propongan los directivos en el centro educativo. (Vargas, 2017, p. 23)

La gestión del talento humano, tiene en sus manos la tarea de organizar y planificar las acciones para el bienestar de los docentes en la Unidad Educativa Riberas del Daule, sin descartar la participación de los mismos en la creación de estas actividades que conlleven a la creación de un clima escolar saludable en la institución.

Las reacciones que conllevan a obtener la satisfacción docente, radican en la simplicidad de las mismas, es decir, que sean actividades encaminadas a lograr un correcto desarrollo del clima escolar dentro de la institución educativa, bajo la bandera de una educación no solo de calidad para los estudiantes, sino de calidez por parte de los jefes o directivos para con sus docentes.

La práctica de una gestión del talento humano adecuada, radica en la obtención de buenos resultados en cuanto a crear un clima social escolar saludable para los directivos y docentes dentro de la institución educativa, solo así se lograra obtener la satisfacción docente dentro de un centro educativo en todos sus niveles, desde el primario hasta el secundario. (Torres, 2017, p. 34)

La gestión del talento humano está encargada de desarrollar acciones que promuevan la satisfacción docente dentro de la institución educativa. Es decir, la institución educativa es la encargada de organizar actividades en conjunto con los docentes para crear un entorno adecuado y positivo para todos los integrantes de la comunidad educativa en general.

La gestión del talento humano surge como la sistematización de los diferentes procesos educativos que realiza la organización dentro de la institución educativa, acciones que son diseñadas hacia el desarrollo, motivación a los colaboradores de la organización. (Martin, 2017, p. 35)

La gestión talento humano se ha ido desarrollando tras los cambios financieros y predisposiciones administrativas que se suscitan en la actualidad, sobre todo si la dificultad en localizar el talento humano apropiado al puesto de trabajo que propone la Unidad Educativa Riberas del Daule, son estas dificultades las que pueden afectar la productividad y efectividad de una organización debido su excesiva rotación y fuga de personal calificado debido a la falencia en el proceso de selección que muestran algunas instituciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación usado en este informe, fue la básica, porque a través de ella, se logró explicar un fenómeno o problemática que estaba aconteciendo dentro de la institución educativa, ya que es a través del método de medición y del estadístico, que se identificó la correlación de los hechos que impedían realizar una correcta gestión escolar y por ende afectaciones en el bienestar del profesorado de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, Daule, de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020.

Por lo anteriormente expuesto, la investigación según su propósito se presentó como básica, porque propuso una serie de elementos indagatorios que afectaron el proceso indagatorio de gran manera, logrando que el mismo se muestre sencillo para el entendimiento del investigador en su búsqueda del bienestar de los profesores, ya que de esta manera, se logró promover la integración docente en la unidad educativa, orientando de esta manera el ordenamiento de la información científica por parte del maestrante investigador. (Guzmán, 2016, p. 32)

La investigación se presentó clara y precisa ante los requerimientos establecidos por la universidad, ya que se constató cuáles son los elementos concretos que facilitaron la elaboración del informe. Sobre todo conocer de manera veraz, sencilla y porcentual, cuál es la relación de la gestión escolar con la satisfacción de los docentes de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, Daule, de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020.

Según su carácter mostro características correlacionales, porque expuso el propósito de establecer relaciones entre las variables a fin conocer o expresar las diferencias o coincidencias entre la primera y la segunda para buscar relación directa con la hipótesis y objetivos propuestos al inicio de la investigación, gracias a ello, se logró el desarrollo del instrumento de exploración. (Jiménez, 2016, p. 32)

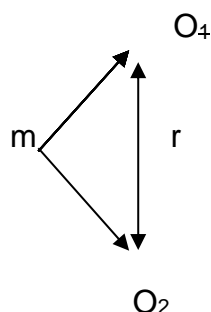
Se presenta de manera correlacional, por las diversas características individuales y colectivas que promueven la búsqueda o relación de los objetivos propuestos con las hipótesis realidad dentro de la tesis, es decir, se pretende identificar si realmente la investigación esta debida sustentada para su éxito esperado. (Roldan, 2017, p. 56)

Por su naturaleza, presento características cuantitativas por la recolección de datos que realizo el investigador, con el solo en fin de comprobar las hipótesis propuestas, gracias a ello, se proyectó una base numérica que estableció un modelo a seguir, donde se contrastaron de mejor los resultados con las teorías ya expuestas en el informe final. (Hernández, 2015, p. 34).

La investigación por su alcance se expuso de forma temporal y transversal, esto con la finalidad de comparar los diferentes grupos intervenidos por el tiempo que determine el investigador, aquí se tuvieron en cuenta, los diferentes momentos en los que aplicaron para el bienestar de los estudiantes, docentes y directivos, desarrollo y estudio de los resultados obtenidos en la encuesta. (Fernández, 2016, p. 45)

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación se mostró como no experimental y correlacional. Esta se representa en el siguiente esquema:



Dónde:

m= Muestra de la Unidad Educativa Riberas del Daule.

O₁ = Gestion del talento humano.

O₂ = Satisfaccion docente.

3.2 variables y operacionalizacion

Se consideró como objeto de estudio, a la gestión del talento humano como variable uno y la satisfacción docente como variable dos, basándose en la realidad acontecida en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, Daule, de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año 2020.

Las variables de la investigación se presentan de acuerdo a las necesidades que tiene cada comunidad educativa, además sirven para identificar de gran manera las diferentes relaciones que se presentan entre los distintos niveles que se presentan dentro de la educación ecuatoriana. (Sánchez, 2017, p. 45)

Se puede concebir un informe de investigación como eje significativo que incide en la elaboración de la variable dos, ya que debe ir ajustada a los objetivos generales y específicos, así como las hipótesis que presente la investigación en el proceso de elaboración de un informe. (Peláez, 2017, p. 34)

La variable uno se muestra como el eje principal para el desdoblamiento de la información que la investigación consiga en la elaboración de este estudio, siempre y cuando este delimite de gran manera las distintas funciones o influencia que pueda tener sobre la aplicación y uso de la dependiente dentro del informe final. (Paredes, 2016, p. 57)

En el informe final, se deben valorar las diferencias que se puedan presentar dentro del informe final, bajo los parámetros que entrega la indagación como tal. Conociendo si realmente esta mancomunada con la satisfacción docente que presenta la investigación. (Murillo, 2016, p. 67)

La variable dos está supeditada a la relación que pretenda mostrar la uno, consientes siempre de las necesidades que se están presentando dentro del apartado educativo e investigativo de los diferentes procesos que surjan dentro del ámbito educativo de la institución y el entorno que rodee la misma. (Velásquez, 2017, p. 65)

3.3.1 Población, muestra y muestreo

La población de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule estuvo constituida de 37 docentes, la misma se presentó como un conjunto de unidades peculiares que estudio en función a sus propiedades o de relación, es decir, tuvo en cuenta que la significación que cobra este informe de investigación al mostrar los requerimientos adecuados para la orientación y guía del mismo.

3.3.2 Muestra

Para obtener la muestra seleccionada y realizar el informe de investigación, se tuvo en cuenta que la misma es pequeña, por lo tanto, el total de docentes encuestados fue de 37, siendo ellos los que formaron parte del instrumento que midió la satisfacción docente como objeto de estudio de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule en el año lectivo 2020 en la jornada matutina; se excluyeron a los docentes que no desearon participar voluntariamente de la encuesta. Entendiendo que muestra representada las características de la población tomando una muestra representativa; la validez dependerá por el tamaño de la muestra, con el objetivo de asegurar la probabilidad para de ser elegidos para formar parte de la muestra. (Rodríguez, 2014).

