



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades directivas y la gestión de talento humano en
una institución educativa de Guayaquil – 2019**

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

AUTORA:

Alcívar Zambrano, Jacinta María (ORCID: 0000-0002-6284-2815)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Gracias a mi fortaleza coraje, confianza, seguridad y dedicación, Dios mi guía que siempre está presente en el caminar de mi vida, dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer, por la sabiduría que ha brindado en los momentos más difíciles. Y sobre todo a mi ángel de luz al ser que me dio la vida, que hace mis días más maravillosos.

La autora

Agradecimiento

Al grupo de compañeros de maestrías que de una u otra manera nos hemos apoyado mutuamente, animándonos y sobre todo dándonos fuerzas para llegar al cumplimiento de la meta propuesta.

A mi docente tutor Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini, que con empeño dedicación y cariño contribuyo para culminar con éxito el desarrollo del presente trabajo.

A la universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas para obtener un nivel más en mi vida profesional.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	12
3.2. Operacionalización de las variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1: Población del estudio	14
Tabla 2: Alfa de Cronbach.....	15
Tabla 3: Habilidades directivas y la gestión de talento humano	18
Tabla 4: Planificación y las habilidades directivas	20
Tabla 5: Evaluación del desempeño y las habilidades directivas	21
Tabla 6: Desarrollo profesional y las habilidades directivas.....	22
Tabla 7: Habilidades técnicas y la gestión de talento humano	23
Tabla 8: Habilidades conceptuales y la gestión de talento humano.....	24
Tabla 9: Habilidades humanas y la gestión de talento humano	25
Tabla 10: Correlación de Spearman para la hipótesis general	26
Tabla 11: Regresión lineal para la hipótesis general	26
Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general	27
Tabla 13: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1	28
Tabla 14: Regresión lineal para la hipótesis específica 1	28
Tabla 15: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 1	29
Tabla 16: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2	30
Tabla 17: Regresión lineal para la hipótesis específica 2	30
Tabla 18: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 2	31
Tabla 19: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3	32
Tabla 20: Regresión lineal para la hipótesis específica 3	32
Tabla 21: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 3	33
Tabla 22: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4	34
Tabla 23: Regresión lineal para la hipótesis específica 4	34
Tabla 24: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 4	35

Tabla 25: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 5	36
Tabla 26: Regresión lineal para la hipótesis específica 5	36
Tabla 27: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 5	37
Tabla 28: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 6	38
Tabla 29: Regresión lineal para la hipótesis específica 6	38
Tabla 30: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 6	39

Índice de figuras

Figura 1: Habilidades directivas y la gestión de talento humano	18
Figura 2: Planificación y las habilidades directivas	20
Figura 3: Evaluación del desempeño y las habilidades directivas	21
Figura 4: Desarrollo profesional y las habilidades directivas	22
Figura 5: Habilidades técnicas y la gestión de talento humano	23
Figura 6: Habilidades conceptuales y la gestión de talento humano	24
Figura 7: Habilidades humanas y la gestión de talento humano.....	25
Figura 8: Regresión lineal entre habilidades directivas y gestión de talento humano.....	27
Figura 9: Regresión lineal para la hipótesis específica 1	29
Figura 10: Regresión lineal para la hipótesis específica 2.....	31
Figura 11: Regresión lineal para la hipótesis específica 3.....	33
Figura 12: Regresión lineal para la hipótesis específica 4.....	35
Figura 13: Regresión lineal entre para la hipótesis específica 5.....	37
Figura 14: Regresión lineal para la hipótesis específica 6.....	39

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019, dado que se considera de vital importancia contribuir en los diferentes procesos que tiene el director con sus colaboradores profesionales de la educación.

Para el cumplimiento del mismo se ha utilizado un tipo de investigación descriptiva, con un diseño correlacional – no experimental lo que permitirá establecer el cumplimiento del objetivo previamente establecido, con una muestra de 60 docentes a quienes se aplicará la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 18 ítems como instrumento de investigación, para lo cual para conocer su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach con un valor de $\alpha = 0,812$ lo que indicó que la fiabilidad entre los ítems del cuestionario es aceptable, así mismo la validez del instrumento estuvo a cargo de profesionales con título de cuarto nivel, quienes dieron la aprobación para que esta sea aplicada a la muestra.

Una vez planteado el problema del trabajo y aplicado el instrumento se procedió a tabular los datos recolectados en el programa estadístico SPSS mediante el uso de tablas cruzadas, la correlación de Rho de Spearman, y la regresión lineal lo que permitió con un nivel de confianza del 99% obtener un $P=0,000$ siendo menor al margen de error de 0,01 por lo que se procedió a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nulidad de la misma, para determinar el nivel de relación se obtuvo un $Rho=0,774$ lo que permitió determinar que existe una alta relación entre las variables de estudio.

Palabras claves: Habilidades directivas, Gestión del talento humano, Evaluación del desempeño, Desarrollo profesional, Correlación.

Abstract

The main objective of this study is to determine the relationship between management skills and human talent management in an educational institution in Guayaquil - 2019, since it is considered of vital importance to contribute in the different processes that the director has with his professional collaborators of Education.

For the fulfillment of it, a type of descriptive research has been used, with a correlational design - not experimental, which will allow to establish the fulfillment of the previously established objective, with a sample of 60 teachers to whom the survey technique will be applied, with a 18-item questionnaire as a research instrument, for which to know its reliability the Cronbach's Alpha was applied with a value of $\alpha = 0.812$ which indicated that the reliability between the items of the questionnaire is acceptable, likewise the validity of the instrument was by professionals with a fourth level degree, who gave the approval for this to be applied to the sample.

Once the work problem was raised and the instrument applied, the data collected in the SPSS statistical program was tabulated through the use of cross tables, Rho Spearman correlation, and linear regression, which allowed a 99% confidence level. to obtain a $P = 0.000$ being smaller than the margin of error of 0.01 reason why it was come to accept the alternative hypothesis and to reject the nullity of the same, to determine the level of relation a $Rho = 0,774$ was obtained which allowed to determine that There is a high relationship between the study variables.

Keywords: Management skills, Human talent management, Performance evaluation, Professional development, Correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios constantes que se dan en la educación a nivel del mundo demandan de personas que sean capaces de dirigir con la debida capacidad y esfuerzo dentro de la comunidad escolar con la finalidad de posicionar a los planteles educativos bajo los requerimientos establecidos. Por lo que el perfil del líder directivo precisa de modificaciones basadas en las habilidades técnicas, conceptuales y humanas lo cual le permita cambiar el entorno con un eficaz proceso de innovación social, para lo cual es necesario la contribución de los colaboradores sociales con un sentido de identidad y pertinencia, que permita que los directivos lideren con capacidad de alcanzar todos los cambios requeridos del ámbito escolar (Furguerle & Vitorá, 2016).

