



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y su influencia en las competencias
docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Morán Ortiz, Myrna Elena (ORCID: 0000-0003-0363-4933)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2020

Dedicatoria

Con todo afecto dedico mi proyecto de investigación a mi hijo John Correa Morán; por haber respaldado mi meta desde el inicio; quien fue responsable con sus obligaciones como hermano, y buen hijo son tantos los sentimientos a expresar los cuales los voy a resumir con gratitud infinita por su esmero a obtener mi título de cuarto nivel.

Agradecimiento

En mi trabajo de tesis agradezco a Dios por cada una de sus bendiciones, por permitirme cristalizar este sueño anhelado.

A la UCV por la oportunidad que brinda a los ecuatorianos de acceder y estudiar; sin temor a innovar y construir un futuro mejor.

A mi guía de tesis Dra. Liliana Espinoza; por su motivación de visión crítica; quién estuvo presente con un abanico de información en cada uno de los capítulos de mí proyecto, por su rectitud profesional como docente.

También agradezco a mi familia; por su confianza y apoyo moral en todo momento; bendiciones a todos por su amor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	16
Tabla 2 Muestra.....	16
TABLA 3 Influencia de gestión de talento humano en las competencias docentes	20
TABLA 4 Influencia de la dimensión selección en las competencias docentes	21
TABLA 5 Influencia de la dimensión capacitación en las competencias docentes	22
TABLA 6 Influencia de la dimensión desarrollo en las competencias docentes.....	23

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020. Respecto a los fundamentos teóricos, la variable gestión de talento humano se sustenta en la teoría de la organización de recursos humanos de Chiavenato (2009) y la variable competencias docentes se sustenta en la teoría de la eficacia de Bandura (1997).

El tipo de investigación utilizado fue descriptiva correlacional, cuantitativa, transversal, con un diseño no experimental correlacional; la población y muestra fue de 30 docentes. Se emplearon como instrumentos de recolección de información dos cuestionarios de escala ordinal referente a las variables gestión de talento humano y competencias docentes.

Según los resultados obtenidos, las dimensiones selección, capacitación y desarrollo influyen de forma significativa en las competencias docentes. En conclusión, la gestión de talento humano influye significativamente en las competencias docentes según los valores Rho de Spearman ,582; Sig. ,001; R² ,452.

Palabras clave: Gestión, talento humano, competencias

Abstract

This research was carried out with the aim of determining the influence of human talent management on the competencies of teachers at the Lomas de Sargentillo Agricultural College, Ecuador, 2020. Regarding theoretical foundations, the variable human talent management is based on Chiavenato's theory of organization of human resources (2009) and the variable teaching competencies are based on Bandura's theory of effectiveness (1997).

The type of research used was descriptive, correlational, quantitative, cross-sectional, with a non-experimental correlational design; the population and sample was 30 teachers. Two ordinal scale questionnaires referring to the variables human talent management and teaching skills were used as data collection instruments.

According to the results obtained, the selection, training and development dimensions have a significant influence on teaching skills. In conclusion, human talent management significantly influences teaching competencies according to the Rho values of Spearman, 582; Sig., 001; R2, 452.

Keywords: Management, human talent, competences

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la supervisión a los docentes se ha intensificado, generando a su vez que se realicen evaluaciones constantes de sus competencias que abarcan el ámbito profesional y personal, en base a las necesidades que las instituciones educativas tienen y a la exigencia que cada una de ellas presenta para contribuir con la calidad educativa de su establecimiento (Pino, 2017).

Se conoce que la gestión de talento humano, es aquella que ayuda a que las personas que forman parte de una institución, puedan expandir su colaboración u apoyo en los objetivos que plantea la unidad educativa, y está en la capacidad de poder escoger mediante sus capacidades a docentes que sean ideales para cada espacio que esté disponible (Castañeda y Zuluaga, 2015), además se tiene conocimiento que las competencias docentes van más allá de solo transmitir información sino que implica el desarrollo de actitudes y valores en su desarrollo profesional (Morazán, 2015).

La realidad nos muestra que en lo internacional se atribuye la falta de competencias de los docentes a los problemas educativos o fracasos que existan en el desarrollo de este sistema que apunta a minimizar otras consecuencias que se dan para que existan dificultades, sin embargo, es necesario que el docente no tenga una limitación de sus capacidades (Tello, 2018). Un estudio realizado en América Latina, evidenció que en el ámbito educativo se emplean pocos instrumentos técnicos para una adecuada gestión de talento humano en las instituciones. Esto se debe a que no se cumple con la normativa legal educativa que se establece en cada país y no cuenta con políticas precisas en base a los procesos de talento humano (Sánchez y Corte, 2015).

De igual manera, en Perú la gestión del talento humano no es tomada en cuenta, porque se considera al personal docente como simples trabajadores que deben limitarse a cumplir con sus obligaciones, sin reconocer sus capacidades, destrezas, habilidades y valores. Se muestra mediante estadísticas que los directivos en un 21,4% tienen bajos niveles de gestión de talento humano, lo que impide que exista un

desarrollo fluido de las competencias en base a los requerimientos de los estudiantes y la realidad de los mismo (Clemente, 2018). En Ecuador, el Ministerio de Educación tiene como objetivo un proceso de selección que garantice que los docentes que ingresen a el sistema educativo estén aptos y cuenten con los mejores perfiles para poder desempeñar sus cargos en base a una propuesta integral que afiance la educación en el país, además, la gestión de talento humano se encargará de reclutar a los mejores candidatos (Vallejo y Portalanza, 2017).

En el Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, que no existe una adecuada orientación a los docentes para que tengan un desarrollo, entrenamiento y la capacidad para integrarse a la filosofía de la unidad educativa, esto quiere decir que el manejo del talento humano es deficiente, lo cual impide que los docentes que poseen talentos innatos puedan aprovecharlos y usarlos en sus actividades diarias dentro del salón de clases, esto ha ocasionado que ellos reduzcan sus ganas de seguir aportando en el lugar donde trabajan y se genere una tendencia por desertar, con el argumento de que busquen un nuevo sitio donde puedan desarrollar correctamente sus habilidades. Al igual que existen docentes que poseen talentos y no saben cómo aprovecharlos, también existen docentes que no cuentan con habilidades ni conocimientos, por lo que es importante trabajar con la gestión de talento humano para mejorar todo lo que concierne a las competencias de cada uno de ellos.

En consecuencia, la investigación plantea el problema: ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020?, de igual manera, los objetivos específicos planteados son: ¿De qué manera la dimensión selección influye en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario?; ¿En qué medida la dimensión capacitación influye en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario?; ¿De qué manera la dimensión desarrollo influye en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario?

El presente estudio, tiene implicancia práctica, porque los resultados del nivel de influencia de la gestión de talento humano en las competencias docentes permitirán a

las autoridades institucionales conocer los efectos de esa influencia y brindar soluciones. Es de utilidad metodológica, porque aporta a la ciencia nuevas estrategias e instrumentos, validados y fiables, que servirán como soporte para futuras investigaciones similares. También, tiene Valor teórico, porque aporta al conocimiento sustentado en la teoría de la organización de recursos humanos de Chiavenato (2009) y la teoría de la eficacia de Bandura (1997), de igual manera asume el modelo teórico de Chiavenato (2009) para la variable gestión de talento humano y para la variable competencias docente se asume el modelo de Perrenoud (2007). Por otra parte, tiene relevancia social, porque beneficia a la comunidad educativa con nuevos argumentos para la selección, capacitación y desarrollo de las competencias de los docentes. También es de Conveniencia, porque en el contexto de la gestión de talento humano el fortalecimiento de las competencias de los docentes está orientado a satisfacer las necesidades de los estudiantes y con ello lograr éxito educativo.

La investigación propone como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020; además, los objetivos específicos de la investigación son: Establecer la influencia de la dimensión selección en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario: Determinar la influencia de la dimensión capacitación en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario: Establecer la influencia de la dimensión desarrollo en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario.

La hipótesis general de la investigación afirma que: La gestión del talento humano influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, en este sentido, las hipótesis específicas afirman que: La dimensión selección influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario: La dimensión capacitación influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario: La dimensión desarrollo influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario.

II. MARCO TEÓRICO

Orellana (2018) en su estudio “Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en docentes”. El objetivo fue, Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión de talento humano en docentes de la institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018. Es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. Este estudio estuvo conformado por 85 docentes y el método que se empleó para el análisis de datos fue la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un método deductivo hipotético. El cuestionario cumplió todos y cada uno de los requisitos de confianza y validez. Los resultados arrojaron que hay una alta significancia ($Rho=,678$ y sig. 000) entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del talento humano en los docentes que laboran en la Institución Educativa.

Mendoza (2015) en su tesis la “Gestión del talento humano y competencia docente en las Instituciones Educativas”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente; de tipo básico, y diseño no experimental correlacional de corte transversal, y aplicó cuestionarios a una muestra que comprende 125 docentes de los niveles primaria y secundaria y llegó a las siguientes conclusiones: Existe una significancia alta entre las variables de gestión de talento humano y desempeño docente basados en una relación directa que existe en las Instituciones educativas de Tablada de Lurín. Para el análisis se obtuvo un coeficiente de Spearman ($rho=, 737$) que en teoría tiene un nivel de significancia menor al real ($p=, 000<, 05$). Por otra parte, hay una conexión directa, significativa y moderada de las variables de previsión y competencia docente en las instituciones.

Padilla (2015) realizó la tesis, titulada: “Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, 2014, en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú”. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el talento humano y el desempeño docente. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional, transversal; tuvo una muestra comprendida por 68 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios para cada variable, llegando a la siguiente

conclusión: Existe una relación directa y significativamente alta entre el talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash, habiéndose obtenido una rho de Spearman=0,755, y se fundamentó en los planteamientos de Chiavenato.

Vallejo y Portalanza (2017) en su estudio importancia de la “Gestión del Talento Humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador”. El objetivo de este trabajo es dar a conocer cuáles son las estrategias que actualmente el Ministerio de Educación del Ecuador está promoviendo acerca de la gestión de talento humano, donde la revisión teórica es fundamental siempre y cuando se aborden temas desde distintos puntos de vistas que sean argumentado y estén sujetos a fundamentar la temática principal dentro del contexto educativo del País. Uno de los propósitos del estudio es destacar la gestión del talento humano en las organizaciones y dar a conocer que este es imprescindible en toda institución porque potencia las habilidades de cada uno de sus colaboradores, ya que al sumar esfuerzo y trabajar en equipo se obtienen mejores resultados, donde su desempeño se verá altamente reflejado. Sin embargo, estas estrategias deben sujetarse a las normas políticas e institucionales de las unidades educativas que cumplan las propuestas estratégicas en bien de la colectividad estudiantil y personal administrativo. Las competencias y propuestas dentro de este ámbito también suman valores que son fundamentales en el vínculo que se da entre el docente y la organización.