3.3.3 Muestreo

Por ello, el muestreo que se utilizó para establecer la muestra estadística es el no probabilístico con criterios de exclusión e inclusión, seleccionando sin distinción de edad, sexo o condición social los docentes como parte afectada de la muestra general de estudio, recordando que hubo maestros (as) que no participaron de la encuesta porque así lo requirieron. También se descarta la participación de los estudiantes y representantes de la institución educativa, por ser parte de la población que no está inmersa de manera directa en la problemática encontrada. Ya que la afectación proviene de las acciones que realiza la gestión del talento humano para el mejoramiento de las condiciones laborales y pedagógicas de los profesores dentro del centro escolar en el aspecto financiero y valorativo (respeto a ideas, logros conseguidos, trayectoria, recursos pedagógicos del aula). Solo de esta manera se podrá conocer cuál es el grado de correlación

existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los docentes de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule.

Unidad de Análisis

Para la Unidad de Análisis participaron 37 docentes que colaboraron voluntariamente en responder el cuestionario para el presente estudio

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

3.4.1 técnica

En este informe de investigación se utilizó la encuesta para obtener información para las dos variables con el objetivo de obtener datos numéricos para ser analizado; como se indica: la encuesta es una técnica para obtener datos de forma estructurada y homogénea con el propósito de obtener resultados numéricos, este proceso se realiza por medio del cuestionario (Merino, 2018, p. 45)

La encuesta es uno de los medios principales para la recogida de datos dentro de la institución educativa, ya que propone la obtención y análisis de resultados que provienen directamente del entorno escolar investigado, dando la posibilidad de determinar el grado de relación que presenta la gestión del talento humano con el desarrollo de la satisfacción docente en la institución educativa. Cabe destacar la gran apertura que tuvieron los docentes al participar de manera mayoritaria dentro en la elaboración del informe final, gracias a ello, se pudo llevar a cabo una discusión de resultados clara y precisa sobre los sucesos que están afectando la satisfacción de los docentes de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento para la investigación se recurrió al cuestionario por ser la manera más práctica para obtener información. Cuestionario es un instrumento relacionado con la encuesta, como un sistema de preguntas en el cual para su construcción requiere de procedimientos estrictos. (Pardinas, 2005, p. 34).

Para la variable gestión talento humano consta de 29 ítems con escala ordinal Siempre = 5 casi siempre=4; a veces=3;casi nunca =2 nunca=1,los cuales fueron distribuidos en 6 dimensiones: admisión de personas(5 ítems) ,aplicación de personas (6 ítems) ;compensación de personas(5 ítems) ;desarrollo de personas (3ítems) ,manteniendo de persona (4 ítems) ,monitoreo de personas(6 ítems). Para la variable satisfacción docente consta de 20 ítems con escala ordinal Siempre = 5 casi siempre=4; a veces=3; casi nunca =2 nunca=1, los cuales fueron distribuidos en tres dimensiones Dimensión: Identificación con la organización (6 ítems); Dimensión: Involucramiento en el trabajo (7 ítems); Dimensión: Lealtad hacia la organización (7 ítems).

Validez

La validez de contenido, es sometido a juicio de tres expertos quienes analizaron cada ítem, determinando que tienen coherencia con los indicadores y dimensiones de estudio para cada variable.

Confiabilidad

Se realizó la prueba alfa de Cronbach para la encuesta de la variable gestión talento humano un $\alpha = 0,932$ que según la de referencia da un nivel alta confiabilidad, Para el Cuestionario satisfacción docente se obtuvo un $\alpha = 0,948$ lo que también da un nivel alta confiabilidad, mostrando a ambos resultados como adecuados para la realización de la investigación. Por otro lado, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos que determinaron su aplicabilidad, siendo su dictamen favorable, de tal modo que tanto en confiabilidad y validación.

3.5 Procedimientos

Al iniciar, el primer paso que se realizó dentro del informe de investigación, fue el de contactar con el directivo de la institución educativa para solicitar el respectivo permiso para la elaborarlo dentro de la institución. Después, se procedió a enviar los cuestionarios vía internet por motivo de la pandemia, cuyos cuestionarios fueron contestados por 37 docentes de la Unidad Educativa Particular

Riberas del Daule, del Ecuador, provincia del Guayas cantón Guayaquil del año lectivo 2020, indicándosele que el tiempo de duración de la encuesta era de 25 minutos promedio.

3.6 Método de análisis de datos

El método utilizado para el análisis de datos gestión del talento humano y satisfacción docente, es con la tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Por medio de la estadística inferencial se podrá comprobar la hipótesis se empleó el Excel para elaborar tablas de distribución y base de datos.

3.7 Aspectos éticos

El informe de investigación, está elaborado bajo los requisitos determinados por la Universidad Cesar Vallejo, se aplicó también de las normas APA, además se trabajó con los resultados y análisis e interpretación de tablas y gráficos estadísticos. Asimismo, para la base teórica se recurrió con los antecedentes internacionales, regionales y locales que aportaron significativamente en la elaboración de los objetivos e hipótesis de trabajo.

Es destacable que las necesidades que presenta este informe final en cuanto a originalidad y veracidad, sea la muestra de un trabajo que se realice a conciencia, evitando fraudes académicos o situaciones que afecten el desarrollo integral de los contenidos que se proponen dentro del informe final. (Barahona, 2017, p. 49)

También se expresa que la misma, está elaborada acorde a las normas o valores de respeto y responsabilidad a la hora de evitar el plagio de ideas o conceptos, logrando de esta manera que el informe final cobre gran valor científico, educativo y original para la comunidad donde se pretende aplicar la misma.

Por ello, la elaboración de este informe final, se muestra de forma original, obviando cualquier intento de fraude ya que el fin o meta del mismo, es el de

obtener una investigación clara y concisa de las diferentes situaciones que se presentan dentro del informe final. (Vargas, 2017, p. 67).

Para lograr el correcto desarrollo del informe final, se buscó realizar de manera original el mismo, evitando cualquier hecho o situación negativa que atente contra la valoración positiva de los datos estadísticos, interpretaciones o conceptualizaciones teóricas propuestas por el investigador, porque solo de esta manera es que se conseguirá el perfeccionamiento de una investigación sincera, escrita en lenguaje sencillo y ordenada para una correcta interpretación de la sociedad científica o comunidad educativa en general.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, Daule, de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020.

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Rivera del Daule, Daule, 2020.

Tabla 1

Relación de la gestión del talento humano y la satisfacción docente

		Satisfacción docente	
		Coefficiente de correlación	,719**
Spearman's rho	Gestión talento humano	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule
Elaboración: Propia

La Tabla 1 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,719 lo cual indica correlación alta (existe correlación), el valor de significancia es de 0,000 que es menor a 0,05 propuesto en el estudio, por lo tanto, existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación de gestión del talento humano obtuvo un nivel alto según la ficha técnica donde indica que Los docentes que forman parte de este nivel, se sienten comprometidos y apoyados con las acciones que toma la institución en beneficio del bienestar de sus integrantes.

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la dimensión admisión de personas y satisfacción docente

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión admisión de personas y satisfacción docente

Tabla 2

Relación de la admisión de personas con la satisfacción docente

		Satisfacción docente	
		Coeficiente de correlación	,719**
Spearman's rho	Admisión de personas	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule
Elaboración: Propia

La Tabla 2 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,719 lo cual indica correlación fuerte (existe correlación), además el valor de significancia es 0,000 que es menor a 0,05 propuesto por el estudio, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de la admisión de personas con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación para la dimensión admisión de personas con la satisfacción docente obtuvo un nivel alto según la ficha técnica.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la dimensión aplicación de personas y satisfacción docente

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión aplicación de personas y satisfacción docente

Tabla 3

Relación de la aplicación de personas con la satisfacción docente

		Satisfacción docente	
		Coeficiente de correlación	,798**
Spearman's rho	Aplicación de personas	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule

Elaboración: Propia

La Tabla 3 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,798 lo cual indica correlación fuerte (existe correlación), el valor de significancia es de 0,000 que es menor a 0,05 propuesto por el estudio, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de la aplicación de personas con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación para la dimensión aplicación de personas con la satisfacción docente de personas obtuvo un nivel alto según la ficha técnica.