Por ende, los planteles educativos necesitan tener directivos que cuenten con habilidades esenciales para liderar correctamente en el lugar donde se desenvuelven, teniendo presente que en la actualidad vivimos en un mundo globalizado lo que ha permitido al ser humano desenvolverse en los procesos directivos, especificando las destrezas y características propias de cada individuo para desarrollar de forma eficiente las diferentes actividades encargadas y en las que se involucran diariamente para desempeñar las funciones encargadas (Mikedaki & Drosos, 2015).

En lo referente a la gestión de talento humano, los individuos con talento con el pasar del tiempo han alcanzado marcar una gran diferencia dado que han influido de una forma incuestionable en la historia de la humanidad, debido a los diversos inventos que han sido resultado de un estudio potencializado por los talentos y de la persistencia por adquirir beneficios para sí mismo y el de la sociedad. Alcanzando así mejorar la calidad de vida de los que actualmente habitan en el siglo XXI (Castañeda & Suluaga, 2014).

En relación a esto todos los planteles educativos fiscales o privados tienen algo en común, dado que para poderse instaurar y funcionar, requieren de una estructura jerárquica que direcciona y genere un camino a seguir. Este camino debe

tener coherencia con los objetivos, misión y visión de las organizaciones educativas previamente establecidas. Por ende es que el líder directivo tiene el rol de incentivar y gestionar el talento humano de cada uno de los miembros que forman parte de la entidad que dirigen (Carrera, 2015).

En Latinoamérica finalizando el siglo XX y dando comienzo al siglo XXI surgió algunos cambios tanto internos como externos con respecto a la educación por lo que se exigieron innovaciones elocuentes asociados con el desarrollo político, social, tecnológico, económico y cultural de los diferentes países. En Ecuador se han instituido retos modernos que hacen del sistema educativo una estructura que cubre ciertas necesidades de la educación basadas en las exigencias de la sociedad (Batchelor & Saavedra, 2018).

Estas mejoras han forzado a las instituciones educativas a efectuar esfuerzos sustanciales para optimizar y mejorar la calidad educativa, ajustando esquemas válidos y conceptos nuevos que permitan instaurar nuevas estrategias para un manejo adecuado de los bienes materiales y sustancialmente los recursos humanos. Por lo que el progreso de la calidad educativa ecuatoriana no sería posible sin la excelencia organizacional e individual, teniendo presente que los directivos de las instituciones educativas además de tener competitividad requieren tener una serie de habilidades que les permita manejarse con una comunicación eficiente y aplicar efectivamente estrategias para aprovechar los recursos con los que dispone en los momentos de transformaciones que se presentan en las entidades, favoreciendo la gestión de talento humano.

Por tal motivo, los desafíos a los que se enfrentan las instituciones educativas, demandan que la gestión de talento humano sea capaz, creativa y sobre todo muy ingeniosa para sobrellevar toda situación que se presente en la misma. Por tal motivo se considera que el eje principal de las instituciones son los empleados, ya que son los actores principales por lo que de ellos dependerá el éxito o fracaso, debido a que a estos se relacionan las experiencias compartidas, sensibilidades, la integración de saberes y emociones que precisan la manera de pensar y contestar lo que demanda el medio.

Dada las condiciones que anteceden hablar de talento humano de una institución, principalmente en lo que respecta a la educación, hace hincapié a la totalidad de las personas que forman parte de esta, en todos los niveles que existen. Al decir que es necesario del aporte de los individuos para ejecutar un trabajo exitoso y eficiente, no hay que estudiar solamente los conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades necesarias para el desarrollo de las gestiones institucionales, sino que además hay que considerar las aspiraciones, valores, actitudes, objetivos propios de cada individuo, motivaciones, personalidad e idiosincrasia.

Después de todo lo mencionado con anterioridad es importante recalcar que gestionar el talento humano en las instituciones educativas, es considerado como una de las partes fundamentales para que estas lleguen al éxito, debido a que sin esta gestión, resultaría usualmente imposible afrontar los requerimientos de la sociedad actual y futura.

Por lo que basado en esto se ha determinado realizar el presente estudio debido a la problemática que se presenta en la institución objeto de estudio, en la que se puede apreciar que el liderazgo directivo no es tan eficiente por lo que lo que el talento humano de los docentes no se desarrolla con total eficacia, por ende, la finalidad del presente estudio es demostrar la relación existente entre las habilidades directivas y la gestión del talento humano de la antes mencionada institución.

En el presente trabajo investigativo se ha planteado interrogantes que permiten estructurar explícitamente la idea de la investigación la cual está compuesta de un problema general y seis específicos que se describen a continuación:

Problema general: ¿Existe relación entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019?

Problemas específicos: ¿Existe relación entre las habilidades directivas y la planificación en una institución educativa de Guayaquil– 2019?; ¿Existe relación

entre las habilidades directivas y la evaluación del desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019?; ¿Existe relación entre las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019?; ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en una institución educativa de Guayaquil – 2019?; ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019?; ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades humanas en una institución educativa de Guayaquil – 2019?

El presente trabajo investigativo es conveniente, debido a que permitirá al directivo de la institución parte del estudio conocer la importancia que tiene ser un buen líder para poder desarrollar el talento humano de cada uno de sus colaboradores ofreciendo así a los estudiantes un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad. En este mismo orden la justificación del presente trabajo por su relevancia social ya que está basado en el deficiente liderazgo que existe en la institución educativa en cuestión, por lo que, se vio la necesidad de realizar el presente estudio con la única finalidad de que erradicar esta problemática para que la gestión de talento humano sea eficaz beneficiando directamente al estudiantado de la misma. El valor teórico del trabajo investigativo está en el conocimiento que se otorga al líder directivo para que gestione con eficacia el talento humano de la institución a la que dirige. Además, la utilidad metodológica permitirá conocer a otros investigadores la importancia que tiene la relación de las dos variables de estudio.

La hipótesis de la investigación es considerada como un elemento primordial en el proceso investigativo, por lo que, una vez planteada las interrogantes del problema, se procede a enlistar la hipótesis general y específicas, lo que facultará concluir de forma correcta el trabajo investigativo empezado recientemente.

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Las hipótesis específicas alternativas y nulas se muestran a continuación: HaE1: Existe relación entre las habilidades directivas y la planificación en una institución

educativa de Guayaquil– 2019. H0E1: HaE2: Existe relación entre las habilidades directivas y la evaluación del desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019. HaE3: Existe relación entre las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019. HaE4: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en una institución educativa de Guayaquil – 2019. HaE5: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019. HaE6: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades humanas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Este trabajo investigativo plantea el objetivo general de la siguiente forma:

Determinar la relación existente entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Se describe a continuación los objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019. Conocer la relación entre la evaluación del desempeño y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019. Determinar la relación entre el desarrollo profesional y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019. Conocer la relación entre las habilidades técnicas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019. Identificar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019. Identificar la relación entre las habilidades humanas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Una vez realizada la respectiva introducción, se presentan los antecedentes de la investigación las cuales están basadas en contextos internacionales, nacionales y locales.