Cruz (2019) en su investigación titulada “Competencias docentes en la Unidad Educativa Fiscal Intercultural Bilingüe Jaime Roldós Aguilera, Ecuador, 2019”, tuvo como objetivo determinar el nivel de las competencias de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Intercultural Bilingüe “Jaime Roldós Aguilera”. La población y la muestra fueron de 24 docentes y un muestreo no probabilístico por conveniencia. El estudio tiene enfoque cuantitativo. El diseño es no experimental, descriptivo simple. Utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento con 116 ítems con respuestas de escala ordinal, su nivel de confiabilidad es de 0,974 y fue validado por

2 expertos en la línea de investigación. Los resultados descriptivos de la Tabla 3 mencionan que el 75% de docentes demuestran un nivel adecuado de competencias docentes, con los resultados se comprobó la hipótesis nula del estudio. El estudio concluye que la mayoría de docentes presentan un nivel adecuado de competencias docentes.

Dender (2016) en su estudio “Gestión del talento humano por competencias de los docentes”. El objetivo fue diagnosticar su situación con la finalidad de evidenciar la gestión por competencias del personal que labora en el área académica. La metodología aplicada para la investigación se inició con las encuestas y entrevistas de toda la muestra sean docentes, colaboradores y estudiantes de la facultad, aplicando las técnicas de recolección de información. Donde se obtuvo como resultado altos niveles de desconocimiento e insatisfacción en lo referente a la gestión por competencias por sus usuarios internos y externos encuestados afectando los procesos en las áreas académicas y administrativas para brindar una educación de calidad. Concluyó que era necesario elaborar un plan de acción a través de una propuesta que va dirigida a potenciar al talento humano buscando así la excelencia de los servicios generales en las áreas académica y administrativa que integra la facultad.

Tocto (2017) en su estudio “Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de la unidad educativa Bolívar”, su propósito fue el desarrollo de un modelo de gestión de talento humano por competencias. El estudio es descriptivo y tuvo la obtención de datos fundamentada en la problemática existente donde se consideró recopilar información de forma bibliográfica - documental, ya que se permiten medir datos. En cuanto a las técnicas empleadas esta la entrevista, la encuesta y el cuestionario que se conformó de preguntas previamente elaboradas y fueron direccionada a todo el personal administrativo, docente y trabajadores. El Alfa de Cronbach $\alpha=0,7$, fue la herramienta de validación que se utilizó, y arrojó un modelo de gestión de talento humano por competencias que facilita un mejor desempeño laboral que se considera la base fundamental para el funcionamiento de una institución como la Unidad Educativa Bolívar de la ciudad de Ambato.

Cevallos (2015) en su estudio “Indicadores para la evaluación del desempeño por competencia de docentes”. El objetivo general fue Relacionar las exigencias que demanda un mundo más complejo y competitivo, con las competencias que requieren los Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. La investigación fue descriptiva de diseño no experimental. Los resultados muestran que el 64% de docentes específica que los conocimientos técnicos permiten dominar los temas planificados, por otra parte, el 58% manifiesta que la gestión del logro es una competencia clave para los docentes. Se finaliza argumentando que las competencias que más relevancia tienen en los docentes son: la vocación y orientación a los resultados de calidad, la recopilación de información basados en la búsqueda exhaustiva, el logro de metas propuestas y la comunicación asertiva.

En lo referente a las teorías que sustentan la investigación, tenemos que, la teoría de la organización de recursos humanos de Chiavenato (2009) se relaciona con la gestión del talento humano, debido a la necesidad que tienen las organizaciones de contratar a personas que tengan la capacidad para ejercer un puesto, utilizando valoraciones como sus logros y metas alcanzadas. Por otra parte, la gestión de talento humano que se menciona es el valor que la institución le da a sus colaboradores, dotándolos de suficiente motivación y recursos para que ellos puedan desempeñarse como se espera, no solo para que tengan en mente elevar la calidad educativa del plantel, sino para que su estabilidad emocional no se vea opacada por la falta de interés por parte de los directivos.

Esta teoría se enfoca en la administración del personal que colabora en las organizaciones, donde se les dota de suficiente motivación para que el accionar de los docentes sean los adecuados, creando una relación afectiva entre trabajador – organización que busquen alcanzar objetivos claros y propuestos. La gestión de talento humano tiene que considerar que los trabajadores no son solo una inversión, sino que son la fuente donde se genera conocimiento y permite que la institución crezca tanto en calidad, prestigio y economía.

Respecto a la conceptualización de la variable gestión de talento humano, tenemos que Eslava (2009) considera la gestión de talento humano como aquella estrategia valorativa que tiene la dirección para crear un ambiente armónico y motivacional frente a su grupo de colaboradores institucionales, que tengan en claro que su desempeño es clave para alcanzar metas y objetivos enmarcados a las políticas y proyecciones que se tiene para el plantel educativo. Esta valoración también depende de las capacidades, habilidades y destrezas que el docente demuestre para enseñar, evitando que sus estudiantes tengan una mala percepción de él y sobre todo demuestren por medio de su rendimiento la capacidad de su guía para ejercer su función.

Para Perea (2006) la gestión del talento humano son procesos que se usan para poder administrar, motivar, distribuir y retener a los colaboradores de la institución en un ambiente participativo, armónico, innovador, con el fin de tener mejores resultados académicos. El personal que se encarga de realizar este trabajo debe considerar que los propósitos que el docente este enfocado a cumplir tienen que ser personales como profesionales, para que nazca ese sentir de contribuir eficazmente con la institución.

De la misma manera, según Majad (2016) la gestión del talento humano es la ejecución de mecanismos para capacitar al docente, dándole direccionamientos eficaces para aumentar su valor propio, su capacidad profesional y su desempeño en el aula de clases, expandiendo sus habilidades, donde él tenga plena seguridad que serán puntos a favor que le permitirán lograr sus metas.

La investigación asume el concepto de gestión de talento humano de Chiavenato (2009) quien indica, que es el conjunto de normativas y actividades que se emplean para poder mantener el orden y el respeto entre todos los actores educativos, donde se mantenga el respeto y se le dé valor a cada cargo que cualquier persona tenga a su disposición, e influyendo de forma positiva en cada uno de ellos para asegurar el alcance de los estándares educativos.

Entre los modelos teóricos de la gestión de talento humano encontramos a Schermerhom (2003) quien propone cuatro dimensiones para la variable, entre ellas

selección, capacitación, desarrollo y relaciones. Schermerhom, en su modelo describe que en una institución u organización la participación de las personas es de mucha importancia para poder realizar una operación de manera eficaz. Además, indica que la administración de los recursos humanos o gestión del talento humano consiste en aquellas actividades diseñadas para abastecer y coordinar al personal de una organización.

También se encontró el modelo teórico de Marina (2003) quien propone que la gestión de talento humano tiene tres dimensiones, entre ellas la competitividad, la innovación y el aprendizaje. El modelo empleado considera que es relevante que las instituciones tengan trabajadores capaces, adquiridos por una buena gestión de talento humano, donde se tomen en cuenta y se potencien las capacidades de cada colaborador en las distintas áreas, proponiendo que tengan libre albedrío sobre su creatividad y puedan a su vez plantear distintas estrategias que aporten en el trabajo, donde la cooperación es imprescindible para salir adelante como equipo y lograr resultados alentadores.

El modelo teórico para desarrollar la variable gestión del talento humano es de Chiavenato (2009) quien plantea tres dimensiones, selección, capacitación y desarrollo.

La dimensión selección, es la encargada de considerar cual es la persona más indicada para ejercer una función determinada, considerando sus posibilidades para poder resolver un problema, sus conocimientos durante el desarrollo profesional que ha tenido, sus cualidad y valores que lo harán merecedor del área que está disponible en la institución (Chiavenato, 2009).

La dimensión capacitación, es el espacio que se determina para dar un valor agregado al equipo colaborador, dotándolos de enseñanzas que servirán en su práctica profesional. Estas capacitaciones que se les otorga para que tengan valor significativo deben ser cubiertas por la organización, sin que el docente tenga la percepción de que es su obligación cubrir un valor fuera de su alcance para contribuir

con la institución educativa y que además les permite enriquecer su patrimonio profesional y educativo (Chiavenato, 2009).

Según Siliceo (2013) que la capacitación es la preparación que se le otorga al docente sobre cierta actividad que desempeña, pero debe ser actualizada, dotándolos de nuevos conocimientos, prácticas o estrategias que usará a su favor para conseguir metas personales como en su clase. Las capacitaciones sirven de apoyo y refuerzo y en la mayoría de casos su valor económico los cubre la institución.

Dimensión desarrollo, es la forma en que un docente ejecuta su trabajo, como presenta sus estrategias y sobre todo como hace que ellas tengan la efectividad que se espera. Cada desarrollo del personal dependerá de la materia que ejerza y de las habilidades que posea para emplearlas en su trabajo, que le ayudaran al momento de querer buscar nuevos caminos para escalar más alto (Chiavenato, 2009).

Según Wayne (2010) el desarrollo de personas es aquella que depende en su totalidad del aprendizaje que ha adquirido durante su etapa de aprendizaje y las que podría seguir receptando si dentro de sus fortalezas está presente la formación profesional constante. De ser así el desarrollo del docente está sujeto a el empleo de mecanismos actualizados y garantizados que harán de sus estudiantes, jóvenes inteligentes, capaces y preparados.

Por otra parte, la investigación encontró que, la teoría de la eficacia de Bandura (1997) sustenta el estudio de la variable competencias docentes, debido a que define que los seres humanos deben tener autoeficacia para ejercer prácticas educativas que permitan la obtención de metas. Bandura considera que las personas que poseen autoeficacia están seguras de sus capacidades y no dudan que los objetivos que se plantean puedan conseguirlos.

Por consiguiente, la eficacia personal de Bandura es la capacidad que percibe el docente referente a su confianza para alcanzar objetivos o cumplir con tareas que se les ha encomendado.

Esta teoría bien se ajusta al desempeño del docente, porque los docentes tienen autoeficacia proporcionar logros que beneficiaran a la institución, debido a su seguridad, a su confianza en base a sus capacidades, habilidades y destrezas que han adquirido durante su desarrollo académico, los mismos que le permiten estar seguros del cumplimiento de actividades, sin importar lo difíciles que estas puedan ser. (García-Allen, 2015)

Respecto a la conceptualización de la variable competencias docentes, Tobón (2006) manifiesta que son las capacidades que el docente necesita adquirir para poder resolver situaciones complejas que se le presenten durante su ejercicio profesional, haciendo uso del conjunto de fortalezas que ha logrado obtener mediante su preparación para llegar a la obtención de su título. Por otra parte, el docente, tiene que tener en claro que el conocer, saber y hacer esta dentro de sus competencias, porque son pautas que le facilitan conocer las necesidades de su alumnado, aportando con soluciones que de manera autónoma y crítica este apto para resolver.