Objetivo específico 3

Comprobar la relación de la dimensión compensación de las personas y satisfacción docente

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas con la satisfacción docente.

Tabla 4

Relación de la compensación de personas con la satisfacción docente

		Satisfacción docente	
		Coeficiente de correlación	,719**
Spearman's rho	Compensación de personas	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule
Elaboración: Propia

La Tabla 4 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,719 lo cual indica correlación fuerte (existe correlación), el valor de significancia es de 0,000 que es menor a 0,05 propuesto por el estudio, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de la compensación de personas con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación para la dimensión compensación de personas con la satisfacción docente de personas obtuvo un nivel alto según la ficha técnica.

Objetivo específico 4

Fijar la relación de la dimensión desarrollo de personas y satisfacción docente

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y satisfacción docente.

Tabla 5

Relación de desarrollo de las personas con la satisfacción docente

		Satisfacción docente	
		Coeficiente de correlación	,798**
Spearman's rho	Desarrollo personas	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule

Elaboración: Propia

La Tabla 5 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,798 lo cual indica correlación fuerte (existe correlación), el valor de significancia es 0,000 que es menor a 0,05 propuesto en el estudio, por lo tanto, si existe relación significativa entre la dimensión del desarrollo de personas con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación para la dimensión de desarrollo de las personas con la satisfacción docente de personas obtuvo un nivel alto según la ficha técnica.

Objetivo específico 5

Detallar la relación de la dimensión mantenimiento de personas y satisfacción docente.

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas y satisfacción docente.

Tabla 6

Relación del mantenimiento de personas con la satisfacción docente

			Satisfacción docente
		Coeficiente de correlación	,798**
Spearman's rho	Mantenimiento de personas	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule

Elaboración: Propia

La Tabla 6 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,798 lo cual indica correlación fuerte (existe correlación), el valor de significancia es 0,000 que es menor a 0,05 propuesto por el estudio, por lo tanto, si existe relación significativa entre la dimensión del mantenimiento de personas con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación para la dimensión del mantenimiento de personas con la satisfacción docente de personas obtuvo un nivel alto según la ficha técnica.

Objetivo específico 6

Conocer la relación de la dimensión monitorio de personas y satisfacción docente.

Comprobación de la hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo de personas y satisfacción docente.

Tabla 7

Relación del monitoreo de personas y la satisfacción docente

		Satisfacción docente	
		Coeficiente de correlación	,719**
Spearman's rho	Monitoreo de personas	Sig. (Bilateral)	,000
		N	37

Encuesta: Unidad Educativa Riberas del Daule
Elaboración: Propia

La Tabla 7 muestra que el valor de correlación Spearman (Rho) es 0,719 lo cual indica correlación fuerte (existe correlación), el valor de significación es de 0,000 que es menor a 0,05 propuesto por el estudio, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión del monitoreo de personas con la satisfacción docente, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

La evaluación para la dimensión del monitoreo de personas y la satisfacción docente de personas obtuvo un nivel alto según la ficha técnica.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción docente en la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule, Daule, de la Provincia del Guayas, País, Ecuador, en el año lectivo 2020, los referentes teóricos expresan que la gestión del talento humano, ayuda de gran manera a las personas que dirigen la institución educativa, ya que busca edificar el prosperidad colectiva y profesional del personal docente en la institución (Alles, 2019, p. 29). En la tabla 1, los resultados indican que hay una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente, porque presenta un Rho (0,719) y sig. (0,000). Estos resultados coinciden con la postura de David & Newstrom (2016) La satisfacción docente es un componente importante para un buen desempeño en la administración; de hecho, el uso de varios sistemas de recompensas e incentivos que elevan la productividad del trabajador.

En relación al objetivo específico 1: determinar la relación de la dimensión admisión de personas y satisfacción docente, la revisión teórica reporta que la dimensión admisión de personas, aquí las diferencias del ser humano, muchas veces llevan al individuo a querer buscar su propia gloria dentro o fuera de la organización en la que sirve, sin embargo, la dificultad de la gestión del talento humano, radica en los diferentes parámetros de colaboración, empatía y respeto en la que se enmarca en la lealtad que tenga el docente con la institución y sus directivos. (Hernández, 2017). En la tabla 2, existe una correlación positiva entre la admisión de personas y satisfacción docente, porque presenta un Rho (0,719) y sig. (0,000). Esto coincide con la postura de (Tellez, 2016) ya que consigue el fortalecimiento de la satisfacción docente, responde a las capacidades, fortalezas y debilidades que muestre el educador en su quehacer educativo, sin embargo, sino se realiza una gestión del talento humano adecuado a las probabilidades de que se logre un clima social familiar y escolar positivo ante los requerimientos que posea la comunidad presenta en su realidad. Este resultado resulta similar a lo expuesto por Serrat (2015) porque indica que las reacciones que conllevan a obtener la

satisfacción docente, radican en la simplicidad de las mismas, y en lograr un correcto desarrollo del clima escolar dentro de la institución educativa.

En relación al objetivo específico 2: establecer la relación de la dimensión aplicación de personas y satisfacción docente, el autor define las dificultades o fortalezas que se presentan en la gestión del talento humano, afectan de manera directa a las diferentes percepciones que poseen los trabajadores en sus diversos trabajos, en especial a los docentes, que por sus particularidades viven situación diferentes al resto de individuos, ya que sobre sus hombros, recae la responsabilidad de crear una nueva visión del mundo mediante el uso de una pedagogía activa, esto solo se lograra si los directivos también cambian o migran su modelo de gestión de talento humano hacia otro más innovador. (Fernández, 2018, p. 23). En la tabla 3, se muestra que existe correlación positiva entre la aplicación de personas y satisfacción docente, porque presenta un Rho (0,798) y sig. (0,000). Por lo tanto, concuerda con la postura teórica de (Garcés, 2016) La satisfacción docente, radica en la serie de acciones positivas que realiza la gestión del talento humano para el perfeccionamiento profesional del individuo dentro de la organización, siempre que el mismo este fuertemente estructurado en beneficio del profesor en el aula.

En relación al objetivo específico 3: comprobar la relación de la dimensión desarrollo de las personas y satisfacción docente, Se cree que el ser humano es la mayor fuerza productiva para mantener operativo una empresa o nación, por ella, es que debe invertirse en brindar realmente una educación que desarrolle sentimientos de mejora según el contexto donde ellos desenvuelvan sus actividades cotidianas como sujetos activos de la sociedad ecuatoriana. (Ruíz, 2018). En la tabla 4, se muestra que existe correlación positiva entre el desarrollo de las personas y satisfacción docente, porque posee un Rho (0,798) y sig. (0,000). Por lo tanto, concuerda con la postura teórica de (Boena, 2014) La satisfacción del docente nace gracias a la gestión que realiza el personal del talento humano de una organización, porque son ellos, los encargados de verificar y orientar un proceso para que todo vaya bien, con orden y seguimiento, dentro de la institución educativa. A su vez, coincide con la postura teórica de (Duarte, 2018) que indica que solo se para alcanzar la satisfacción docente, se requiere que la organización gestione el

mejoramiento profesional de los docentes, bajo la concepción e idealización de empatía, unidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.