En Colombia Castañeda & Zuluaga (2014) en su tesis basada en una investigación descriptiva, mencionan que el rol del talento humano es protagónico e indispensable para realizar eficientemente una gran variedad de actividades en las diferentes circunstancias de la vida, las cuales se pueden presentar como acciones aisladas o situaciones precisas, por lo que el individuo debe tener el conocimiento o la capacidad necesaria para poder realizar las labores oportunas, con la finalidad de obtener un óptimo resultado en las diferentes acciones concernientes a cada individuo.

Chircca (2014) en su estudio descriptivo con enfoque cuantitativo de diseño correlacional, menciona que el liderazgo del director tiene una relación significativa con la gestión que realiza en la institución, dado que el director es quien se encarga de dirigir e incentivar a los docentes a desarrollar las diversas capacidades para realizar eficientemente las funciones encargadas en el ámbito de la educación con el fin de dar cumplimiento a los objetivos previamente establecidos.

En Venezuela Bermúdez & Bravo (2016) realizaron un estudio basado en la influencia de las habilidades directivas en el desempeño del docente en el que recalcaron que, en lo que respecta al ámbito educativo los directivos deben ser individuos con habilidades que les faculte ser responsables de una variedad de conductas que se presenten según los intereses o necesidades de la institución educativa, lo que les posibilitará ejecutar las tareas gerenciales de una forma efectiva, y del mismo modo influir en el desempeño de sus colaboradores a cargo, dirigiéndolos, facilitándoles las herramientas necesarias y orientándolos para alcanzar una excelente calidad educativa.

Es importante recalcar lo mencionado por estas autoras ya que en las instituciones educativas uno de los factores principales para que se alcance y se cumpla con los objetivos educativos es la habilidad propia de la autoridad principal del plantel que tiene para gestionar el talento humano de cada individuo que forma parte de la misma. Sin embargo, para que el director logre una eficiente gestión, el personal docente a su cargo deber tener toda la predisposición para trabajar en conjunto y así cumplir con el proceso de enseñanza aprendizaje que propician cada educador y que requieren los educandos.

En lo que se refiere a nivel nacional es decir a Ecuador se ha encontrado un estudio realizado en Cuenca por Carrera (2015) con un estudio descriptivo, no experimental con una población de 80 docentes, menciona que el sistema educativo ecuatoriano en la actualidad está subordinado por los diversos cambios y reformas, con la finalidad de obtener mejoras en la calidad educativa, por lo que relacionando a la gestión de talento humano, esta deber ser apreciada como uno de los elementos principales en el proceso antes mencionado por los directivos del plantel educativo.

En la ciudad de Ambato Guarnizo (2018) en su estudio de tipo sustantivo, con un enfoque cuali-cuantitativo, con una muestra de 75 docentes, hace énfasis que las habilidades directivas son consideradas como una ventaja competitiva con una visión futura que va cogiendo fuerzas dentro del plantel educativo. Esta ventaja competitiva se basa en las instituciones que cuentan con directores que poseen un nivel elevado de habilidades directivas por lo que son capaces de manejar un capital humano que no está muy desarrollado.

Por consiguiente en lo que respecta al contexto local se ha tomado un estudio realizado en la provincia de Guayas por Viteri (2014) en el que puntualiza que el Régimen Educativo de Ecuador, es quien se encarga de dar las pautas indispensables y dirigir el desempeño del profesorado y la labor que efectúen siguiendo los parámetros de calidad educativa, por lo que esto, está bajo la responsabilidad de las autoridades principales de las instituciones como es el gerente educativo, quienes deben estar a cargo de la gestión del talento humano

del plantel que está bajo su responsabilidad. Siendo este el ente principal para que la institución funcione correctamente y siguiendo los estándares educativos.

El estudio de Vallejo & Portalanza (2017) basado en la gestión del talento humano hace énfasis en que hoy en día, el ser humano es apreciado como el ente de mejora, desarrollo y cambio en el plantel educativo, por lo que este enfoque, ha desaparecido la idea de que los individuos son tan solo un recurso de la cadena productiva y que deben ser gestionados como las maquinarias o el dinero. Además, esta gestión ha permitido que las personas sean consideradas como seres talentosos con aspiraciones, necesidades e intereses que dan sentido a los diferentes procesos y también agregan un valor significativo a las instituciones.

Cabe la importancia de recalcar que, tan solo alcanzando una apropiada gestión del talento humano en las diferentes instituciones, estas podrán ser capaces de enfrentarse a un entorno con gran competitividad y sobrevivir a un ambiente inestable.

Siguiendo el orden establecido se conceptualiza las variables de estudios con sus dimensiones.

Las habilidades directivas se conceptualizan por Sánchez (2018) como un conjunto de capacidades, competencias y destrezas que tiene un director de una determinada institución y estas habilidades señalan la manera con la que se interactúa con las personas que están bajo su cargo. Para determinar que las habilidades directivas son eficiente debe existir una excelente planificación del trabajo a realizar, la cual permitirá la evaluación del desempeño de cada colaborador contribuyendo a un desarrollo profesional oportuno, dado que estas habilidades están vinculadas con efectividad del liderazgo, por lo que el director debe ser quien incentive a que se desarrolle el talento humano en cada individuo, ya que en ocasiones es necesario tener un trabajo personal para poder desarrollarlo.

Además, Ramírez (2018) menciona que la importancia de estas habilidades se ven reflejadas en el rendimiento laboral de los directores. Un director presenta un buen rendimiento laboral cuando es capaz que los individuos que están bajo su cargo realicen las funciones de forma eficaz propiciando ventaja competitiva con respecto a las demás instituciones. Las habilidades propias de un director se basan en las habilidades técnicas, conceptuales y personales, lo que le permitirá cumplir a cabalidad con las funciones de su cargo.

Las Habilidades técnicas definidas por Robles (2019) son las que permiten cumplir con cargos o funciones específicas. Las cuales se desarrollan por medio de entrenamientos, capacitación o formación. Es sustancial recalcar que esta habilidad debe ser propia de un líder para que pueda incentivar a sus trabajadores a desarrollar este tipo de habilidades, la que le facultará el desenvolvimiento en el campo laboral competitivo.

Estas habilidades encierran los procesos, técnicas y herramientas útiles para desempeñar las funciones encargadas en conjunto con el equipo de trabajo que maneja. Los procesos hacen referencia a los procesos con los que motiva atrae y desarrolla el talento humano de cada uno de los docentes que son parte de la entidad educativa. Las técnicas y herramientas se basan en los diversos recursos que les proporciona el líder a los colaboradores con la finalidad de desarrollar este tipo de habilidades en cada uno de ellos (Fouad, Sarea, & Hamdan, 2018).