Según Castro (2007) las competencias docentes son las practicas que el docente adquiere con el transcurso de su carrera profesional y que debe ejecutarlas en su ambiente laboral, ya que es ahí donde sus habilidades, fortalezas, capacidades van a generar el impacto que se espera y se requiere para direccionar hacia la sociedad, alumnos de bien que estén aptos para poder competir con el mundo exterior.

Montenegro (2003) proponen a las competencias docentes como el empleo de sus conocimientos en general, además de su responsabilidad para formarse constantemente, la misma que implica la adaptación a las tecnologías que son herramientas que también ponen al descubierto nuevas destrezas que ayudaran a sus estudiantes a tener una mejor apertura educativa.

Como lo menciona Cerda (2003) las competencias docentes son la base fundamental que el docente debe poner en su actividad profesional, haciendo uso de todas sus destrezas para conseguir objetivos y poder, sobre todo, abastecer a sus estudiantes de información relevante. Cerda también atribuyo que el docente tiene que

tener conciencia que dentro de sus competencias esta la distribución adecuada de recursos, tiempo y actividades que facilitaran los aprendizajes.

La investigación asume la conceptualización de la variable competencias docentes de Perrenoud (2007) que la describe como el accionar que facilita la organización de los procesos de aprendizaje, en los que se pone en evidencia la capacidad que tiene el docente para poder resolver conflictos y manejar correctamente situaciones incómodas que se puedan derivar antes, durante y después de la clase. Además, debe elaborar nuevos mecanismos de aprendizaje que reduzcan el aburrimiento, la distracción, erradiquen conductas inapropiadas por medio de la innovación, del uso de sus habilidades para interactuar con todos por igual, haciéndolos sentir importantes y considerados.

Zabalza (2007) plantea un modelo teórico conformado por siete dimensiones de las competencias docente, que son, planificar, seleccionar y preparar los contenidos, ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles, manejo de nuevas tecnologías, tutorizar, evaluar e identificar.

Adalpe (2008) por su parte, propone un modelo teórico conformado por tres dimensiones que son académicas, administrativas y humano sociales.

El modelo teórico que se utilizará para la variable competencias docentes es el de Perrenoud (2007) quien plantea cuatro dimensiones, nivel de conocimientos, praxis didáctica, praxis evaluativa, actitud personal.

La dimensión nivel de conocimientos, es el conjunto de información que el docente tiene almacenada para poder emplearlas en su desempeño profesional, donde usará elementos que le favorezcan para su trabajo diario. Es la facilidad que tiene para poder desenvolverse porque cuenta con la seguridad para comunicar su trabajo y transmitirlo de tal forma que su alumnado pueda considerar relevante poner atención hacia las estrategias que el docente usa. Es importante que dado este punto no se abstenga de quedarse en el mismo grado de conocimiento porque es importante que se considere que la formación constante del docente emplea nuevas habilidades, teorías e información que serán indispensables en el futuro del alumno (Perrenoud, 2007).

La dimensión praxis didáctica, es el mecanismo que orienta los métodos de enseñanza, donde la didáctica esta inmiscuida y se pone a consideración para que sea parte de la enseñanza. Esta praxis didáctica es parte del currículo del docente, que debe contener la habilidad para poder conseguir captar la atención de su grupo de clases, sin importar si existen teorías complejas o actividades que representan dificultad, cuando estos casos se dan es que se emplea este concepto que atribuye la facilidad del docente para comunicar directrices y emprender herramientas que le aporten considerablemente a elevar el rendimiento académico de sus alumnos (Perrenoud, 2007).

La dimensión praxis evaluativa, es aquella que se encarga de evaluar lo que se enseña y lo que se aprende, en donde se realiza una selección y acreditación de cursos que sirven para el curriculum del docente. Este proceso que realizan las instituciones e incluso también se ejecuta de forma personal, permiten conocer cuáles son las falencias que se presentan y cómo se podrá combatirlas, dando por consensuado un nivel de conocimiento que acreditará al docente para que pueda cumplir sus funciones de forma óptima dentro de una institución educativa, lo mismo se realizará al estudiante para conocer en qué grado de aprendizaje se encuentra (Perrenoud, 2007).

La dimensión actitud personal, son los componentes los que está sujeto la calidad de la persona, mediante el procedimiento que la conduce a realizar ciertas acciones de forma consciente, usando a su favor la autoestima que posea. Además, otro de los factores que influyen en esta dimensión es la ética personal y profesional que son los valores que el docente tiene y practica con sus alumnos, gozando de buenas intenciones y manteniendo el respeto como punto fundamental de la clase. La actitud también es tener metas claras en base a un plan de acción bien organizado y planificado que tenga como fin el cumplimiento de una meta (Perrenoud, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación según su finalidad es de tipo básica, que como señala Bernal (2010) muestra resultados de forma inmediata y son significativos para el conocimiento científico.

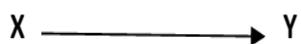
Según su carácter la investigación es correlacional, porque busca medir el nivel de influencia o correlación entre las dos variables del estudio (Bernal, 2010). En esta investigación se busca conocer la influencia de la gestión de talento humano en las competencias docentes.

Según su naturaleza la investigación es cuantitativa, porque analizará por medio de las funciones estadísticas los valores recopilados en las encuestas que se realizarán a los docentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según el alcance temporal la investigación es transversal, porque la encuesta se desarrollará en un solo momento a una misma población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2 Diseño de la investigación

La investigación presenta un diseño no experimental correlacional causal, debido a que se pretende establecer el nivel o grado de influencia que existe entre la gestión de talento humano y las competencias docentes. Para Bernal (2010) el diseño correlacional causal recolecta datos con el propósito de describir las variables y analizar la interacción o incidencia en varios grupos o subgrupos de sujetos de estudio.



En este diseño correlacional causal la (X) es la variable gestión de talento humano, la flecha hacia la derecha → es influye en y (Y) es la variable competencias docentes.

En el diseño no experimental, no se manipulan deliberadamente las variables objeto de estudio, lo que se busca es ampliar el conocimiento científico de las mismas, a través del análisis de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Variable y Operacionalización

Variable Independiente: Gestión de talento humano

Para Chiavenato (2009) la gestión de talento humano es el conjunto de normativas y actividades que se emplean para poder mantener el orden y el respeto entre todos los actores educativos, donde se mantenga el respeto y se le dé valor a cada cargo que cualquier persona tenga a su disposición, e influyendo de forma positiva en cada uno de ellos para asegurar el alcance de los estándares educativos.

Variable dependiente: Competencias Docentes

Perrenoud (2007) define a las competencias docentes como el accionar que facilita la organización de los procesos de aprendizaje, en los que se pone en evidencia la capacidad que tiene el docente para poder resolver conflictos y manejar correctamente situaciones incómodas que se puedan derivar antes, durante y después de la clase. Además, debe elaborar nuevos mecanismos de aprendizaje que reduzcan el aburrimiento, la distracción, erradiquen conductas inapropiadas por medio de la innovación, del uso de sus habilidades para interactuar con todos por igual, haciéndolos sentir importantes y considerados.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Población es el conjunto total de elementos que coinciden en características dentro de un contexto específico (Tamayo, 2003).

La investigación consta de una población de 30 docentes del Colegio Agropecuario.

Tabla 1 Población

Personal	Población	Total
Docente	30	30
Total	30	30

Fuente Secretaría del Colegio Agropecuario

3.3.2 Muestra

La muestra es el subconjunto o parte representativa de la población, es seleccionada por diferentes métodos, manteniendo siempre las características de todos los sujetos de estudio (Tamayo, 2003).

Como muestra para la investigación se consideró a todos los 30 docentes del Colegio Agropecuario, esto se da, por tener una población manejable y que no necesita de cálculo muestral.

Tabla 2 Muestra

Personal	Muestra	Total
Docente	30	30
Total	30	30

Fuente Secretaría del Colegio Agropecuario

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico intencional, que según Otzen y Manterola (2017) permite escoger de forma directa los casos característicos de una población, de tal manera que el estudio se centra solo en estos casos. En consecuencia, en el estudio participaron todos los docentes del colegio Agropecuario.

Criterios de inclusión

Docentes con contratos y nombramientos del colegio Agropecuario

Criterios de exclusión

Personal administrativo y de servicios, estudiantes

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

La investigación utilizará la técnica de la encuesta, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) permite adquirir información de interés, mediante un conjunto oportuno de preguntas elaboradas con el fin de conocer la percepción de los sujetos estudiados.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento seleccionado para la investigación, es el cuestionario, que según Tamayo (2003) recoge la opinión o valoración de los encuestados, con la ayuda sistemática y ordenada de preguntas o afirmaciones relacionadas al estudio.

Para medir el nivel de la variable gestión de talento humano, se utilizó el cuestionario propuesto en la investigación de Fabián (2018), que, una vez adaptado a la realidad del estudio, consta de 30 ítems con escala tipo Likert y evalúa las tres dimensiones de la variable con el siguiente desglose: dimensión personal tiene 10 ítems, dimensión capacitación 10 ítems al igual que la dimensión desarrollo. La valoración de los ítems es: 1 (nunca), 2 (raras veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

Para medir el nivel de la variable competencias docentes, se utilizó el cuestionario propuesto en la investigación de Ramos (2018), que, una vez adaptado a la realidad del estudio, consta de 30 ítems con escala tipo Likert y evalúa las cuatro dimensiones de la variable con el siguiente desglose: dimensión nivel de conocimientos con 10 ítems, praxis didáctica 10 ítems, praxis evaluativa 5 ítems, actitud personal 5 ítems. La valoración de los ítems es: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

3.4.3 Validez

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la validez de contenido de un instrumento se manifiesta cuando sus indicadores están estrechamente vinculados con la teoría que fundamenta la variable de estudio.

La validez de contenido de los cuestionarios gestión de talento humano y competencias docentes, fue sometida a validación por tres expertos en el tema, quienes luego de revisar que la gramática y los ítems, indicadores y dimensiones se encuentren relacionados, dictaminaron que son aplicables al estudio.

3.4.4 Confiabilidad

Para George y Mallery (2003) la confiabilidad de los instrumentos es la consistencia estructural del cuestionario que permite obtener resultados estables y coherentes, al mismo tiempo que puede ser utilizado en otras investigaciones.

La confiabilidad de los cuestionarios de gestión de talento humano y competencias docentes fue determinada mediante los resultados obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach de la prueba piloto aplicada a 10 docentes de una unidad educativa.

El valor de Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión de talento humano fue de ,901 y el cuestionario de competencias docentes alcanzó un valor de ,894.

Estos valores resultantes de acuerdo con George y Mallery (2003) implican una alta fiabilidad de los cuestionarios.

3.5. Procedimientos

Para realizar la recolección de información, se solicitó permiso a las autoridades mediante oficio y a los docentes se les presentará el consentimiento informado para que su participación sea libre y voluntaria.