En relación al objetivo específico 4: fijar la relación de la dimensión desarrollo de personas y satisfacción docente. La conceptualización de estos términos, indica que se define al talento humano como la gestión activa y constante de un personal humano capacitado y productivo, capaz de lograr el mejoramiento directo de las acciones que se propongan dentro de la organización (Acosta, 2016, p. 17). En la tabla 5, queda demostrado que existe correlación positiva entre el desarrollo de personas y satisfacción docente, porque muestra un Rho (0,798) y sig. (0,000). Este resultado concuerda con la postura teórica de (Núñez, 2019) que indica que los diversos procesos que promueve una organización, van de la mano con el perfeccionamiento profesional y monetario de un empleado dentro de una organización, es decir, las capacidades individuales y colectivas deben ser explotadas para un correcto rendimiento dentro de la estructura que presenta una institución educativa, en este caso, relacionado con la satisfacción docente que muestra en la misma. A su vez, coincide con lo expuesto por (Soto, 2017). Donde destaca que los diferentes hechos o situaciones que se susciten dentro de la institución, tienen lugar gracias a las diferencias individuales que presentan los docentes en los diferentes momentos de reunión con sus directivos, es ahí donde nace la capacidad de lograr la satisfacción docente desde este ámbito a través de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa.

En relación al objetivo específico 5: Detallar la relación de la dimensión mantenimiento de personas y satisfacción docente. Es significativo que la gestión del talento humano se cohesione con las ideas de los docentes que junto a los directivos, busquen llegar a acuerdos que busquen la igualdad de condiciones o derechos entre los distintos integrantes de una comunidad educativa. (Rosales, 2016, p. 25) En la tabla 6, queda demostrado que existe correlación positiva entre el mantenimiento de personas y satisfacción docente, porque presenta un Rho (0,798) y sig. (0,000) alcanzado. Esto concuerda con la investigación realizada por (Martín, 2017). Donde explica la necesidad intrínseca de lograr los resultados esperados siempre serán necesarios para el perfeccionamiento de los aprendizajes dentro del aula de clases, pero esto no se podría lograr si los docentes no se

encuentran realmente contentos con las diferentes situaciones o acciones que fortalezcan su ámbito profesional y personal de manera secuencial.

En relación al objetivo específico 6: Conocer la relación de la dimensión monitoreo de personas y satisfacción docente. Es destacable que la conceptualización de la satisfacción docente sea entendida desde el punto de vista solidario ante las necesidades únicas que presenta un contexto bajo la búsqueda de un clima escolar saludable para el beneficio inmediato de los docentes de una institución. (Márquez, 2018, p. 45). En la tabla 7, se muestra que existe correlación positiva entre el monitoreo de personas y la satisfacción docente porque muestra un Rho (0,719) con sig. (0,000). Esto coincide con la postura teórica de (Chivianeto, 2019), quien explica que las recompensas que se ofrecen es para aumentar la conciencia y el espíritu que se motiven con la misión de la organización, además se destacan acciones interdependientes del individuo al grupo y del grupo a la organización. Con respecto a la dimensión desarrollo de personas, es brinda información a los trabajadores para que aprendan actitudes y soluciones que modifiquen sus hábitos y comportamientos.

VI. CONCLUSIONES

La gestión del talento humano, se relaciona significativamente con la satisfacción docente. Los valores obtenidos de la tabla 1, exponen un rho (0,719) y significación de (0,000). En conclusión, el logro de las metas institucionales se da por la constancia y eficiencia de directivos y docentes.

La admisión de personas, se relaciona significativamente con la satisfacción docente. Los valores obtenidos en la tabla 2, revelan un rho (0,719) y significación de (0,000). Como conclusión La institución tiene un nivel adecuado de comunicación entre directivos y docentes.

La aplicación de personas y la satisfacción docente se relaciona significativamente, por los valores obtenidos de la tabla 3, con un rho (0,798) y significación de (0,000). En conclusión, La institución, crean las condiciones laborales adecuadas para los docentes.

La relación de la compensación de personas y la satisfacción docente se muestra significativa en la tabla 4, con un rho (0,719) y significación de (0,000). En conclusión, Los directivos, valoran el trabajo de los docentes en el aula.

Se puede corroborar que existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y la satisfacción docente. Los valores obtenidos en la tabla 5, presentan un rho (0,798) y significación de (0,000). Como conclusión Los docentes, tienen un gran involucramiento en las actividades de carácter académico.

Existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas y la satisfacción docente. Por los valores obtenidos de la tabla 6 con un rho (0,798) y significación de (0,000). En conclusión, Los directivos, supervisan y apoyan el trabajo de los docentes en el aula.

Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo de personas y la satisfacción docente. Dado los valores encontrados en la tabla 7, donde se pudo conocer un rho (0,719) y significación de (0,000). En conclusión, Los directivos, mantiene y apoyan el trabajo de los docentes en el aula.

VII. RECOMENDACIONES

Es recomendable que la gestión del talento humano (directivos de la institución), realice de forma constante talleres de actualización. Ya que Garcés, (2016) expone que el perfeccionamiento profesional, crea un clima escolar favorable para los educadores (as) en su lugar de trabajo.

Se recomienda que los directivos, no consideren a los docentes como los únicos responsables de una educación de los estudiantes. Paz (2014) expresa que el docente no es el único comprometido con el proceso educativo, también deben incluirse a los representantes como eje colaborativo de los aprendizajes en el aula.

Los directivos a través de la gestión del talento humano, deben crear las condiciones laborales adecuadas para fomentar la satisfacción docente. Higuell (2015) indica que se debe comprender las condiciones ambientales y psicológicas del ser humano, ya que forman parte importante de la productividad del individuo.

La institución debe seguir valorando el trabajo que realicen sus docentes en el aula. Como lo indica Chivianeto (2019) La gestión del talento humano, debe crear un sistema de recompensas o reconocimientos de acciones para aumentar la conciencia y el espíritu de motivación dentro de la organización.

Es recomendable que los encargados de la gestión del talento humano dosifiquen de mejor manera el tiempo del docente en sus horarios de clases. Córdova (2018) expresa que esto sirve para cuantificar la serie de hechos positivos que benefician al entorno educativo en general.

Se recomienda realizar reuniones periódicas entre docentes y directivos (Ruíz, 2018, p. 4). Se debe cuidar la fuerza productiva de la institución, en este caso serían los docentes quienes se deben sentir apoyados en todo momento.

Se debe fortalecer el clima escolar de la institución a través de una comunicación directa entre docentes y estudiantes. Galicia (2014) indica que las diversas el comportamiento de las personas que influyen directamente sobre la motivación y remuneración del ser humano.

Referencias

- Acosta. (2016). *Gestión del talento humano y conocimiento* . Bogotá: ECO Ediciones.
- Alles. (2019). *Construyendo talento* . Argentina : Editores Granica.
- Alles. (2019). *Dirección estratégica de recursos humanos :gestión por competencias*. Argentina : Granica.
- Barba, A. y. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y aprendizaje*.
- Barahona (2017). *Estrategias educativas para el aprendizaje significativo*. Panamá. Editorial Lasso
- Bisquerra. (2019). *Metodología de la investigación educativa* . Barcelona: La Muralla S.A.
- Boena. (2014). *Metodología de la investigación .Serie integral por competencias*. México: editorial Patria.
- Cordova. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
- David & Newstrom (2016). *La organización de los centros*. España. Alianza Editorial
- Duarte (2018). *Cambios y actitudes de una organización*. México. Era
- Fernández (2018). *La gestión del talento humano*, México, Edusan
- Galicia (2014). *Beneficios de una buena gestión docente*. España. Planeta de libros
- Garcés (2016). *Gestión del talento humano en épocas de crisis*. España. Alianza editorial
- Guell (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universidad Internacional Cataluña, Barcelona
- Guzmán (2016). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Lectorum
- Hernandez. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- Higuell. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona.
- Jiménez (2016). *Una mirada al futuro de la gestión educativa*. Colombia. Edilasa
- Martin (2017). *Tiempos de cambio*. México. Caligrama editores
- Márquez (2018). *Educación de calidad*. México. Almadia
- Mendez. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Universidad Andina Simon Bolivar Sede Ecuador.
- Muñoz. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Progreso S.A de C.v.
- Núñez, C. y. (2019). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativas*. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- Ñaupas, M. v. (2014). *Metodología de la investigación ,cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: ediciones de la U.
- Murillo (2016). *Metodología de la investigación*. Costa Rica. Editorial Tierra
- Osorio. (2016). *Formación y trayectoria profesional de docentes y directivos de escuelas secundarias*. México: Weston.
- Paz, M. (2014). *Formulación del talento humano en valores un compromiso compartido en las empresas del siglo xxi*. Forum H, Vol.3. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/2435-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5161-1-10-20180502.pdf
- Rodríguez (2014). *Estrategias educativas para el aprendizaje mediado*. México. Terracota.
- Paredes (2016). *Estrategias de investigación*. España. Alianza editorial
- Pérez (2016). *Investigación educativa sobre el talento humano*. España
- Roldan (2017). *La investigación en la gestión de proyectos*. México. Praxis
- Ruíz (2018). *Definición de proyectos*. Colombia. Edilibros
- Sánchez (2017). *El proyecto educativo*. México. Praxis
- Soto, F. y. (2017). *Selección de personas* . Chile: UAH ediciones .