Las habilidades conceptuales están definidas por Siúl (2014) como la capacidad para interpretar y analizar la información de forma cautelosa y de acorde a las funciones que realiza. Estas habilidades están vinculadas a la formulación de ideas, la creatividad con la que cuenta el líder para resolver los problemas que se pueden dar en el medio laboral y a la conexión que genera con la calidad del individuo basado en los valores sociales y la gestión de los diferentes talentos de los mismo.

Por otra parte, Matos (2014) define a las habilidades humanas como la capacidad que existe para trabajar con las personas dentro de una determinada institución, el líder o directivo deben tener la capacidad para incentivar a gestionar

los diferentes talentos de los individuos para conseguir un trabajar en equipo efectivo, porque todo trabajo debe ser realizado con esfuerzo y sobre todo voluntad.

Estas habilidades están relacionadas a la interacción efectiva que se dan entre el líder y sus colaboradores de la entidad educativa, en el desarrollo del talento humano de cada uno de los colaboradores y en la capacidad que tiene para manejar los diversos conflictos que se generan en la misma.

La Gestión del talento humano es una gestión estratégica de cada individuo, pero incentivada por el director educativo, lo que le da paso a una constante exploración de formas para alcanzar la integración entre las personas de la entidad educativa, de tal forma que se involucren y activen todos sus talentos y capacidades hacia el cumplimiento de los estándares educativos. Lo que involucra que la entidad educativa esté presta a realizar una redistribución justa y equitativa, para alcanzar los niveles educativos óptimos (Ming-Chang, Didik, & Siti, 2016).

Barceló (2017) indica que esta gestión comprende procesos de recursos humanos creados para motivar, retener y desarrollar capacidades del personal dentro de una institución, es importante conocer que este proceso debe estar presidido por el directivo quien tiene que ser un buen líder para que logre llevar con éxito dicho proceso, debido a que el talento y habilidades desarrolladas por los empleados impulsa al crecimiento y eficacia de la institución.

La planificación se define por Larrosa (2017) como un proceso que permite a los individuos establecer parámetros y una serie de pasos los cuales se deben seguir para realizar las diferentes actividades laborales de una institución, de forma organizada, metódica y estructurada, detallando el tiempo y fecha de entrega de cada tarea, con la finalidad de obtener resultados positivos e incentivando a que los individuos vayan desarrollando el talento humano ya que les permite optimizar resultados de una determinada área aplicando el planeamiento estratégico.

La evaluación del desempeño esta puntualizada por Martínez & Guevara (2015) como un procedimiento sistemático que tiene la finalidad de conocer y dar a

conocer la índole de cumplimiento de las responsabilidades encargadas en la institución relacionadas con el desarrollo del talento humano además de la enseñanza y aprendizaje que se propicia en la misma, mediante un constante seguimiento realizado por la máxima autoridad.

El desarrollo profesional es una etapa de crecimiento personal basadas en las necesidades de autosuperación que percibe cada ser humano. Civarolo (2016) menciona que el directivo de casa institución tiene mucha responsabilidad en el desarrollo profesional de cada uno de sus colaboradores, ya que este como líder tiene que incentivar a una formación continua y permanente, al desarrollo de recursos humano, a una formación de servicio y un aprendizaje a lo largo de toda su existencia ya que un docente tiene que estar preparándose a diario para poder impartir una enseñanza adecuada y eficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

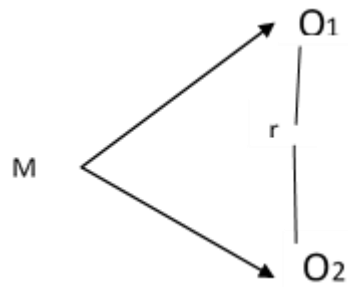
Este es el primer paso fundamental que hay que considerar para iniciar con la investigación, ya que este permite establecer cuáles son los pasos que se deben seguir en el estudio, los métodos y técnicas a usar en el mismo. Generalmente se puede decir que el tipo de investigación prescribe el enfoque del estudio, he incluso contribuye en el escogimiento del instrumento y en la forma de cómo se puede analizar los datos recolectados (Yuni & Urbano, 2015, pág. 25).

Dado que el tipo de la investigación constituye un paso fundamental en la metodología y desarrollo del estudio, la presente investigación se basa en un estudio descriptivo dado que se presentan los hechos tan como son observados, con un enfoque cuantitativo dado que no se manipulará las variables de estudio sino más bien están basadas en la observación. La investigación correlacional se caracteriza porque una vez que se mide las variables, después de la formulación del problema, planteamiento de hipótesis, y análisis estadísticos, se estima el grado de correlación

El diseño del estudio se fundamenta en una investigación correlacional – no experimental dado que los datos se recolectan en un solo momento en base al confuso escenario que se vive actualmente y permite analizar la relación de las variables del estudio en un momento dado, es decir que las variables de estudio no serán manipuladas si no que se las analiza en su contexto natural.

Además, este tipo de diseño se basa en una investigación cuantitativa ya que se usa la recolección y análisis de datos para dar contestación a las interrogantes planteadas con anterioridad y contrastar las hipótesis ya establecidas, confiando en los análisis estadísticos para determinar exactamente cuáles son los patrones de comportamiento de la muestra seleccionada (Ruiz, Borboa, & Rodríguez, 2014).

El diseño del presente trabajo investigativo es correlacional – no experimental y se lo presenta a continuación:



Dónde:

M = Muestra seleccionada en la investigación

O1: Habilidades directivas

O2: Gestión de talento humano

r: Correlación entre las mencionadas variables del estudio

3.2. Operacionalización de las variables

Variable Habilidades directivas

Variable Talento humano

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es definida por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016) como el grupo de personas que cuenta con las características necesarias para conocer los fenómenos del estudio. La población del presente proyecto comprende a los educadores de la entidad educativa que forma parte de la presente investigación.

Tabla 1: Población del estudio

N°	Descripción	Total
1	Docentes	60
	TOTAL	60

Elaborado por: La autora

En el presente estudio la población se convierte en muestra dado que la población es delimitada y no sobre pasa los 100 individuos,

por lo que se considera que es un muestro no probabilístico.

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

La actual investigación consideró la técnica de campo y de observación directa con el fin de conocer desde cerca la problemática existente en la institución objeto del estudio. El instrumento se basa en la encuesta dirigida para los educadores, la cual fue diseñada en base a las variables, dimensiones e indicadores.

La validez del cuestionario fue realizada por tres expertos con título de cuarto nivel, quienes como profesionales dieron la aprobación e indicaron que si existe concordancia en la elaboración de los ítems del instrumento con las variables y sus dimensiones que se están analizando. Por ende, supieron manifestar que la encuesta se convierte en un instrumento confiable por lo que si puede ser aplicado para cumplir con el objeto de la investigación.