Una vez obtenido los permisos, se definirá el día para la aplicación de la encuesta, la misma que tendrá una duración de aproximadamente 20 minutos, de inmediato se tabularán los resultados en una base de datos que luego será procesada y analizada.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados de las encuestas, fueron ingresados en el programa IBM SPSS22, para posteriormente presentar resultados estadísticos. A través de tablas, con lo cual se permitirá un mejor análisis.

Por otra parte, el estudio de los datos se realizó por medio de un análisis correlacional, donde a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se dió a conocer el nivel de correlación de las variables gestión de talento humano y competencia de los docentes.

Además, para comprobar las hipótesis de investigación, la investigación asume que le valor de la significancia debe ser menor a 0,05 para aceptar las hipótesis, de lo contrario serán rechazadas.

También, se efectuó el análisis de regresión lineal R^2 que de acuerdo con Amat (2016) predice a partir de una variable el valor de la otra variable, siempre que exista relación entre ambas.

3.7. Aspectos éticos

La información obtenida de las encuestas, no será utilizada en otros fines que no sean los de este estudio, de la misma manera se mantendrá en el anonimato el nombre de los docentes participantes y sus respuestas.

La autoría de toda la información presentada en el estudio, fue respetada, se citó cada autor conforme lo disponen las Normas APA en su sexta edición.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020

Comprobación de Hipótesis

H_i: La gestión del talento humano influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020

TABLA 3

Influencia de gestión de talento humano en las competencias docentes

	Competencias docentes	
Gestión de talento humano	Correlación de Spearman	,582**
	Sig. (bilateral)	,001
	R ²	,452

Fuente: Cuestionarios

La tabla 3, muestra como resultado un valor de significancia de ,001 lo cual es menor a p valor 0,05 establecido en el estudio. El valor correlacional Spearman (Rho) es de ,582 lo cual indica correlación significativa positiva media entre la gestión de talento humano y las competencias docentes. De igual manera, la regresión lineal (R²) es de ,452 lo que predice que la variable gestión de talento humano influye en un 45,2% en la variable competencias docentes. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Establecer la influencia de la dimensión selección en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

Comprobación de hipótesis específica 1

Hi1: La dimensión selección influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

TABLA 4

Influencia de la dimensión selección en las competencias docentes

	Competencias Docentes	
Dimensión selección	Correlación de Spearman	,502**
	Sig. (bilateral)	,005
	R ²	,369

Fuente: Cuestionarios

La tabla 4, muestra como resultado un valor de significancia de ,005 lo cual es menor a p valor 0,05 establecido en el estudio. El valor correlacional Spearman (Rho) es de ,502 lo cual indica correlación significativa positiva media entre la dimensión selección y las competencias docentes. De igual manera, la regresión lineal (R²) es de ,369 lo que predice que la dimensión selección influye en un 36,9% en la variable competencias docentes. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la dimensión capacitación en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

Comprobación de hipótesis específica 2

H_{i2}: La dimensión capacitación influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

H₀₂: La dimensión capacitación no influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

TABLA 5

Influencia de la dimensión capacitación en las competencias docentes

	Competencias Docentes	
Dimensión capacitación	Correlación de Spearman	,552**
	Sig. (bilateral)	,002
	R ²	,362

Fuente: Cuestionarios

La tabla 5, muestra como resultado un valor de significancia de ,002 lo cual es menor a p valor 0,05 establecido en el estudio. El valor correlacional Spearman (Rho) es de ,552 lo cual indica correlación significativa positiva media entre la dimensión capacitación y las competencias docentes. De igual manera, la regresión lineal (R²) es de ,362 lo que predice que la dimensión capacitación influye en un 36,2% en la variable competencias docentes. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la dimensión desarrollo en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

Comprobación de hipótesis específica 3

H₃: La dimensión desarrollo influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario

TABLA 6

Influencia de la dimensión desarrollo en las competencias docentes

	Competencias Docentes	
Dimensión desarrollo	Correlación de Spearman	,516**
	Sig. (bilateral)	,004
	R ²	,319

Fuente: Cuestionarios

La tabla 6, muestra como resultado un valor de significancia de ,004 lo cual es menor a p valor 0,05 establecido en el estudio. El valor correlacional Spearman (Rho) es de ,516 lo cual indica correlación significativa positiva media entre la dimensión desarrollo y las competencias docentes. De igual manera, la regresión lineal (R²) es de ,319 lo que predice que la dimensión desarrollo influye en un 31,9% en la variable competencias docentes. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, determinar la influencia de la gestión del talento humano en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, el referente teórico Chiavenato (2009) manifiesta que cuando se administra personal que colabora en las instituciones, se debe tener la capacidad de dotarlos de suficiente motivación para que su trabajo y actividades diarias las realicen con dedicación y esmero, también deben fortalecer una relación afectiva entre el docente y la institución donde se busque alcanzar objetivos comunes. La gestión de talento humano tiene que considerar los intereses de los docentes en lo relacionado a capacitación y superación personal, puesto que son fuente de conocimiento y permite que la institución educativa crezca en calidad y prestigio, además la teoría de la eficacia de Bandura (1997) indica que los seres humanos deben tener autoeficacia para ejercer prácticas educativas que permitan mejorar sus competencias y la obtención de metas. En la tabla 3, los resultados inferenciales, Rho de Spearman de ,582 y significancia ,001, y R^2 ,452 demuestran influencia significativa, estos resultados coinciden con la postura teórica de Chiavenato (2009) y se puede inferir que cuando la gestión de talento humano es precisa y oportuna los docentes desarrollan de forma espontánea sus competencias, lo cual se verá reflejado en el desarrollo eficaz de sus actividades educativas. Además, estos resultados coinciden con el estudio de Mendoza (2015) donde sus resultados demostraron con el valor ,737 de Rho de Spearman, que existe conexión directa y significativa entre la gestión de talento humano y las competencias de los docentes. También coincide con el estudio de Tocto (2017) donde manifiesta que el modelo de gestión de talento humano por competencias, permite que la institución educativa cuente con personal calificado para alcanzar los objetivos institucionales. Por otra parte, los resultados contradicen con el estudio Dender (2016) donde los resultados demuestran que la gestión de talento humano no influye en las competencias, lo cual no permite desarrollar los procesos de calidad educativa.

En relación al objetivo específico 1, establecer la influencia de la dimensión selección en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario, el referente teórico Chiavenato (2009) manifiesta que, la gestión de talento humano es el valor que la institución le da a sus colaboradores, seleccionando a los mejores y dotándolos de motivación y recursos para que puedan desempeñarse de forma óptima, no sólo para mejorar la calidad educativa de la institución, sino para fortalecer su estabilidad emocional, además la teoría de la eficacia de Bandura (1997) indica que los seres humanos deben tener autoeficacia para ejercer prácticas educativas que permitan mejorar sus competencias y la obtención de metas. En la tabla 4, los resultados inferenciales, Rho de Spearman de ,502 y significancia 0,005, y R^2 ,369 demuestran influencia significativa, estos resultados coinciden con la postura teórica de Chiavenato (2009) y se puede inferir que cuando se realiza una selección objetiva del personal, los docentes presentan habilidades que les ayudan a realizar una labor pedagógica eficiente, en consecuencia, cumplen con las actividades educativas dentro y fuera del aula. Además, estos resultados coinciden con el estudio de Tocto (2017) donde manifiesta que el modelo de gestión de talento humano por competencias, influye en que la institución educativa cuente con personal calificado para alcanzar los objetivos institucionales. También coincide con el estudio de Vallejo y Portalanza (2017) quienes en su estudio concluyen que la gestión de talento humano es imprescindible porque potencia las competencias de los docentes y suma esfuerzos para que el trabajo en equipo de los resultados esperados.

En relación al objetivo específico 2, determinar la influencia de la dimensión capacitación en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario, el referente teórico Chiavenato (2009) manifiesta que administrar personal, debe ser una cualidad importante de manejo de personas y tener la capacidad de dotarlos de recursos y conocimientos que le ayuden a desarrollar sus habilidades y competencias para que ejerzan con eficiencia su labor diaria, además que tener al personal capacitado es garantía del crecimiento personal de los colaboradores y con ello lograr los objetivos institucionales y la calidad en los que se oferta, además la teoría de la eficacia de Bandura (1997) indica que los seres humanos deben tener autoeficacia

para ejercer prácticas educativas que permitan mejorar sus competencias y la obtención de metas. En la tabla 5, los resultados inferenciales, Rho de Spearman de ,552 y significancia ,002, y R^2 ,362 demuestran influencia significativa, estos resultados coinciden con la postura teórica de Chiavenato (2009) y se puede inferir que cuando se capacita de forma constante al docente, siempre va a estar a la vanguardia de las nuevas metodologías activas de aprendizaje y de nuevas tecnologías al servicio educativo, lo cual le permitirá innovar dentro y fuera del salón de clases. Además, estos resultados coinciden con el estudio de Orellana (2018) donde sus resultados demostraron que la capacitación y acompañamiento constante influye en el desempeño docente, esto se demostró con el valor ,678 de Rho de Spearman. También coincide con Padilla (2015) donde los resultados demuestran que la gestión de talento humano prioriza la capacitación de los docentes para elevar las competencias y mejorar su desempeño en las actividades académicas encomendadas, el valor de correlación Rho de Spearman fue de 0,755. De igual manera, los resultados coinciden con el estudio de Cruz (2019) donde manifiesta que los docentes presentan un nivel adecuado de competencias docentes, con lo cual concluye que las competencias que desarrollan los docentes, les permiten realizar un trabajo eficiente que busca mejorar la realidad educativa.