- Tellez, C. y. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*.
Universidad Lasallista Colombia, Colombia.
- Torres. (2017). *Gestión del talento humano y calidad educativa privadas*.
Universidad Cesar Vallejo.
- Torres, B. (2006). *Metodología de la investigación :para ala administración
,economía,humanidades,y ciencias sociales* . México: Pearson educación.
- Vargas (2017). *Gestión del talento humano*. España. Alganí
- Wadney. (2005). *Administración de los recursos humanos*. México: Pearson
educación.

Anexos

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	I. Chiavenato, (2009) afirma: Recursos humanos es un conjunto de aspectos administrativos de políticas y procedimientos con el propósito de reclutamiento, selección, formación, remuneración y evaluación de las personas que labora en la organización.	Cuestionario para medir la gestión de talento humano fue del autor Tamayo Álzate (2001) y adaptado por la autora Cinthia Briones Magallanes en la Unidad Educativa Particular Riveras del Daule, Daule, 2020.	Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de las personas Mantenimiento de personas Monitoreo de personas	Reclutamiento Selección de personas Evaluación de desempeño Remuneración Soluciones consideradas por competencias Condiciones ambientales Satisfacción laboral	Escala ordinal Likert Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5
Satisfacción docente	David & Newstrom, (2003) Conjunto de emociones y sentimientos positivos o negativos que posee el trabajador hacia su actividad laboral. David & Newstrom menciona tres dimensiones: a) Identificación con la organización b)Involucramiento en el trabajo c)Lealtad hacia la organización	Se recoge información sobre la gestión del talento humano por medio de la ficha, encuesta dirigida al director de la Unidad Educativa Particular Riveras del Daule 2020.	Identificación con la organización Involucramiento en el trabajo Lealtad hacia la organización	Comparten asociación de metas entre el trabajador y la organización Grado en comprometerse e identificarse en el trabajo Seguir perteneciendo a la organización Lealtad	

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos 1

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Estimado docente,

El presente documento es para medir el nivel la gestión del talento humano y la satisfacción docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y marque si sucede 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

¡Gracias!

Información general

Sexo

M

F

Condición laboral

Contrato

Nombramiento

Información de la investigación

N°	Encuesta	1	2	3	4	5
	ADMISIÓN DE PERSONAS					
1.	¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?					
2.	¿Existen políticas para la admisión de personas?					
3.	¿Se determinan el número y formación al personal requerido?					
4.	¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?					
5.	¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?					
	APLICACIÓN DE PERSONAS					
6.	¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?					
7.	¿La unidad educativa evalúa el desempeño docente en el aula?					
8.	¿La unidad educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes?					
9.	¿La unidad educativa evalúa el portafolio docente?					
10.	¿La unidad educativa evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?					
11.	¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora??					
	COMPENSACIONES DE PERSONA					
12.	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?					

13.	¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
14.	¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?					
15.	¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?					
16.	¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?					
DESARROLLO DE PERSONAS						
17.	¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?					
18.	¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?					
19.	¿Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción?					
MANTENIMIENTO DE PERSONAS						
20.	¿El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades?					
21.	¿Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su unidad educativa?					
22.	¿Existe instrumento para medir el clima laboral en los docentes de la unidad educativa?					
23.	¿Se evidencia vocación de servicio al acudir y hablar con el jefe inmediato superior?					
MONITOREO DE PERSONAL						
24.	¿Son tomadas en cuenta las opiniones y las sugerencias del personal docente?					
25.	¿Se evidencia satisfacción por la formación profesional que reciben de la unidad educativa?					
26.	¿Se denota satisfacción en las relaciones con los compañeros de trabajo?					
27.	¿Se refleja contento emocional del nivel de calidad educativa de la institución?					
28.	¿Las jefaturas demuestran capacidad de escucha hacia los docentes?					
29.	¿La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?					

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. **Nombre:** Escala para medir la gestión del talento humano.
2. **Autor:** Cinthia Briones Magallanes
3. **Fecha:** 2020
4. **Objetivo:** El presente documento busca para medir el nivel la gestión del talento humano y la satisfacción docente en la Unidad Educativa Riberas del Daule.
5. **Aplicación:** Docentes de la Unidad Educativa Riberas del Daule.
6. **Administración:** Individual.
7. **Duración:** 20 minutos.
8. **Tipo de ítems:** Enunciados
9. **Numero de ítems:** 29
10. **Distribución:** dimensiones e indicadores.

Encuesta	Indicador	Ítems
ADMISIÓN DE PERSONAS 6 Ítems	Reclutamiento	1
	Selección	2,3,4,5
APLICACIÓN DE PERSONAS 6 Ítems	Evaluación de desempeño	6,7,8,9,10,11
COMPENSACIONES DE PERSONA 5 Ítems	Remuneración	12,13,14,15,16
DESARROLLO DE PERSONAS 3 Ítems	Soluciones consideradas por competencias	17,18,19
MANTENIMIENTO DE PERSONAS 4 Ítems	Condiciones ambientales	20,21,22,23
MONITOREO DE PERSONAL 5 Ítems	Satisfacción laboral	24,25,26,27,28,29
TOTAL DE ÍTEMS: 29		

Evaluación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

ANEXO 4: Base de datos de la variable 1

VI: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	D1= ADMISIÓN DE PERSONAS						D2= APLICACIÓN DE PERSONAS						D3= COMPENSACIONES DE PERSONAS						D4=DESARROLLO DE PERSONAS						D5= MANTENIMIENTO DE PERSONAS						D6=MONITOREO DE PERSONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	T	P6	P7	P8	P9	P10	P11	T	P12	P13	P14	P15	P16	T	P17	P18	P19	T	P20	P21	P22	P23	T	P24	P25	P26	P27	P28	P29	T	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
7	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
8	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	16	
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	16	
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
17	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
32	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
33	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	

Evaluación de niveles por dimensión de la variable de gestión del talento humano

Niveles	Admisión de personas		Aplicación de personas		Compensaciones de personas		Desarrollo de personas		Mantenimiento de personas		Monitoreo de personal	
	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo
Bajo	1	7	1	7	1	5	1	4	1	3	1	5
Regular	8	14	8	14	6	15	7	8	5	6	6	15
Alto	15	30	15	30	16	25	15	16	7	12	16	25

Evaluación de la variable gestión del talento humano

Niveles	Gestión del talento humano	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	31
Regular	40	72
Alto	84	138

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel Regular	Nivel alto
Los docentes que forman parte de este nivel, no se sienten comprometidos ni apoyados con las acciones que toma la institución en beneficio del bienestar de sus integrantes. Su puntuación oscila entre 1 y 31.	Los docentes que forman parte de este nivel, se sienten poco comprometidos ni apoyados con las acciones que toma la institución en beneficio del bienestar de sus integrantes. Su puntuación oscila entre 40 y 72.	Los docentes que forman parte de este nivel, se sienten muy comprometidos ni apoyados con las acciones que toma la institución en beneficio del bienestar de sus integrantes. Su puntuación oscila entre 84 y 138.