La confiabilidad del presente trabajo investigativo será explicada mediante el Alfa de Cronbach, ya que es un estadístico que permite relacionar las variables y determinar la confiabilidad entre cada uno de los ítems del instrumento de la investigación.

A continuación, se muestra la fórmula a emplear:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

n = La cantidad de ítems

$\sum V_i$: Sumatoria de varianzas de los ítems

V_t : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach la presente investigación se lo realizó en base a los ítems de la encuesta y se lo presenta a continuación:

Tabla 2: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,812	18

Elaborado por: La autora

Este coeficiente $\alpha = 0,812$ es un valor admisible y señala que la fiabilidad entre los ítems del cuestionario es aceptable.

3.5. Procedimiento

El presente trabajo investigativo sigue varios procedimientos lo que le permitió determinar las diversas acciones para la realización del mismo.

1. Definir el tema del estudio basado en una problemática existente en la unidad educativa que forma parte del estudio.
2. Aprobación del tema por la Universidad con la guía del docente tutor.
3. Compilar la información necesaria lo que permitió el desarrollo del trabajo investigativo, utilizando como fuente de investigación informes, artículos de revista, libros, páginas web entre otros.
4. Definir las variables para poder determinar las dimensiones con sus indicadores.
5. Determinar la población y muestra que forma parte del estudio para la elaboración de los ítems del cuestionario como instrumento de la investigación.
6. Analizar los datos recolectados para contrastar la hipótesis y determinar el cumplimiento de los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos es definido por Cervera, (2014) como la forma exhaustiva en que describe los elementos estadísticos útiles para la presentación de los resultados. Para hacer el análisis de este estudio se utiliza el programa estadístico SPSS lo cual presenta un sinnúmero de pruebas que permitieron conocer la correlación existente entre las variables de estudio definidas.

En efecto para hacer la contrastación de las hipótesis planteadas previamente se hace uso del coeficiente de Spearman, lo que permitió llegar a la conclusión de la

aceptación de las hipótesis alternativas y el rechazo de las hipótesis nulas o viceversa, según sea el resultado.

3.7. Aspectos éticos

Es de gran valor para los investigadores tener en cuenta los aspectos éticos a considerar durante el desarrollo de la investigación, para que el contenido de la misma sea muy claro y conciso que presente total veracidad en todo lo expuesto. En relación a lo mencionado el investigador debe tener valores como son:

- Responsabilidad
- Honestidad
- Manejo adecuado de la información.
- Confiabilidad.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se mostrará los resultados tabulados mediante el programa estadístico SPSS el cual se ha realizado en base a los objetivos planteados y a la contrastación de la hipótesis. A continuación, se analizará cada uno de los objetivos diseñados.

Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación existente entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 3: Habilidades directivas y la gestión de talento humano

		Gestión de talento humano								Total	
		Nunca	fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi	fi	
Habilidades directivas	Nunca	2	3%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Casi nunca	1	2%	22	37%	6	10%	0	0%	29	48%
	A veces	0	0%	9	15%	12	20%	2	3%	23	38%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	3	5%	2	3%	5	8%
Total		3	5%	32	53%	21	35%	4	7%	60	100%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

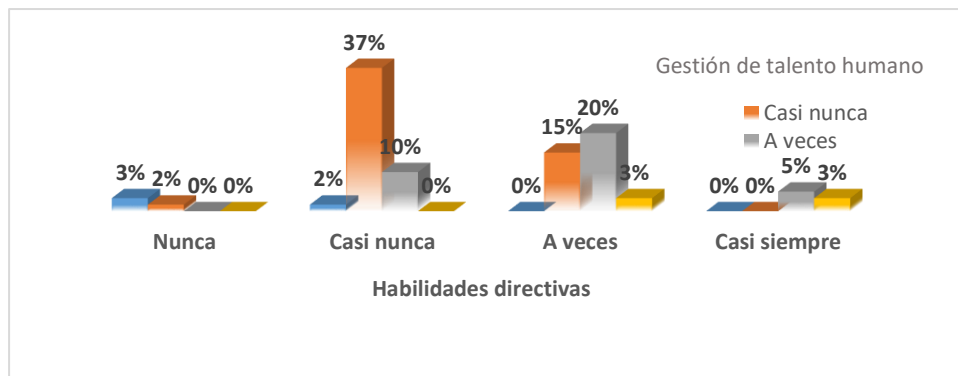


Figura 1: Habilidades directivas y la gestión de talento humano

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 3 se observa que la relación entre las variables habilidades directivas y gestión de talento humano de la entidad educativa parte del estudio está en un nivel no muy eficiente dado que el 37% han contestado que casi nunca se presentan habilidades directivas oportunas por lo que la gestión del talento humano tampoco alcanza un buen nivel, solo el 3% coinciden en que estas variables están en un nivel bueno, por lo que se puede observar que si existe una relación entre las variables antes mencionada.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la planificación y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 4: Planificación y las habilidades directivas

		Planificación								Total	
		Nunca	Fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi		fi
Habilidades directivas	Nunca	2	3%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Casi nunca	4	7%	17	28%	7	12%	1	2%	29	48%
	A veces	1	2%	5	8%	16	27%	1	2%	23	38%
	Casi siempre	0	0%	1	2%	2	3%	2	3%	5	8%
Total		7	12%	24	40%	25	42%	4	7%	60	100%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

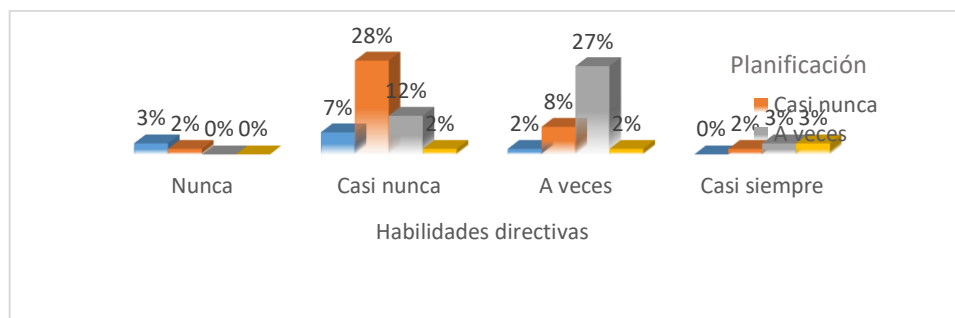


Figura 2: Planificación y las habilidades directivas

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En lo que respecta a la relación entre la dimensión planificación y la variable habilidades directivas se puede apreciar en la tabla 5 y figura 2 que los resultados de un nivel deficiente coinciden para las dos variables tan solo para el 3% que han comentado que nunca el director tiene buenas habilidades por lo que no existe una planificación eficiente la opción que más contestaron es la de casi nunca, y la que no fue escogida por ninguno de los encuestados fue la de casi siempre, por lo que se puede apreciar que si existe una relación entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 2: Conocer la relación entre la evaluación del desempeño y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 5: Evaluación del desempeño y las habilidades directivas