En relación al objetivo específico 3, establecer la influencia de la dimensión desarrollo en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario, el referente teórico Chiavenato (2009) manifiesta que administrar personal además de motivarlos, capacitarlos es importante permitirles su desarrollo profesional y personal, para que realice su trabajo y actividades diarias con esmero y buena actitud, y así fortalecer una relación afectiva con la institución que le permite crecer, entregando lo mejor de sí para que la institución educativa crezca en calidad, servicio y prestigio, además la teoría de la eficacia de Bandura (1997) indica que los seres humanos deben tener autoeficacia para ejercer prácticas educativas que permitan mejorar sus competencias y la obtención de metas. En la tabla 6, los resultados inferenciales, Rho de Spearman de ,516 y significancia ,004, y R^2 ,319 demuestran influencia significativa, estos resultados coinciden con la postura teórica de Chiavenato (2009) y se puede inferir que cuando

la gestión de talento humano es precisa, oportuna y les permite crecer profesionalmente a los docentes, ellos fortalecen de forma inmediata sus competencias, lo cual se verá reflejado en el desarrollo eficaz de sus actividades educativas. Además, estos resultados coinciden con el estudio de Orellana (2018) donde los resultados demuestran que la gestión de talento humano debe hacer un acompañamiento al docente, lo cual influye en el desarrollo profesional pedagógico para ejercer su labor educativa. También coincide con el estudio de Vallejo y Portalanza (2017) donde manifiestan que es imprescindible que las organizaciones educativas potencien las habilidades y permitan el desarrollo de los docentes para que sus competencias mejoren y creen vínculos entre organización y docentes. De igual manera, los resultados coinciden con el estudio de Cevallos (2015) donde sus resultados demostraron que los docentes manifiestan que el desarrollo influye para elevar las competencias del docente, concluyendo que el desarrollo del docente mejora sus competencias y le permite alcanzar las metas propuestas.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, esto lo afirman los resultados correlacionales de la tabla 3, donde Rho de Spearman ,582; Sig. ,001; R^2 ,452, y con estos valores se predice una influencia del 45,2%, lo que quiere decir que cuando los directivos lideran la gestión de talento humano esta es precisa y oportuna, y los docentes desarrollan sus competencias, lo cual se ve reflejado en el desarrollo eficaz de sus actividades educativas.
2. La dimensión selección influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, esto lo afirman los resultados correlacionales de la tabla 4, donde Rho de Spearman ,502; Sig. ,005; R^2 ,369, y con estos valores se predice una influencia del 36,9%, lo que quiere decir que cuando se realiza una selección objetiva del personal, estos docentes presentan habilidades que les ayudan a realizar una labor pedagógica eficiente, y cumplen con las actividades educativas dentro y fuera del aula
3. La dimensión capacitación influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, esto lo afirman los resultados correlacionales de la tabla 5, donde Rho de Spearman ,552; Sig. ,002; R^2 ,362, y con estos valores se predice una influencia del 36,2%, lo que quiere decir que cuando se capacita de forma constante al docente, siempre va a estar a la vanguardia de las nuevas metodologías activas de aprendizaje y de nuevas tecnologías al servicio educativo.
4. La dimensión desarrollo influye significativamente en las competencias de los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, esto lo afirman los resultados correlacionales de la tabla 6, donde Rho de Spearman ,516; Sig. ,004; R^2 ,319, y con estos valores se predice una influencia del 31,9%, lo que quiere decir que cuando los directivos lideran de forma oportuna el desarrollo y crecimiento profesional de los docentes, ellos fortalecen de forma inmediata sus competencias, lo cual se ve reflejado en el desarrollo eficaz de sus actividades educativas.

VII. RECOMENDACIONES

Las autoridades del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, deben proponer el desarrollo de talleres, cursos y seminarios, para que los docentes eleven sus competencias, además se debe permitir el desarrollo profesional de los docentes, permitiéndoles que ejecuten proyectos innovadores para mejorar el ambiente de aprendizaje, puesto que según Perea (2006) la gestión del talento humano son procesos que se usan para poder seleccionar, administrar, motivar, capacitar y retener a los colaboradores en un ambiente participativo, armónico e innovador.

Las autoridades del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, deben proponer talleres de inducción para los docentes, donde se trabaje pensamiento crítico, resolución de problemas y trabajo en equipo, puesto que según Chiavenato (2009) cuando se selecciona a los colaboradores se debe considerar y comprobar que posee cualidades y competencias para desempeñar el cargo que se ofrece.

Los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, deben asistir a capacitaciones gratuitas online y proponer espacios de intercambio de conocimientos entre docentes, para mantenerse a la vanguardia de las nuevas metodologías activas de aprendizaje y darle mayor valor a su práctica profesional, puesto que según Chiavenato (2009) las capacitaciones les otorga a los colaboradores un valor significativo a su desempeño diario dentro de la institución, además que contribuyen a elevar su patrimonio profesional y educativo.

Los docentes del Colegio Agropecuario Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2020, deben poner en práctica sus habilidades, competencias y conocimientos actualizados y de esta manera ir elevando su desarrollo profesional y poder aspirar nuevos cargos en la institución educativa, puesto que según Chiavenato (2009) el desarrollo profesional, se manifiesta en la manera como el colaborador ejecuta sus actividades y aplica nuevas estrategias, pero sobre todo como logra que estas sean efectivas.

REFERENCIAS

- Adalpe, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. México: Libros en Red.
- Alarcón, M., Pérez, O., & Frías, R. (2017). Study of Science and Technology in Social Responsibility and Human Talent. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775012/index.html>
- Amat, J. (Junio de 2016). *Correlación lineal y Regresión lineal simple*. Obtenido de https://www.cienciadedatos.net/documentos/24_correlacion_y_regresion_lineal
- Ayala, M. (2015). *Diseño de un modelo de perfiles y proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para las instituciones educativas fiscales de educación básica*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4399>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *W. F. Freeman. New York, EE.UU.*
- Bendezú, K. (2019). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Mave School*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/index.html>
- Bernal, T. (2010). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. *Prentice Hall*.
- Biesta, G. (2012). The future of teacher education: Evidence, competence or wisdom. *ROSE Research on Steiner Education*, 3(1), 8-21.
- Castañeda, I., & Zuluaga, A. (2015). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. Colombia: Universidad Católica de Manizales. Obtenido de

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>

Castro, A. (2007). *Formación Inicial y Profesión Docente: La Reforma al Sistema Escolar: aportes para el debate*. Santiago: Universidad Diego Portales.

Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.

Cevallos, L. (2015). *Indicadores para la evaluación del desempeño por competencias docentes, como herramienta para una educación de calidad*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/762/1/85118.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Clemente, D. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 14 de la Ugel 07*. Perú: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31943?locale-attribute=es>

Cruz, E. (2019). *Competencias docentes en la Unidad Educativa Fiscal Intercultural Bilingüe "Jaime Roldós Aguilera", Ecuador, 2019*. Piura: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/42812>

Dender, R. (2016). *Gestión del talento humano por competencias de los docentes*. Esmeralda: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/930/1/DENDER%20ZURITA%20ROBERTO%20CARLOS%20.pdf>

Eslava, E. (2009). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-33-6-coaching-en-la-gestion-del-capital-humano.html>.

- Fabian, L. (2018). Gestión del talento humano y desarrollo profesional docente. *UCV*.
Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22674>
- Feenberg, A. (2005). *Teoría crítica de la tecnología*. Canadá: Revista Iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad. Obtenido de https://www.sfu.ca/~andrewf/books/Span_Theoria_Critica_de_la_Tecnologia.pdf
- García, B., Luna, E., Cisneros, E., Cordero, G., & García, M. (2018). Las competencias docentes en entornos virtuales: un modelo para su evaluación. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 343-365.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 1.0 update(4th ed)*. Boston , Allyn & Bacon.
- González, Á. (2014). Las competencias docentes de la formación para el empleo. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 179-184.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851791019>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Huaiquimil, A. (2012). Having understood Management of Human Talent as a conclusive factor. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847114003>
- Jimenez, J., Rossi, F., & Gaitán, C. (2017). Reflective practice as a possibility for knowledge construction: Contributions to teacher training in physical education. *Movimiento*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115351637011.pdf>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación, vol. 40, núm. 88, Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

- Marina, G. (2003). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Pearson.
- Mendoza, Y. (2015). *La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente alta con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Tablada de Lurín*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7832>
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, Aula abierta 92p.
- Morales, M. (2019). *Competencias Didácticas Y Desempeño Pedagógico De Los Docentes De Un Instituto De Educación Superior Tecnológico Público, La Esperanza - 2019*. Trujillo: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35673>
- Morazán, S. (2015). *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí*. Danlí: Universidad Pedagógica Nacional Francisco.
- Ñaupá, L. (2018). *Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa "Juan de Dios Valencia" de Velille, Chumbivilcas – 2018*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36304>
- Orellana, R. (2018). *Acompañamiento pedagógico y gestión del talento humano en docentes, institución educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2018*. Lima: UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28543>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Int. J. Morphol.*, 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Padilla, T. (2015). *Talento humano y el desempeño docente en los institutos superiores de educación público de la región Ancash*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Obtenido de https://prezi.com/fymhq_y8fjlg/talento-humano-y-el-desempeno-docente-en-los-institutos-sup/

Paredes, K. (2015). El profesional de recursos humanos. *Visión Gerencial*, núm. 2, j, 265-268. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899001>

Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v9n1/v9n1a08.pdf>

Perrenoud, P. (2007). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: profesionalización y razón pedagógica*. Barcelona: Grao de Irif.

Pino, D. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas. *UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12726>

Ramos, G. (2018). Competencias docentes y Satisfacción estudiantil en el Centro de Educación Técnico Productiva. *UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26870>

Rodríguez, M. (2016). Desarrollo de competencias docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE- Ecuador. Profesorado. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 219- 236.

Rosario, A. (2016). *La Gestión Educativa y el Desempeño Docente de Educaion Secundaria de la Intitucion Educativa Augusto B. Leguia, distrito Puente Piedra-Lima*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>

Sánchez, M., & Corte, F. (2015). *La evaluación a la docencia, algunas consecuencias para América Latina*. México: Revista Mexicana de Investigación Educativa. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400011

Schermerhorn, J. (2003). *Administración de talento humano*. México: Editorial Limusa.

Siliceo, A. (2013). *Capacitación y desarrollo personal*. México: (4a ed.) Limusa.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación. *México: Limusa Noriega.*, Cuarta edición.

Tello, L. (2018). Tesis. *elación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Obtenido de [http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_comp etencias.pdf](http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_comp_etencias.pdf)

Tocto, M. (2017). *Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Ambato: PUCE. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1991/1/76501.pdf>

Vallejo, S., & Portalanza, A. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la atracción y retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/76-Texto%20del%20art%C3%ADculo-140-1-10-20170623.PDF>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México.: Pearson (11a ed.) .

Zabalza, M. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. *España: Narcea (2° ed., 1° reimp.)*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Tema: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos, selección, capacitación, y desarrollo de las personas (Chiavenato, 2009)	Se evalúa por medio de las dimensiones Selección, capacitación y desarrollo. Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Dimensión Selección	Facilidad de comunicación Selección de personas Realización de labores	Ordinal
			Dimensión Capacitación	Capacitación del personal Uso de recursos Evaluación del personal	
			Dimensión Desarrollo	Oportunidades de superación Motivación Uso de tecnologías Atención personalizada	

Variable Dependiente: COMPETENCIAS DOCENTES	Las competencias docentes son las acciones que permiten organizar y animar situaciones de aprendizaje, donde él o la docente deben mostrar disposición, energía y tiempo para elaborar y facilitar situaciones de aprendizaje, mediante un proceso de planificación, investigación y resolución de problemas, se mide por el nivel de conocimientos, praxis didáctica y evaluativa y actitud personal (Perrenoud, 2007)	Se evalúa en sus dimensiones nivel de conocimientos, praxis didáctica, praxis evaluativa, actitud personal Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Dimensión nivel de conocimientos	Dominio del tema Profundidad del conocimiento	Ordinal
			Dimensión praxis didáctica	Habilidades didácticas Estrategias didácticas	
			Dimensión praxis evaluativa	Función selectiva Función acreditaba	
			Dimensión actitud personal	Responsabilidad Buen trato Acción moral	

Anexo 2. Encuesta respecto a gestión del talento humano instrumento de medición de la gestión del talento humano

Estimado Docente:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el nivel de conocimiento de la gestión del talento humano, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión del talento humano. Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN SELECCIÓN		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros docentes.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
4	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos.					
5	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño					
6	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del docente.					
7	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
8	Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas					
9	Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado					
10	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.					
14	Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.					