Anexo 5: Estadístico de fiabilidad de la variable Validez y confiabilidad

Gestión del talento humano

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	37

Interpretación: se puede observar que el resultado obtenido es de un 0,932 de acuerdo al instrumento aplicado para medir la validez y confiabilidad sobre la gestión del talento humano y la satisfacción docente.

Estadísticos de los elementos

ITEMS	Media	Desviación típica	N
¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?	4,3784	,49167	37
¿Existen políticas para la admisión de personas?	4,3784	,49167	37
¿Se determinan el número y formación al personal requerido?	4,5405	,50523	37
¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?	4,5405	,50523	37
¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?	4,5405	,50523	37
¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?	4,3784	,49167	37
¿La unidad educativa evalúa el desempeño docente en el aula?	4,3784	,49167	37
¿La unidad educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes?	4,3784	,49167	37
¿La unidad educativa evalúa el portafolio docente?	4,5405	,50523	37
¿La unidad educativa evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?	4,5405	,50523	37
¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora??	4,5405	,50523	37
¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	4,3784	,49167	37
¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?	4,3784	,49167	37
¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?	4,5405	,50523	37
¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?	4,5405	,50523	37

¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?	4,5405	,50523	37
¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?	4,5405	,50523	37
¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?	4,5405	,50523	37
¿Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción?	4,5405	,50523	37
¿El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades?	4,5405	,50523	37
¿Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su unidad educativa?	4,5405	,50523	37
¿Existe instrumento para medir el clima laboral en los docentes de la unidad educativa?	4,5405	,50523	37
¿Se evidencia vocación de servicio al acudir y hablar con el jefe inmediato superior?	4,5405	,50523	37
¿Son tomadas en cuenta las opiniones y las sugerencias del personal docente?	4,5405	,50523	37
¿Se evidencia satisfacción por la formación profesional que reciben de la unidad educativa?	4,5405	,50523	37
¿Se denota satisfacción en las relaciones con los compañeros de trabajo?	4,5405	,50523	37
¿Se refleja contento emocional del nivel de calidad educativa de la institución?	4,5405	,50523	37
¿Las jefaturas demuestran capacidad de escucha hacia los docentes?	4,5405	,50523	37
¿La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?	4,5405	,50523	37

**ANEXO 6: Matriz de de los expertos de instrumento de la variable
HOJA DE VIDA**

DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACIÓN PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-director -jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP" Hno. Victorino Elorza Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP" Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE IESPP" Piura" UCV- Programa de Posgrado	-jefe del Unidad de Investigación - Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Post grado

MATRIZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Riberas del Daule, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo y del IESPP "Hno.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis -

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento	1. ¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?				x		x		x		x		
		Selección	2. ¿Existen políticas para la admisión de personas?				x		x		x		x		
			3. ¿Se determinan el número y formación al personal requerido?				x		x		x		x		
			4. ¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?				x		x		x		x		
			5. ¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?				x		x		x		x		
	Aplicación de personas	Evaluación de desempeño	6. ¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?				x		x		x		x		
			7. ¿La unidad educativa evalúa el desempeño docente en el aula?				x		x		x		x		
			8. ¿La unidad educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes?				x		x		x		x		
			9. ¿La unidad educativa evalúa el portafolio docente?				x		x		x		x		
			10. ¿La unidad educativa evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?				x		x		x		x		
			11. ¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora??				x		x		x		x		

Gestión del talento humano	Compensaciones de personas	Remuneración	12. ¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?				x		x		x		x		
			13. ¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				x		x		x		x		
			14. ¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?				x		x		x		x		
			15. ¿Cree que la obtención de beneficios mejorará su calidad educativa?				x		x		x		x		
			16. ¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?				x		x		x		x		
Desarrollo de personas	de	Soluciones consideradas por competencias	17. ¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?				x		x		x		x		
			18. ¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?				x		x		x		x		
			19. ¿Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción?				x		x		x		x		
	Dimensión mantenimiento de personas	Condiciones ambientales	20. ¿El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades?				x		x		x		x		
			21. ¿Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su unidad educativa?				x		x		x		x		
			22. ¿Existe instrumento para medir el clima laboral en los docentes de la unidad educativa?				x		x		x		x		
			23. ¿Se evidencia vocación de servicio al acudir y hablar con el jefe inmediato superior?				x		x		x		x		

Monitoreo personal	de	Satisfacción laboral	24. ¿Son tomadas en cuenta las opiniones y las sugerencias del personal docente?				x		x		x		x		
			25. ¿Se evidencia satisfacción por la formación profesional que reciben de la unidad educativa?				x		x		x		x		
			26. ¿Se denota satisfacción en las relaciones con los compañeros de trabajo?				x		x		x		x		
			27. ¿Se refleja contento emocional del nivel de calidad educativa de la institución?				x		x		x		x		
			28. ¿Las jefaturas demuestran capacidad de escucha hacia los docentes?				x		x		x		x		
			29. ¿La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?				x		x		x		x		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 7 Matriz de instrumento 3er.experto

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración

Ingeniero en Contabilidad y Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador (B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software

Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoría y Técnicas de Auditoría

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y concilia

MATRIZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir el nivel de gestión del talento humano de una institución educativa, Daule, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vargas León Ronny Wladimir

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



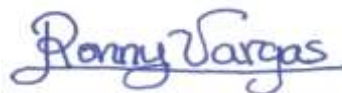
MSC. Ronny Vargas
Evaluador

MATRIZ A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento	1. ¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?				X		X		X		X		
		Selección	2. ¿Existen políticas para la admisión de personas?				X		X		X		X		
			3. ¿Se determinan el número y formación al personal requerido?				X		X		X		X		
			4. ¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?				X		X		X		X		
			5. ¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?				X		X		X		X		
	Aplicación de personas	Evaluación de desempeño	6. ¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?				X		X		X		X		
			7. ¿La unidad educativa evalúa el desempeño docente en el aula?				X		X		X		X		
			8. ¿La unidad educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes?				X		X		X		X		
			9. ¿La unidad educativa evalúa el portafolio docente?				X		X		X		X		
			10. ¿La unidad educativa evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?				X		X		X		X		
			11. ¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora??				X		X		X		X		

Gestión del talento humano	Compensaciones de personas	Remuneración	12. ¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			13. ¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			14. ¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?				X		X		X		X		
			15. ¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?				X		X		X		X		
			16. ¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?				X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Soluciones consideradas por competencias	17. ¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?				X		X		X		X		
			18. ¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?				X		X		X		X		
			19. ¿Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción?				X		X		X		X		
	Dimensión mantenimiento de personas	Condiciones ambientales	20. ¿El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades?				X		X		X		X		
21. ¿Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su unidad educativa?						X		X		X		X			
22. ¿Existe instrumento para medir el clima laboral en los docentes de la unidad educativa?						X		X		X		X			
23. ¿Se evidencia vocación de servicio al acudir y hablar con el jefe inmediato superior?						X		X		X		X			

Monitoreo personal de Satisfacción laboral	24. ¿Son tomadas en cuenta las opiniones y las sugerencias del personal docente?				x		x		x		x	
	25. ¿Se evidencia satisfacción por la formación profesional que reciben de la unidad educativa?				x		x		x		x	
	26. ¿Se denota satisfacción en las relaciones con los compañeros de trabajo?				x		x		x		x	
	27. ¿Se refleja contento emocional del nivel de calidad educativa de la institución?				x		x		x		x	
	28. ¿Las jefaturas demuestran capacidad de escucha hacia los docentes?				x		x		x		x	
	29. ¿La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?				x		x		x		x	



MSC. Ronny Vargas León
Evaluador

ANEXO 8: Matriz de instrumento 3er experto

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.- TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLÓGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. Nº 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

MATRIZ A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano.