		Evaluación del desempeño								Total	
		Nunca	fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi	fi	fi
Habilidades directivas	Nunca	2	3%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Casi nunca	1	2%	21	35%	6	10%	1	2%	29	48%
	A veces	0	0%	10	17%	12	20%	1	2%	23	38%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	3	5%	2	3%	5	8%
Total		3	5%	32	53%	21	35%	4	7%	60	100%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

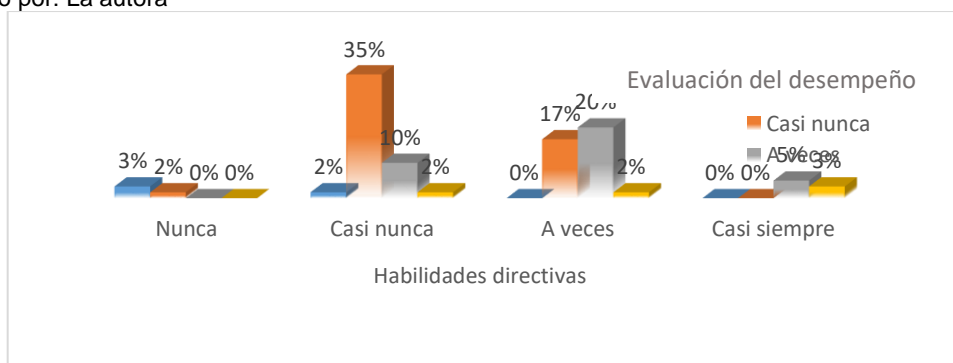


Figura 3: Evaluación del desempeño y las habilidades directivas

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En lo referente a la dimensión evaluación del desempeño y la variable habilidades directivas se puede observar en la tabla 5 y gráfico 3 que los resultados de un nivel deficiente coinciden para las dos variables tan solo para un 3% que han comentado que nunca el director tiene buenas habilidades, por lo que no existe una evaluación del desempeño eficiente, la opción que más contestaron es la de casi nunca, y la que no fue escogida por ninguno de los encuestados fue la de casi siempre, por lo que se puede apreciar que si existe una relación entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el desarrollo profesional y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 6: Desarrollo profesional y las habilidades directivas

		Desarrollo Profesional								Total	fi
		Nunca	fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi		
Habilidades directivas	Nunca	2	3%	1	2%	0	0%	0	0%	3	5%
	Casi nunca	2	3%	21	35%	6	10%	0	0%	29	48%
	A veces	2	3%	4	7%	15	25%	2	3%	23	38%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	3	5%	2	3%	5	8%
Total		6	10%	26	43%	24	40%	4	7%	60	100%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

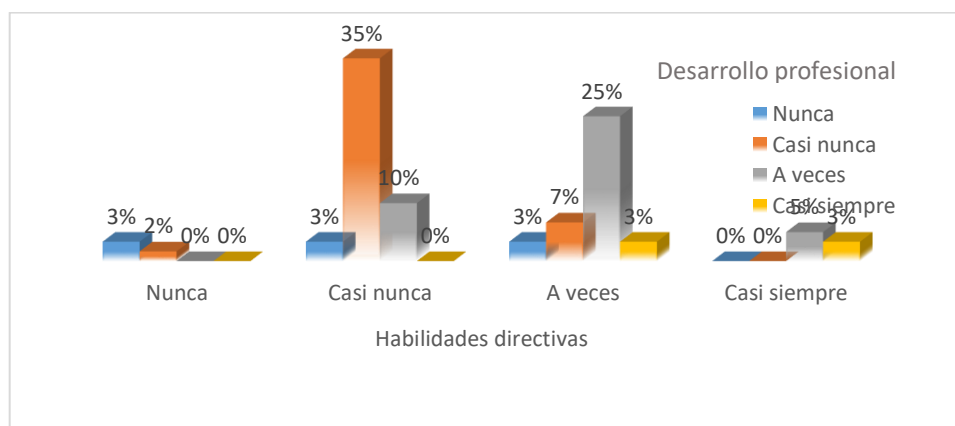


Figura 4: Desarrollo profesional y las habilidades directivas

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 6 y gráfico 4 se presenta los resultados de la dimensión desarrollo profesional docente y la variable habilidades directivas en lo que se aprecia que los resultados de un nivel deficiente coinciden para la variable y la dimensión en tan solo un 3% que han comentado que nunca el director tiene buenas habilidades por lo que no existe un desarrollo profesional docente eficaz, la opción que más contestaron es la de casi nunca con un 35%, y la que no fue escogida por ninguno de los encuestados fue la de casi siempre, por lo que se puede apreciar que si existe una relación entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 4: Conocer la relación entre las habilidades técnicas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 7: Habilidades técnicas y la gestión de talento humano

		Gestión de talento humano								Total	
		Nunca	fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi		
Habilidades técnicas	Nunca	3	5%	2	3%	1	2%	0	0%	6	10%
	Casi nunca	0	0%	19	32%	4	7%	0	0%	23	38%
	A veces	0	0%	11	18%	12	20%	2	3%	25	42%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	4	7%	2	3%	6	10%
Total		3	5%	32	53%	21	35%	4	7%	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

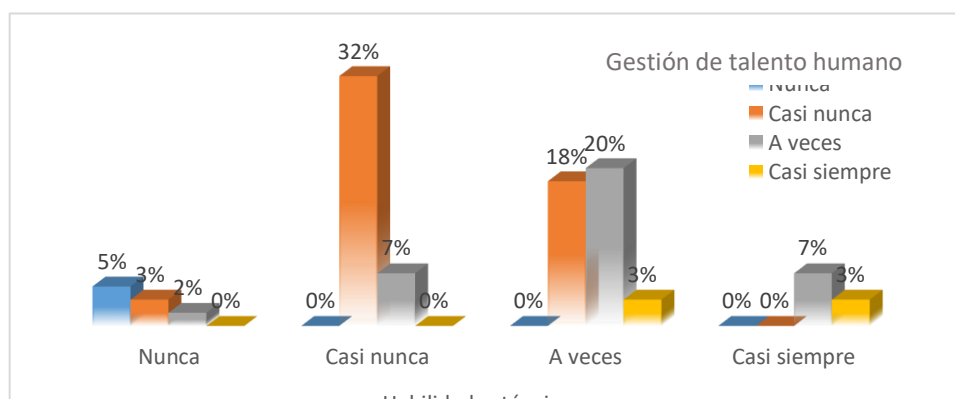


Figura 5: Habilidades técnicas y la gestión de talento humano

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En los resultados tabulados en la tabla 7 y gráfico 5 con respecto a la dimensión habilidades técnicas y la variable gestión del talento humano se divisa que los resultados de un nivel deficiente coinciden para la variable y la dimensión en tan solo un 5% que han comentado que nunca el director tiene trabaja en función de sus habilidades técnicas por lo que no existe una gestión de talento humano eficaz, la opción que más contestaron es la de casi nunca con un 32%, y la que no fue escogida por ninguno de los encuestados fue la de casi siempre, por lo que se puede apreciar que si existe una relación entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 8: Habilidades conceptuales y la gestión de talento humano