15	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación					
16	El director personalmente capacita en su institución					
17	Se la capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
18	La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	Los docentes son evaluados después de una capacitación.					
20	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones					
DIMENSIÓN DESARROLLO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución					
22	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
23	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.					
24	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad					
25	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal					
26	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su institución					
27	Conoce y aplica las nuevas tecnologías educativas					
28	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.					
29	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
30	El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.					

Anexo 3. Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020																						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				1. SI SIEMPRE	2. SI A MENUDO	3. SI A VECES	4. SI RARAMENTE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
COMPETENCIAS DOCENTES	NIVEL DE CONOCIMIENTOS	Dominio del tema	Muestra dominio de los temas tratados																			
			Muestra un contenido global a sus ideas y conceptos																			
		Tiene dominio suficiente sobre el curso																				
		Profundidad del conocimiento	Abarca los temas de estudio en su totalidad																			
		Profundiza los temas tratados en clase																				
		Hace referencias bibliográficas del tema a tratar																				
	PRAXIS DIDÁCTICA	Comunicación	La comunicación es activa y bidireccional																			
			Realiza evaluaciones vía online																			
		Forma de evaluación	Realiza evaluaciones cualitativas																			
		Clima del aula	Mantiene un clima de aula armónico																			
		Habilidades didácticas	Empieza en cada sesión el tiempo asignado																			
			Elabora un plan de clase con recursos pertinentes para cada sesión del curso																			
	ESTRATEGIAS DIDACTICAS	Propicia la participación en clase	Los materiales didácticos son acorde al tema de la clase																			
			Estimula el razonamiento crítico																			
		Incluye su experiencia profesional a la teoría enseñada																				
		Utiliza analogías para ejemplificar aspectos de un tema																				
		Explica un contenido mediante el uso de estrategias de aprendizaje tales como: ilustraciones, preguntas intercaladas, pizarras, pizarras, resúmenes, organizadores previos, analogías, estructuras textuales y redes semánticas																				
		Diseña actividades que faciliten la comprensión de un contenido																				

DESARROLLO	Evaluación del personal	Los docentes son evaluados después de una capacitación																		
	Oportunidades de supervisión	Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones																		
		Se le brinda oportunidad de supervisión en su institución																		
	Motivación	Asume cargos cada vez más elevados y complejos																		
		Hace planes para preparar a sus futuros subordinados																		
	Uso de tecnologías	Se siente estimulado a participar en su relación con su comunidad																		
Atención personalizada	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal																			
	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su institución																			
Atención personalizada	Conoce y aplica las nuevas tecnologías educativas																			
	Se realiza una atención personalizada de cargos en su institución																			
Atención personalizada	Se ofrece de instrucción la preparación a sus subordinados de desarrollo																			
	Se brinda atención a sus subordinados que se les presenta una oportunidad de desarrollo profesional																			

Msc. Hungria Ronquillo, Arnaldo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en desarrollo educativo

Número de Cédula: 097187140

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Msc. Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES								
				1. SI SIEMPRE	2. SI A MENUDO	3. SI A VECES	4. SI RARAMENTE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA									
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	Facilidad de comunicación	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros docentes																	
			Presentación de informes, facilidad de coordinación y espíritu de integración																	
		Selección de personas	Se le realiza entrevistas para evaluar su desempeño y aptitudes																	
	CAPACITACIÓN	Realización de labores	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos																	
			Se le realiza pruebas de aptitudes que miden su desempeño																	
		Capacitación del personal	Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	Facilidad de comunicación	Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																	
			Se le proporciona capacitaciones técnicas y tecnológicas																	
	Uso de recursos	Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																		
CAPACITACIÓN	Realización de labores	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos																		
		Se le realiza pruebas de aptitudes que miden su desempeño																		
	Capacitación del personal	Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																		
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	Facilidad de comunicación	Se le proporciona capacitaciones técnicas y tecnológicas																	
			Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																	
	Uso de recursos	Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																		
CAPACITACIÓN	Realización de labores	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos																		
		Se le realiza pruebas de aptitudes que miden su desempeño																		
	Capacitación del personal	Se realiza capacitación para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución																		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en desarrollo educativo

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Msc. Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES								
				1. SI SIEMPRE	2. SI A MENUDO	3. SI A VECES	4. SI RARAMENTE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA									
ACTITUD PERSONAL	PRAXIS EVALUATIVA	Formación selectiva	Selecciona instrumentos de evaluación acorde a lo requerido																	
			Evalúa habilidades cognitivas y motas cognitivas en sus alumnos																	
		Formación acreditativa	Evalúa para obtener calificaciones																	
	ACTITUD PERSONAL	Responsabilidad	Evalúa durante el desarrollo del curso																	
			El imparcial en el momento de las evaluaciones																	
		Buen trato	Juega puntualmente a clase																	
ACTITUD PERSONAL	Acción moral	Establece una relación cordial con los alumnos																		
		Promueve en clase la apertura al dialogo reflexivo con un clima de confianza y respeto																		
	Ética Profesional	Muestra que los estudiantes expresan sus ideas u opinión																		
ACTITUD PERSONAL	Acción moral	Campe al establecer el momento y continuar con la clase																		
		Desarrolla sus actividades en el tiempo y lugar requerido																		
	Ética Profesional	Desarrolla sus actividades en el tiempo y lugar requerido																		

Mgs. Hungria Ronquillo Arnaldo Robert, Lcdo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

VARIABLE DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN	Facilidad de comunicación	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros docentes.	X	X	X	X					
		Puede estar de acuerdo, facilitar de coordinación y espíritu de integración.	X	X	X	X					
	Selección de personas	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X	X	X	X					
		Se le realiza pruebas de capacidad para medir su nivel de conocimientos profesionales e técnicos.	X	X	X	X					
CAPACITACIÓN	Realización de labores	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del docente.	X	X	X	X					
		Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracasos.	X	X	X	X					
	Capacitación del personal	Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de ayudar a los alumnos.	X	X	X	X					
		Realiza el papel que desempeña en la institución antes de ser seleccionado.	X	X	X	X					
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Uso de recursos	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	X	X	X	X					
		Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	X	X	X	X					
	Uso de tecnologías	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	X	X	X	X					
		Realiza su desarrollo profesional en su institución.	X	X	X	X					

VARIABLE DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRAXIS EVALUATIVA	Formación selectiva	Selecciona instrumentos de evaluación acorde a lo solicitado.	X	X	X	X					
		Valora habilidades cognitivas y meta cognitivas en sus alumnos.	X	X	X	X					
	Formación académica	Valora para obtener calificaciones.	X	X	X	X					
		Valora durante el desarrollo del curso.	X	X	X	X					
ACTIVIDAD PERSONAL	Responsabilidad	Es imparcial en el momento de las evaluaciones.	X	X	X	X					
		Algo puntualmente a dase.	X	X	X	X					
	Acción moral	Establece una relación cordial con los alumnos.	X	X	X	X					
		Prepara en casa la materia de diálogo reflexivo con un clima de confianza y respeto.	X	X	X	X					
Ética Profesional	Valora a que los estudiantes expresen su opinión.	X	X	X	X						
	Corrige al estudiante al momento y continúa con la clase.	X	X	X	X						

Mgs. Hungria Ronquillo Arnaldo Robert, Lcdo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en desarrollo educativo

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Mgs. Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

VARIABLE DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
NIVEL DE CONOCIMIENTOS	Dominio del tema	Muestra dominio de los temas tratados.	X	X	X	X					
		Demuestra un conocimiento global a sus temas y subtemas.	X	X	X	X					
	Profundidad del conocimiento	Alcanza los temas de estudio en su totalidad.	X	X	X	X					
		Profundiza los temas tratados en clase.	X	X	X	X					
PRAXIS DIDÁCTICA	Habilidades didácticas	Planifica la participación en clase.	X	X	X	X					
		La metodología didáctica son acorde al tema de la clase.	X	X	X	X					
	Estrategias de enseñanza	Aplica su experiencia profesional a la teoría.	X	X	X	X					
		Elabora estrategias para aplicar aspectos de su teoría.	X	X	X	X					
Estrategias de enseñanza	Realiza un diagnóstico de los conocimientos de los alumnos.	X	X	X	X						
	Realiza un diagnóstico de los conocimientos de los alumnos.	X	X	X	X						

VARIABLE DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO	Evaluación del personal	Los docentes son evaluados después de una semana.	X	X	X	X					
		Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	X	X	X	X					
	Oportunidades de superación	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	X	X	X	X					
		Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	X	X	X	X					
ACTIVIDAD PERSONAL	Metodología	Facilita ayuda para preparar en futuras responsabilidades.	X	X	X	X					
		Se estimula a participar en los eventos con su comunidad.	X	X	X	X					
	Uso de tecnologías	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.	X	X	X	X					
		Se siente satisfecho en la labor que realiza en su institución.	X	X	X	X					
Atención personalizada	Conoce y aplica las nuevas tecnologías educativas.	X	X	X	X						
	Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.	X	X	X	X						

Mgs. Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en desarrollo educativo

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Mgs. Hungria Ronquillo, Arnaldo Robert

Curriculum Vitae

DATOS PERSONALES.

Nombres: ARNALDO ROBERT
Apellidos: HUNGRÍA RONQUILLO
Cedula de Identidad: 090718714-0
Nacionalidad: ECUATORIANO
Dirección Domiciliaria: Cantón Lomas de Sargentillo
Teléf. Domicilio: Con. 2799274 **Cel.** 0995036595
Correo Electrónico: arnaldo.hungria@hotmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS.

TÍTULO: BACHILLER (FI.MA - QUI.BIO)
(ANAI)

TÍTULO: BACHILLER CIENCIAS EDUCACIÓN
(INACAPED).