OBJETIVOS: conocer el nivel de la gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Riberas del Daule

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de la Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo-Piura.

VALORACIÓN

Adecuado	Regular	Inadecuado
x		


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
026842/6

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento	1. ¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?				X		X		X		X		
		Selección	2. ¿Existen políticas para la admisión de personas?				X		X		X		X		
			3. ¿Se determinan el número y formación al personal requerido?				X		X		X		X		
			4. ¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?				X		X		X		X		
			5. ¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?				X		X		X		X		
	Aplicación de personas	Evaluación de desempeño	6. ¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?				X		X		X		X		
			7. ¿La unidad educativa evalúa el desempeño docente en el aula?				X		X		X		X		
			8. ¿La unidad educativa evalúa las competencias profesionales de los docentes?				X		X		X		X		
			9. ¿La unidad educativa evalúa el portafolio docente?				X		X		X		X		
			10. ¿La unidad educativa evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?				X		X		X		X		
			11. ¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora??				X		X		X		X		

Gestión del talento humano	Compensaciones de personas	Remuneración	12. ¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			13. ¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X		
			14. ¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?				X		X		X		X		
			15. ¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?				X		X		X		X		
			16. ¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?				X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Soluciones consideradas por competencias	17. ¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?				X		X		X		X		
			18. ¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?				X		X		X		X		
			19. ¿Considera las implicaciones antes de llevar a cabo una acción?				X		X		X		X		
	Dimensión mantenimiento de personas	Condiciones ambientales	20. ¿El espacio físico donde trabaja es apropiado para el desarrollo de sus actividades?				X		X		X		X		
21. ¿Existe un ambiente de trato cordial y respetuoso en su unidad educativa?						X		X		X		X			
22. ¿Existe instrumento para medir el clima laboral en los docentes de la unidad educativa?						X		X		X		X			
23. ¿Se evidencia vocación de servicio al acudir y hablar con el jefe inmediato superior?						X		X		X		X			

Monitoreo personal de	Satisfacción laboral	24. ¿Son tomadas en cuenta las opiniones y las opiniones y sugerencias del personal docente?				X		X		x		x	
		25. ¿Se evidencia satisfacción por la formación profesional que reciben de la unidad educativa?				X		X		x		x	
		26. ¿Se denota satisfacción en las relaciones con los compañeros de trabajo?				X		X		x		x	
		27. ¿Se refleja contento emocional del nivel de calidad educativa de la institución?				X		X		x		x	
		28. ¿Las jefaturas demuestran capacidad de escucha hacia los docentes?				X		X		x		x	
		29. ¿La institución educativa se preocupa por el bienestar de los colaboradores?				X		X		x		x	



Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

02684276

ANEXO 9: Instrumento de recolección de datos 2

Cuestionario para medir la satisfacción docente

Estimado docente,

El presente documento es para medir el nivel la gestión del talento humano y la satisfacción docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y marque si sucede 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

¡Gracias!

Información general

Sexo M F
Condición laboral Contrato Nombramiento

Información de la investigación

N°	Encuesta	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN					
1.	¿Las metas de la unidad educativa apoyan claramente las metas de personales de los docentes?					
2.	¿Las metas de la unidad educativa son accesibles para todos los docentes?					
3.	¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?					
4.	¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?					
5.	¿Se identifica con las metas de su unidad educativa?					
6.	¿Las metas de su unidad educativa están claramente vinculadas con su misión de docente?					
	DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO					
7.	¿Le incomoda quedarse tiempo adicional a su trabajo?					
8.	¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?					
9.	¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?					
10.	¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?					
11.	¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docenes?					
12.	¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?					
13.	¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?					

14.	¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?					
15.	¿En las actividades cívico militares se observa compromiso participativo de los docentes?					
	DIMENSIÓN: LEALTAD HACIA LA INSTITUCIÓN					
16.	¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?					
17.	¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?					
18.	¿Se comparte la sensación de gusto por pertenecer a la institución educativa?					
19.	¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?					
20.	¿Considera que la institución educativa donde trabajo merece su lealtad?					
21.	¿Se siente orgulloso de su lugar de trabajo?					
22.	¿El personal docente mantiene una conducta de lealtad dentro de la Unidad Educativa?					

ANEXO 10

FICHA TÉCNICA SOBRE LA SATISFACCIÓN DOCENTE

1. **Nombre:** Escala para medir la satisfacción docente
2. **Autor:** Cinthia Briones Magallanes
3. **Fecha:** 2020
4. **Objetivo:** El presente documento busca para medir el nivel la gestión del talento humano y la satisfacción docente en la Unidad Educativa Riberas del Daule.
5. **Aplicación:** Docentes de la Unidad Educativa Riberas del Daule.
6. **Administración:** Individual.
7. **Duración:** 20 minutos.
8. **Tipo de ítems:** Enunciados
9. **Numero de ítems:** 29
10. **Distribución:** dimensiones e indicadores.

<i>Encuesta</i>	Indicador	Ítems
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN 6 Ítems	Comparten asociación de metas entre el trabajador y la organización	1,2,3,4,5,6
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO EN EL TRABAJO 6 Ítems	Grado en comprometerse e identificarse en el trabajo	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16
DIMENSIÓN: LEALTAD HACIA LA ORGANIZACIÓN 5 Ítems	Seguir perteneciendo a la organización	17,18,19,20
	Lealtad	21,22,23
TOTAL DE ÍTEMS: 23		

Evaluación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

Evaluación de niveles por dimensión de la variable de satisfacción docente

Niveles	Identificación con la organización		Involucramiento en el trabajo		Lealtad hacia la organización	
	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo	puntaje mínimo	puntaje máximo
Bajo	1	7	1	7	1	5
Regular	8	14	8	14	6	15
Alto	15	30	15	30	16	25

Evaluación de la variable satisfacción docente

Niveles	Satisfacción docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	19
Regular	22	72
Alto	46	85

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel Regular	Nivel alto
Los docentes que forman parte de este nivel, no muestran satisfacción personal y profesional en su lugar de trabajo. Su puntuación oscila entre 1 y 19.	Los docentes que forman parte de este nivel, muestran de manera frontal, poca satisfacción personal y profesional en su lugar de trabajo. Su puntuación oscila entre 22 y 72.	Los docentes que forman parte de este nivel, muestran de manera directa un nivel alto de satisfacción personal y profesional en su lugar de trabajo. Su puntuación oscila entre 46 y 85.

ANEXO 12: Estadístico de Fiabilidad de la variable Validez y confiabilidad

Satisfacción del docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	37

Interpretación: se puede observar que el resultado obtenido es de un 0,948 de acuerdo al instrumento aplicado para medir la validez y confiabilidad sobre la gestión del talento humano y la satisfacción docente.