		Gestión de talento humano								Total	Fi
		Nunca	fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi		
Habilidades Conceptuales	Nunca	3	5%	2	3%	0	0%	0	0%	5	8%
	Casi nunca	0	0%	20	33%	7	12%	0	0%	27	45%
	A veces	0	0%	10	17%	11	18%	2	3%	23	38%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	3	5%	2	3%	5	8%
Total		3	5%	32	53%	21	35%	4	7%	60	100%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

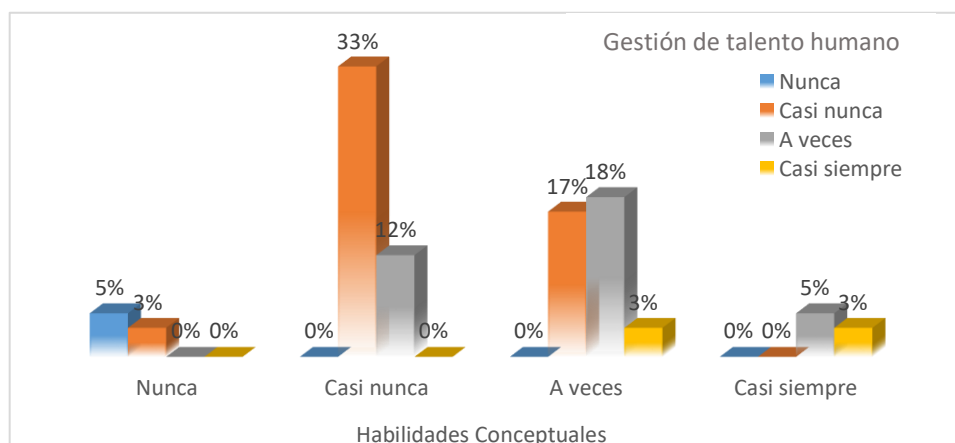


Figura 6: Habilidades conceptuales y la gestión de talento humano

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En los resultados tabulados en la tabla 8 y gráfico 6 con respecto a las dimensiones habilidades conceptuales y la variable gestión del talento humano se observa que los resultados de un nivel deficiente coinciden para la variable y la dimensión en tan solo un 5% que han comentado que nunca el director tiene trabajo en función de sus habilidades conceptuales, por lo que no existe una gestión de talento humano eficaz, la opción que más contestaron es la de casi nunca con un 33%, y la que no fue escogida por ninguno de los encuestados fue la de casi siempre, por lo que se puede apreciar que sí existe una relación entre la variable y la dimensión.

Objetivo específico 6: Identificar la relación entre las habilidades humanas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 9: Habilidades humanas y la gestión de talento humano

		Gestión de talento humano								Total	fi
		Nunca	fi	Casi nunca	fi	A veces	fi	Casi siempre	fi		
Habilidades Humanas	Nunca	2	3%	4	7%	0	0%	0	0%	6	10%
	Casi nunca	1	2%	21	35%	4	7%	0	0%	26	43%
	A veces	0	0%	7	12%	16	27%	1	2%	24	40%
	Casi siempre	0	0%	0	0%	1	2%	3	5%	4	7%
Total		3	5%	32	53%	21	35%	4	7%	60	100%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

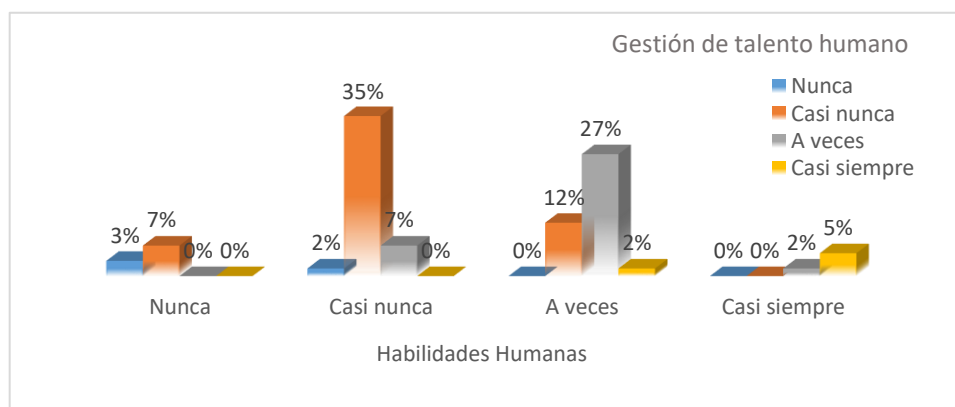


Figura 7: Habilidades humanas y la gestión de talento humano

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En los resultados presentados en la tabla 9 y gráfico 7 basado en la dimensión habilidades humanas y la variable gestión del talento humano se aprecia que los resultados de un nivel deficiente coinciden para la variable y la dimensión en tan solo un 3% que han comentado que nunca el director tiene trabaja en función de sus habilidades humanas, por lo que no existe una gestión de talento humano eficaz, la opción que más contestaron es la de casi nunca con un 35%, y la que no fue escogida por ninguno de los encuestados es la opción de casi siempre, por lo que se puede apreciar que si existe una relación entre la variable y la dimensión.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

H0: No existe relación entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 10: Correlación de Spearman para la hipótesis general

		Habilidades directivas	Gestión de talento humano
Habilidades directivas	Rho Spearman	1	,774**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Gestión de talento humano	Rho Spearman	,774**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 11: Regresión lineal para la hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades directivas Gestión de talento humano	,799 ^a	0,639	0,632	3,68792

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 12: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis general

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		Habilidades directivas	Gestión de talento humano
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	22,3333	21,7333
	Desv.	6,08323	5,65945
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,141	,179
	Positivo	,141	,179
	Negativo	-,095	-,105
Estadístico de prueba		,141	,179
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora



Figura 8: Regresión lineal entre habilidades directivas y gestión de talento humano

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 10 y 11 se aprecia los resultados del coeficiente de Rho de Spearman con un $Rho=0,774$ y con un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 63,9% ($R^2=0,639$). Además, en la tabla 12 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $0,000 < 0,01$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa general dado que la correlación de Spearman es cercana a 1 se puede decir que sí existe una relación alta.

Hipótesis específica 1

HaE1: Existe relación entre las habilidades directivas y la planificación en una institución educativa de Guayaquil– 2019.