TÍTULO: PROFESOR PRIMARIO
IPED "LEONIDAS GARCÍA"

TÍTULO: PROFESOR MATEMÁTICA FACULTAD DE FILOSOFÍA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

TÍTULO: LICENCIADO CIENCIAS EDUCACIÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

POST GRADO: SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL
ESPOL

POST GRADO: DIPLOMADO SUPERIOR EN DESARROLLO EDUCATIVO.
UNIVERSIDAD “NUR” DE BOLIVIA

TÍTULO: 4to. NIVEL **MAGISTER EN DESARROLLO EDUCATIVO.**
UNIV. “NUR” DE BOLIVIA Y UNIV. DE GUAYAQUIL

POST GRADO: EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIV. LAICA VICENTE ROCAFUERTE – ESPOL
(PROYECTO EQUINOCCIO)

POST GRADO: PASANTÍA EN EVALUACIÓN Y ADMINIST. EDUCATIVA
IPLAC (INSTITUTO PEDAGÓGICO LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE) – LA HABANA CUBA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	RARAMENTE	A veces	SÍ	NUNCA	RARAMENTE	A veces	SÍ		
COMPETENCIAS DOCENTES	NIVEL DE CONOCIMIENTOS	Dominio del tema	Muestra dominio de los temas tratados			X	X	X	X	X			
			Demuestra un conocimiento amplio de sus temas y conceptos			X	X	X	X	X			
		Presenta dominio suficiente sobre el tema			X	X	X	X	X				
		Aborda los temas de estudio en su totalidad			X	X	X	X	X				
		Profundidad del conocimiento			X	X	X	X	X				
		Placa referencias bibliográficas del tema a tratar			X	X	X	X	X				
	PRÁCTICA DOCENTE	Comunicación	La comunicación es activa y bidireccional			X	X	X	X				
			Realiza evaluaciones vía online			X	X	X	X	X			
		Forma de evaluación	Realiza evaluaciones cualitativas			X	X	X	X				
		Clima del aula	Mantiene un clima de aula servicial			X	X	X	X				
		Habilidades didácticas	Elabora un plan de clase con recursos pertinentes para cada sesión del curso			X	X	X	X	X			
			Propicia la participación en clase			X	X	X	X	X			
ACTIVIDADES DOCENTES	Estrategias didácticas	Los materiales didácticos son acorde al tema de la clase			X	X	X	X					
		Aplican el razonamiento crítico			X	X	X	X	X				
	Elige un lenguaje profesional a la hora de enseñar			X	X	X	X	X					
	Elige estrategias para simplificar explicaciones de un tema			X	X	X	X	X					
	Elige un contenido mediante el uso de tecnologías de aprendizaje tales como: Audiotextos, programas interactivos, videos, fotografías, videos, animaciones, presentaciones, diagramas, estadísticas, lecturas y otros materiales			X	X	X	X	X					
	Elabora materiales que faciliten la comprensión de un contenido			X	X	X	X	X					
Elige ejemplos para facilitar la comprensión de un tema			X	X	X	X	X						

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	RARAMENTE	A veces	SÍ			
PRÁCTICA EVALUATIVA	Formación selectiva	Selecciona instrumentos de evaluación acorde a la planificación				X	X	X	X	
		Evalúa habilidades cognitivas y evita copiarlas en sus alumnos				X	X	X	X	
	Formación académica	Evalúa para obtener calificaciones				X	X	X	X	
		Evalúa durante el desarrollo del curso				X	X	X	X	
ACTIVIDAD PERSONAL	Responsabilidad	Es puntual en clase				X	X	X	X	
		Escucha una relación cordial con los alumnos				X	X	X	X	
	Acción moral	Promueve en clase la apertura al diálogo, reflexivo con un clima de confianza y respeto				X	X	X	X	
		Intenta a que los estudiantes expresen sus ideas				X	X	X	X	
Ética Profesional	Suele interrumpir al estudiante para continuar con la clase				X	X	X	X		
	Desarrolla sus actividades en el tiempo y lugar requerido				X	X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Holguín Abad Hilda Azucena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en diseño Curricular

Número de Cédula: 0911774883

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Hilda Azucena
Msc. Holguín Abad, Hilda Azucena

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	RARAMENTE	A veces	SÍ			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN	Facilidad de comunicación	Tiene facilidad de comunicación, cordato y colaboración con otros docentes				X			
			Puede evaluar de manera efectiva la coordinación y gestión de integración				X			
		Selección de personal	Se realiza entrevistas para evaluar los conocimientos y habilidades				X	X	X	X
	CAPACITACIÓN	Realización de labores	Se realiza pruebas de personalidad para medir los grado de competencias profesionales y técnicas				X	X	X	X
			Se realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño				X	X	X	X
		Capacitación del personal	Tiene iniciativa propia e iniciativa para resolver situaciones de motivación al trabajo				X	X	X	X
USO DE RECURSOS	Uso de recursos	Puede usar recursos educativos con cordialidad y con fines de aprendizaje a los personal				X	X	X	X	
		Realiza su trabajo con atención en los detalles				X	X	X	X	
	Uso de recursos	Definición un cronograma de actividades de capacitación				X	X	X	X	
		Los capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio				X	X	X	X	
Uso de recursos	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución				X	X	X	X		
	Se realiza para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución				X	X	X	X		
Uso de recursos	Se realiza capacitaciones con métodos innovadores				X	X	X	X		
	El director personalmente no participa en las capacitaciones				X	X	X	X		
Uso de recursos	Se capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación				X	X	X	X		
	La institución educativa dispone de recursos tecnológicos para capacitación				X	X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Holguín Abad, Hilda Azucena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en diseño Curricular

Número de Cédula: 0911774883

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Hilda Azucena
Msc. Holguín Abad, Hilda Azucena

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	RARAMENTE	A veces	SÍ				
DESARROLLO	Evaluación del personal	Los docentes son evaluados después de una capacitación				X	X	X	X		
			Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante la evaluación				X	X	X	X	
		Oportunidades de superación	Se le brinda oportunidades de superación en su institución				X	X	X	X	
			Asume cargos cada vez más elevados y complejos				X	X	X	X	
	Motivación	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades				X	X	X	X		
			Se estimula a participar en las relaciones con su comunidad				X	X	X	X	
		Uso de tecnologías	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal				X	X	X	X	
			Se siente satisfecho en el trabajo que realiza en su institución				X	X	X	X	
	Atención personalizada	Conoce y aplica las nuevas tecnologías educativas				X	X	X	X		
			Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución				X	X	X	X	
		Atención personalizada	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo				X	X	X	X	
			El director atiende los problemas que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna				X	X	X	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Holguín Abad Hilda Azucena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en diseño Curricular

Número de Cédula: 0911774883

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Hilda Azucena
Msc. Holguín Abad, Hilda Azucena

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

VARIABLE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y EL ÍTEM				
COMPETENCIAS DOCENTES	INTEL DE CONOCIMIENTO	Manejo de los recursos humanos	X		X		X		X		
		Planificación estratégica	X		X		X		X		
		Protección del conocimiento	X		X		X		X		
		Comunicación	X		X		X		X		
		Plan de Evaluación	X		X		X		X		
	PRÁCTICA PEDAGÓGICA	Habilidades didácticas	Elabora un plan de clases con variados períodos para cada nivel del curso	X		X		X		X	
			Elabora un plan de clases con variados períodos para cada nivel del curso	X		X		X		X	
		Estrategias didácticas	Elabora un plan de clases con variados períodos para cada nivel del curso	X		X		X		X	
			Elabora un plan de clases con variados períodos para cada nivel del curso	X		X		X		X	
			Elabora un plan de clases con variados períodos para cada nivel del curso	X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

OBJETIVO: Conocer el nivel de influencia de la Gestión del talento humano en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Experto

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Holguín Abad, Hilda Azucena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en diseño Curricular

Número de Cédula: 0911774883

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			

Ecuador, 24 de mayo de 2020

Hilda Azucena
Msc. Holguín Abad Hilda Azucena

VARIABLE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y EL ÍTEM				
PRÁCTICA EVALUATIVA	Formación selectiva	Selecciona instrumentos de evaluación acorde a lo planificado	X		X		X		X		
		Evalúa habilidades cognitivas y metacognitivas en sus alumnos	X		X		X		X		
	Formación creditiva	Evalúa para obtener calificaciones	X		X		X		X		
		Evalúa durante el desarrollo del curso	X		X		X		X		
ACTITUD PERSONAL	Responsabilidad	Es puntual en el momento de las evaluaciones	X		X		X		X		
		Es puntual en el momento de las evaluaciones	X		X		X		X		
	Buen trato	Establece una relación cordial con los alumnos	X		X		X		X		
		Promueve en clase la apertura al diálogo reflexivo con un clima de cordial respeto	X		X		X		X		
Acción moral	Evita que los estudiantes expresen su descontento	X		X		X		X			
	Sabe interrumpir al estudiante para continuar con la clase	X		X		X		X			
Ética Profesional	Respeto a sus actividades en el tiempo y lugar requerido	Respeto a sus actividades en el tiempo y lugar requerido	X		X		X		X		
		Respeto a sus actividades en el tiempo y lugar requerido	X		X		X		X		

Hilda Azucena
Msc. Holguín Abad, Hilda Azucena

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020

VARIABLE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			SI	NO	SI	NO	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y EL ÍTEM				
SELECCIÓN	Facilidad de comunicación	Trama facilidad de comunicación de colaboración y cooperación con otros docentes	X		X		X		X		
		Proceso en el que se consigue facilidad de comunicación en equipo de investigación	X		X		X		X		
	Selección de personas	Se le presta atención para evaluar sus conocimientos e intereses	X		X		X		X		
		Se le presta atención para evaluar sus conocimientos e intereses	X		X		X		X		
CAPACITACIÓN	Motivación de labores	Se realiza actividades de promoción laboral que muestran el potencial de los docentes en el desarrollo	X		X		X		X		
		Se realiza actividades de promoción laboral que muestran el potencial de los docentes en el desarrollo	X		X		X		X		
	Capacitación del personal	Realiza sus labores educativas con puntualidad y con espíritu de alegría en los alumnos	X		X		X		X		
		Realiza sus labores educativas con puntualidad y con espíritu de alegría en los alumnos	X		X		X		X		
Uso de recursos	Se realiza capacitación por especialidad en su institución	X		X		X		X			
	Se realiza capacitación por especialidad en su institución	X		X		X		X			

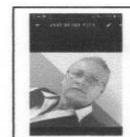
DESARROLLO	Evaluación del personal	Se realizan los evaluados después de una capacitación	X		X		X		X		
		Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones	X		X		X		X		
	Oportunidades de superación	Se le brinda oportunidad de superación en la institución	X		X		X		X		
		Asume cargos cada vez más elevados y complejos	X		X		X		X		
Motivación	Recibe ayuda para prepararse en futuros responsabilidades	X		X		X		X			
	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo profesional	X		X		X		X			
Uso de tecnologías	Se siente satisfecho en la labor que realiza en su institución	X		X		X		X			
	Conoce y aplica las nuevas tecnologías educativas	X		X		X		X			
Atención personalizada	Se realiza la atención permanente de cargos en su institución	X		X		X		X			
	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo	X		X		X		X			

Hilda Azucena
Msc. Holguín Abad, Hilda Azucena

Mgs. Hilda Azucena Holguín Abad
Cantón Isidro Ayora Av. Juan Montalvo. y Julio Jaramillo.
0988817313— 2706 -34

Datos Personales

Fecha De Nacimiento : 18 de noviembre de 1966
Cedula De Identidad : 091177488-3
Estado Civil : Casada
Nacionalidad : Ecuatoriana