Estadísticos de los elementos

ÍTEMS	Media	Desviación típica	N
¿Las metas de la unidad educativa apoyan claramente las metas de personales de los docentes?	4,3784	,49167	37
¿Las metas de la unidad educativa son accesibles para todos los docentes?	4,3784	,49167	37
¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?	4,5405	,50523	37
¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?	4,5405	,50523	37
¿Se identifica con las metas de su unidad educativa?	4,5405	,50523	37
¿Las metas de su unidad educativa están claramente vinculadas con su misión de docente?	4,5405	,50523	37
¿Le incomoda quedarse tiempo adicional a su trabajo?	4,3784	,49167	37
¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?	4,3784	,49167	37
¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?	4,5405	,50523	37
¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?	4,5405	,50523	37
¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docenes?	4,5405	,50523	37
¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?	4,5405	,50523	37
¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?	4,5405	,50523	37

¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?	4,5405	,50523	37
¿En las actividades cívico militares se observa compromiso participativo de los docentes?	4,5405	,50523	37
¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?	4,3784	,49167	37
¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?	4,3784	,49167	37
¿Se comparte la sensación de gusto por pertenecer a la institución educativa?	4,5405	,50523	37
¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?	4,5405	,50523	37
¿Considera que la institución educativa donde trabajo merece su lealtad?	4,5405	,50523	37
¿Se siente orgulloso de su lugar de trabajo?	4,5405	,50523	37
¿El personal docente mantiene una conducta de lealtad dentro de la Unidad Educativa?	4,5405	,50523	37

Anexo 13 Matriz de validación de instrumento -1er.experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir la satisfacción docente de una Unidad Educativa de Daule, 2020

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo y del IESPP “Hno. Victorino Elorz G”

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis -

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA SATISFACCIÓN DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES RECOMENDACIONES	Y		
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Satisfacción docente	Identificación con la organización	Comparten asociación de metas entre el trabajador y la organización	1. ¿Las metas de la unidad educativa apoyan claramente las metas de personales de los docentes?				X		X		X		X					
			2. ¿Las metas de la unidad educativa son accesibles para todos los docentes?				x		x		X		X					
			3. ¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?				x		x		X		X					
			4. ¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?				x		x		X		X					
			5. ¿Se identifica con las metas de su unidad educativa?				x		x		X		X					
			6. ¿Las metas de su unidad educativa están claramente vinculadas con su misión de docente?				x		x		X		X					
	Involucramiento en el trabajo	Grado en comprometerse e identificarse en el trabajo	7. ¿Le incomoda quedarse tiempo adicional a su trabajo?				X		X		X		X					
			8. ¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?				x		x		X		X					
			9. ¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?				x		x		X		X					
			10. ¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?				x		x		X		X					

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			12. ¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?				x		x		X		X		
			13. ¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?				x		x		X		X		
			14. ¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?				x		x		X		X		
			15. ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?				x		x		X		X		
			16. ¿En las actividades cívico militares se observa compromiso participativo de los docentes?				x		x		X		X		
	Lealtad hacia la organización	Seguir perteneciendo a la organización	17. ¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?				X		X		X		X		
18. ¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?						x		x		X		X			
19. ¿Se comparte la sensación de gusto por pertenecer a la institución educativa?						x		x		X		X			
20. ¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?						x		x		X		X			



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

Anexo 14 Matriz de instrumento 2do.experto

MATRIZ DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir el nivel de gestión del talento humano de una institución educativa, Daule, 2020.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vargas León Ronny Wladimir

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas
Evaluador

MATRIZ A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción docente	Identificación con la organización	Comparten asociación de metas entre el trabajador y la organización	1. ¿Las metas de la unidad educativa apoyan claramente las metas de personales de los docentes?				X		X		X		X		
			2. ¿Las metas de la unidad educativa son accesibles para todos los docentes?				X		X		X		X		
			3. ¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?				X		X		X		X		
			4. ¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?				X		X		X		X		
			5. ¿Se identifica con las metas de su unidad educativa?				X		X		X		X		
			6. ¿Las metas de su unidad educativa están claramente vinculadas con su misión de docente?				X		X		X		X		
	Involucramiento en el trabajo	Grado en comprometerse e identificarse en el trabajo	7. ¿Le incomoda quedarse tiempo adicional a su trabajo?				X		X		X		X		
			8. ¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?				X		X		X		X		
			9. ¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?				X		X		X		X		
			10. ¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			12. ¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?				X		X		X		X		
			13. ¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?				X		X		X		X		
			14. ¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?				X		X		X		X		
			15. ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?				X		X		X		X		
			16. ¿En las actividades cívico militares se observa compromiso participativo de los docentes?				X		X		X		X		
	Lealtad hacia la organización	Seguir perteneciendo a la organización	17. ¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?				X		X		X		X		
			18. ¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?				X		X		X		X		
			19. ¿Se comparte la sensación de gusto por pertenecer a la institución educativa?				X		X		X		X		
			20. ¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?				X		X		X		X		

Ronny Vargas

MSC. Ronny Vargas

Anexo 15 Matriz de instrumento - 3er experto

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la satisfacción docente.

OBJETIVOS: conocer el nivel de la satisfacción docente.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Riberas del Daule

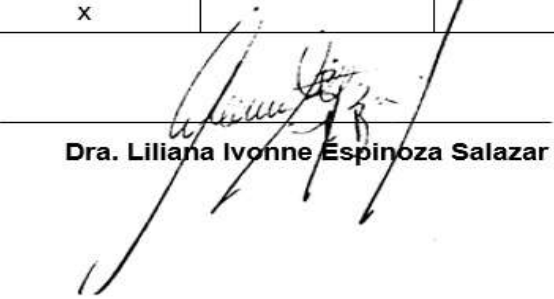
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de la Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo-Piura.

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
x		


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción docente	Identificación con la organización	Comparten asociación de metas entre el trabajador y la organización	1. ¿Las metas de la unidad educativa apoyan claramente las metas de personales de los docentes?				X		X		X		X		
			2. ¿Las metas de la unidad educativa son accesibles para todos los docentes?				X		X		X		X		
			3. ¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?				X		X		X		X		
			4. ¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?				X		X		X		X		
			5. ¿Se identifica con las metas de su unidad educativa?				X		X		X		X		
			6. ¿Las metas de su unidad educativa están claramente vinculadas con su misión de docente?				X		X		X		X		
	Involucramiento en el trabajo	Grado en comprometerse e identificarse en el trabajo	7. ¿Le incomoda quedarse tiempo adicional a su trabajo?				X		X		X		X		
			8. ¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?				X		X		X		X		
			9. ¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?				X		X		X		X		
			10. ¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?				X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			11. ¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?				X		X		X		X		
			12. ¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?				X		X		X		X		
			13. ¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?				X		X		X		X		
			14. ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?				X		X		X		X		
			15. ¿En las actividades cívico militares se observa compromiso participativo de los docentes?				X		X		X		X		
	Lealtad hacia la organización	Seguir perteneciendo a la organización	16. ¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?				X		X		X		X		
17. ¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?						X		X		X		X			
18. ¿Se comparte la sensación de gusto por pertenecer a la institución educativa?						X		X		X		X			
19. ¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?						X		X		X		X			
20. ¿Considera que la institución educativa donde trabajo merece su lealtad?						X		X		X		X			
21. ¿Se siente orgulloso de su lugar de trabajo?						X		X		X		X			

Anexo 16: Solicitud para aplicar la encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicitud: Autorización de estudios

De investigación: encuesta online

ING.

Raúl Huayamave Rosado

Rector de la Unidad Educativa Particular Riberas del Daule.

Presente.

Cynthia Leonela Briones Magallanes, Coordinadora Territorial del Ministerio de Inclusión Económica y Social Mies-Salitre, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Gestión del Talento Humano y Satisfacción Docente en una Unidad Educativa Particular, Daule, 2020.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Cynthia Briones Magallanes

Cynthia Leonela Briones Magallanes

Guayaquil, 15 de junio de 2020

ANEXO 17: Documento de autorización del estudio

Unidad Educativa Particular Mixta "RIBERAS DEL DAULE"

Dirección: Av. Vicente Piedrahita. Km. 42 ingreso del Canton Daule
Telef. 4560504 - 4560505
correo: riberasdeldaule@gmail.com

SOCIEDAD DE HECHO "LA RIBEREÑA"

Daule, junio 16 del 2020

SEÑORITA
CINTHIA LEONELA BRIONES MAGALLANES
COORDINADORA TERRITORIAL DEL MINISTERIO
DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL MIES-SALITRE
Guayaquil

De mis consideraciones:

En mi calidad de Rector de la UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "RIBERAS DEL DAULE", doy la autorización y facilidades para que pueda realizar su investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN DOCENTE", por medio de la encuesta en forma virtual a nuestros docentes.

Sin más que agregar, augurando éxitos en sus proyectos.

Atentamente,



ING. RAÚL HUAYAMAVE ROSADO



Educamos para servir. No por Competir. Formando Lideres.