Estudios Realizados

Primero a 4to de básica 5to a 6to de básica	Escuela Particular Presidente Isidro Ayora Escuela Marisca Sucre #1
❖ Bachiller Comercialización & Administración	Colegio Fiscal Técnico "DR. ISIDRO AYORA CUEVA"
Prof. De Segunda Enseñanza	"Facultad de filosofía en Historia – Geografía Letras y Ciencias de la Educación UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Lcda. De Segunda Enseñanza	"Facultad de filosofía En Historia y Geografía Letras y Ciencias de la Educación UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Magister en Diseño Curricular	VICERECTORADO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Seminarios Realizados

Certificado Seminario Taller de Comisión de tránsito de la Provincia
Inducción a ala Educación y del Guayas de la Subsecretaria
Seguridad Vial Regional de Educación del Litoral
Guayaquil, 6 de Marzo del 2010

Seminario de Educación General Básica De Estudio Sociales	Universidad de Guayaquil
Seminario Taller de Socialización de Relaciones Humanas	Valle de la Virgen 2010
Seminario de socialización de Relaciones Humanas	Valle de la Virgen 2010

EXPERIENCIAS LABORALES:

- ❖ *Unidad educativa hogar de cristo sede lomas de sargentillo*
- ❖ *Unidad Educativa Fiscal Don Bosco*
- ❖ *Cantón Isidro Ayora Extensión Juan Montalvo.*

- ❖ *Colegio Eugenio Espejo*
Extensión Cantón Isidro Ayora Recinto las Mercedes

- ❖ *Centro Educativo Matriz G-10*
Cdla.Mapasingue Oeste
Red Educativa Colinas del Hipódromo –Av. Octavas /N
Clara Bruno de Piana
Teléf. 2-850658
 - ❖ *Unidad Educativa Roberto Passailaigue Baquerizo Moreno*
 - ❖ *Unidad educativa Dra. Matilde Hidalgo de Procel*
 - ❖ *Escuela General Básica Pueblo Nuevo*
 - ❖

Prof. Gina Piguave Jiménez
Rectora del Colegio Fiscal Mixto Roberto Passailaigue Baquerizo
Parroquia Valle de la Virgen-n
Cantón Pedro Carbo
Telf.2528196
Colegio. Dra. Matilde Hidalgo de Procel

Lider Circuital # 6 del Canton Isidro Ayora Coordinadora Red de Maestro@
Cargo Directora Escuela General Básica Pueblo Nuevo

REFERENCIAS PERSONALES:

<u>Master Pedro Saltos García</u>	<u>Director Distrital del Distrito del 09D14</u>
ING..Mari Salazar	.ADM. del Departamento de Planificación Del Distrito 09D14 telef.
ECON. Sinthia Rodriguez	ADM. Del Departamento de ASRE del Distrito 09D14
Lcdo.Jovani Garcia Saenz	Director de la Unidad Educativa Dra..Matilde Hidalgo de Procel Parroquia valle de la virgen Valle de la Virgen
Lic. Heriberto Garcia Ozaeta	<i>Centro Educativo Matriz G-10</i> <i>Cdla.Mapasingue Oeste</i>
MSc. Arnaldo Hungria Ronquillo	Director de la Unidad Educativa Don Bosco Docente del Colegio Técnico Agropecuario Lomas de Sargentillo

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros docentes.	78,10	180,989	,168	,902
2. Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	76,50	175,389	,308	,901
3. Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	76,70	160,900	,836	,889
4. Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales y técnicos.	77,90	174,322	,518	,897
5. Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño	77,90	174,322	,518	,897
6. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento del docente.	77,90	174,322	,518	,897

7. Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	77,90	174,322	,518	,897
8. Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas	76,90	156,989	,814	,889
9. Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado	77,80	181,511	,195	,901
10. Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.	78,10	172,100	,542	,896
11. Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	77,80	162,844	,747	,891
12. Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución	78,00	158,889	,902	,888
13. Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.	78,40	174,044	,454	,898
14. Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.	77,80	176,622	,397	,899
15. Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación	77,90	161,656	,716	,892
16. El director personalmente capacita en su institución	77,80	176,622	,397	,899
17. Se la capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	77,00	174,222	,734	,896

18.La institución educativa donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.	78,10	159,878	,877	,889
19.Los docentes son evaluados después de una capacitación.	78,40	174,044	,454	,898
20.Los docentes de su institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones	77,00	167,556	,567	,895
21.Se le brinda oportunidades de superación en su institución	77,80	181,511	,195	,901
22.Asume cargos cada vez más elevados y complejos.	78,10	172,100	,542	,896
23.Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.	77,40	184,489	,000	,902
24.Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad	78,00	182,222	,094	,903
25.Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal	78,00	175,333	,468	,898
26.Se siente satisfecho en la labor que realiza en su institución	78,00	187,778	-,145	,912
27.Conoce y aplica las nuevas tecnologías educativas	77,90	179,433	,060	,913
28.Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución.	76,90	156,989	,814	,889
29.La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	77,80	181,511	,195	,901

30.El director atiende las dificultades que se le presenta en su desempeño docente en forma oportuna.	77,80	176,622	,397	,899
---	-------	---------	------	------

Anexo 5. Encuesta respecto a competencias docentes

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Estimado Docente:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el nivel de conocimiento de las competencias docentes, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar las competencias docentes. Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN NIVEL DE CONOCIMIENTOS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Muestra dominio de los temas tratados					
2	Brinda un contexto global a sus ideas y conceptos					
3	Tiene dominio suficiente sobre el curso					
4	Abarca los temas de estudio en su totalidad					
5	Profundiza los temas tratados en clase					
6	Hace referencias bibliográficas del tema a tratar					
7	La comunicación es activa y bidireccional					
8	Realiza evaluaciones vía online					
9	Realiza evaluaciones cualitativas					
10	Mantiene un clima de aula armónico					
DIMENSIÓN PRÁXIS DIDÁCTICA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Emplea en cada sesión el tiempo asignado					
12	Elabora un plan de clase con recursos pertinente para cada sesión del curso					
13	Propicia la participación en clase					
14	Los materiales didácticos son acordes al tema de la clase					
15	Estimula el razonamiento crítico					
16	Incluye su experiencia profesional a la teoría explicada					
17	Utiliza analogías para ejemplificar aspectos de un tema					
18	Explica un contenido mediante el uso de estrategias de aprendizaje tales como: ilustraciones, preguntas intercaladas, pistas tipográficas, resúmenes, organizadores previos, analogías, estructuras textuales y redes semánticas					

19	Desarrolla dinámicas que faciliten la comprensión de un contenido					
20	Utiliza ejemplos para facilitar la comprensión de un tema					
DIMENSIÓN PRÁXIS EVALUATIVA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	Selecciona instrumentos de evaluación acorde a lo planificado					
22	Evalúa habilidades cognitivas y meta cognitivas en sus alumnos					
23	Evalúa para obtener calificaciones					
24	Evalúa durante el desarrollo del curso					
25	Es imparcial en el momento de las evaluaciones					
DIMENSIÓN ACTITUD PERSONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Llega puntalmente a clase					
27	Establece una relación cordial con los alumnos					
28	Invita a que los estudiantes expresen sus ideas					
29	Suele interrumpir al estudiante para continuar con la clase					
30	Desarrolla sus actividades en el tiempo y lugar requerido					

Anexo 6. confiabilidad del instrumento de la variable competencias docentes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Muestra dominio de los temas tratados	106,30	133,567	-,100	,898
2.Brinda un contexto global a sus ideas y conceptos	106,20	131,289	,090	,896
3.Tiene dominio suficiente sobre el curso	106,50	122,278	,531	,889
4.Abarca los temas de estudio en su totalidad	105,80	132,622	,000	,895
5.Profundiza los temas tratados en clase	106,50	122,278	,531	,889
6.Hace referencias bibliográficas del tema a tratar	105,80	132,622	,000	,895
7.La comunicación es activa y bidireccional	105,90	117,878	,886	,882
8.Realiza evaluaciones vía online	106,40	130,044	,131	,896
9.Realiza evaluaciones cualitativas	105,60	114,711	,867	,881
10.Mantiene un clima de aula armónico	106,20	131,289	,090	,896
11.Emplea en cada sesión el tiempo asignado	106,50	122,278	,531	,889

12.Elabora un plan de clase con recursos pertinente para cada sesión del curso	106,50	128,722	,225	,894
13.Propicia la participación en clase	105,90	122,767	,354	,894
14.Los materiales didácticos son acordes al tema de la clase	105,30	117,122	,803	,883
15.Estimula el razonamiento crítico	106,40	125,822	,402	,891
16.Incluye su experiencia profesional a la teoría explicada	106,50	128,278	,254	,894
17.Utiliza analogías para ejemplificar aspectos de un tema	105,40	123,600	,763	,887
18.Explica un contenido mediante el uso de estrategias de aprendizaje tales como: Ilustraciones, preguntas intercaladas, pistas tipográficas, resúmenes, organizadores previos, analogías, estructuras textuales y redes semánticas	106,50	111,611	,889	,879
19.Desarrolla dinámicas que faciliten la comprensión de un contenido	106,70	134,900	-,141	,905
20.Utiliza ejemplos para facilitar la comprensión de un tema	105,90	135,211	-,155	,905
21.Selecciona instrumentos de evaluación acorde a lo planificado	106,40	120,489	,617	,887
22.Evalúa habilidades cognitivas y meta cognitivas en sus alumnos	106,50	111,611	,889	,879

23.Evalúa para obtener calificaciones	106,60	130,489	,084	,898
24.Evalúa durante el desarrollo del curso	106,20	128,178	,250	,894
25.Es imparcial en el momento de las evaluaciones	105,60	122,711	,532	,889
26.Llega puntalmente a clase	106,40	115,378	,786	,882
27.Establece una relación cordial con los alumnos	105,80	132,622	,000	,895
28.Invita a que los estudiantes expresen sus ideas	105,60	114,711	,867	,881
29.Suele interrumpir al estudiante para continuar con la clase	105,90	117,878	,886	,882
30.Desarrolla sus actividades en el tiempo y lugar requerido	106,40	118,489	,731	,884

COMPETENCIAS DOCENTES																														TOTAL			
NIVEL DE CONOCIMIENTOS										PRÁXIS DIDÁCTICA										PRÁXIS EVALUATIVA					ACTITUD PERSONAL								
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Muestra	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	110
	2	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	95	
	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	102	
	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	128	
	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	114	
	6	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	122	
	7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	104	
	8	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	116	
	9	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	115	
	10	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	5	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	92	

VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																														TOTAL		
SELECCIÓN										CAPACITACIÓN										DESARROLLO												
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Muestra	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	4	85
	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	66
	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	68
	4	2	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	2	3	4	3	4	4	2	5	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	105
	5	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	81
	6	2	4	4	3	3	3	3	5	2	2	3	4	2	3	5	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	2	3	94
	7	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	75
	8	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	5	2	2	3	2	2	3	1	5	2	3	85
	9	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	85
	10	1	5	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	5	5	2	2	2	60