H0E1: No existe relación entre las habilidades directivas y la planificación en una institución educativa de Guayaquil– 2019;

Tabla 13: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1

		Habilidades directivas	Planificación
Habilidades directivas	Rho Spearman	1	,701**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Planificación	Rho Spearman	,701**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 14: Regresión lineal para la hipótesis específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades directivas & Planificación	,682 ^a	0,466	0,456	4,48547

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 15: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Planificación
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,2667
	Desv.	2,21602
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,183
	Positivo	,183
	Negativo	-,183
Estadístico de prueba		,183
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora



Figura 9: Regresión lineal para la hipótesis específica 1

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 13 y 14 se aprecia los resultados del coeficiente de Rho de Spearman con un $Rho=0,701$ y con un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 46,6% ($R^2=0,466$). Además, en la tabla 15 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $0,000 < 0,01$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa específica 1, en base de los resultados obtenidos se constató que la correlación de Spearman es cercana a 1 por lo que sí existe una relación alta.

Hipótesis específica 2

HaE2: Existe relación entre las habilidades directivas y la evaluación del desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

H0E2: No existe relación entre las habilidades directivas y la evaluación del desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019

Tabla 16: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2

		Habilidades directivas	Evaluación del desempeño
Habilidades directivas	Rho Spearman	1	,691**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Evaluación del desempeño	Rho Spearman	,691**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 17: Regresión lineal para la hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades directivas & Evaluación del desempeño	,704 ^a	0,496	0,488	4,35446

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 18: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 2

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Evaluación del desempeño
N		60
	Media	7,2333
Parámetros normales ^{a,b}	Desv.	1,99463
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,215
	Positivo	,215
	Negativo	-,179
Estadístico de prueba		,215
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

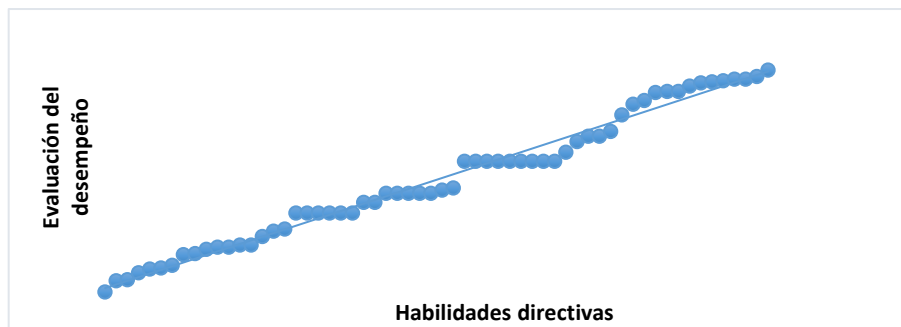


Figura 10: Regresión lineal para la hipótesis específica 2

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 16 y 17 se calculó los resultados del coeficiente de Rho de Spearman obteniendo un $Rho=0,691$ y un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 49,6% ($R^2=0,496$). Además, en la tabla 18 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis alternativa específica 2, en base de los resultados obtenidos dado que la correlación de Spearman es cercana a 1 por lo que sí existe una relación alta.

Hipótesis específica 3

HaE3: Existe relación entre las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019.

H0E3: No existe relación entre las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019

Tabla 19: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3

		Habilidades directivas	Desarrollo profesional
Habilidades directivas	Rho Spearman	1	,718**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Desarrollo profesional	Rho Spearman	,718**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 20: Regresión lineal para la hipótesis específica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades directivas & Desarrollo Profesional	,714 ^a	0,509	0,501	4,29803

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 21: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Desarrollo Profesional
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,2333
	Desv.	2,25017
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,192
	Positivo	,192
	Negativo	-,167
Estadístico de prueba		,192
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora



Figura 11: Regresión lineal para la hipótesis específica 3

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 19 y 20 se presentan los resultados del coeficiente de Rho de Spearman en los que se obtuvo un $Rho=0,718$ y un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 50,9% ($R^2=0,509$). Además, en la tabla 21 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000<0,01$, aceptando la hipótesis alternativa específica 3, en base de los resultados obtenidos dado que la correlación de Spearman es cercana a 1 por lo que sí existe una relación alta.

Hipótesis específica 4

HaE4: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

H0E4: No existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 22: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4

		Habilidades técnicas	Gestión de talento humano
Habilidades técnicas	Rho Spearman	1	,681**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Gestión de talento humano	Rho Spearman	,681**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 23: Regresión lineal para la hipótesis específica 4

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades técnicas & Gestión de talento humano	,695 ^a	0,482	0,474	1,63174

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 24: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Habilidades técnicas
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,6000
	Desv.	2,24892
		Desviación
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,183
	Positivo	,150
	Negativo	-,183
Estadístico de prueba		,183
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora



Figura 12: Regresión lineal para la hipótesis específica 4

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 22 y 23 se presentan los resultados del coeficiente de Rho de Spearman en los que se obtuvo un $Rho=0,681$ y un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 48,2% ($R^2=0,482$). Además, en la tabla 24 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000<0,01$, aceptando la hipótesis alternativa específica 4 en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Spearman es cercana a 1 por lo que sí existe una relación alta.

Hipótesis específica 5

HaE5: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

H0E5: No existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019

Tabla 25: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 5

		Habilidades conceptuales	Gestión de talento humano
Habilidades conceptuales	Rho Spearman	1	,688**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Gestión de talento humano	Rho Spearman	,688**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 26: Regresión lineal para la hipótesis específica 5

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades Conceptuales & Gestión de talento humano	,718 ^a	0,515	0,507	1,56861

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 27: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
		Habilidades Conceptuales
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,4000
	Desv.	2,23379
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,218
	Positivo	,218
	Negativo	-,180
Estadístico de prueba		,218
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora



Figura 13: Regresión lineal entre para la hipótesis específica 5

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 25 y 26 se presentan los resultados del coeficiente de Rho de Spearman en los que se obtuvo un $Rho=0,688$ y un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 51,5% ($R^2=0,515$). Además, en la tabla 27 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000<0,01$, aceptando la hipótesis alternativa específica 5 en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Spearman es cercana a 1 por lo que se interpreta que existe una relación alta.

Hipótesis específica 6

HaE6: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades humanas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

H0E6: No existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades humanas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Tabla 28: Correlación de Spearman para la hipótesis específica 6

		Habilidades humanas	Gestión de talento humano
Habilidades humanas	Rho Spearman	1	,759**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Gestión de talento humano	Rho Spearman	,759**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 29: Regresión lineal para la hipótesis específica 6

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Habilidades Humanas & Gestión de talento humano	,777 ^a	0,603	0,596	1,38719

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Tabla 30: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la hipótesis específica 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Habilidades Humanas
N		60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	7,3333
	Desv.	2,18366
	Desviación	
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,213
	Positivo	,213
	Negativo	-,194
Estadístico de prueba		,213
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

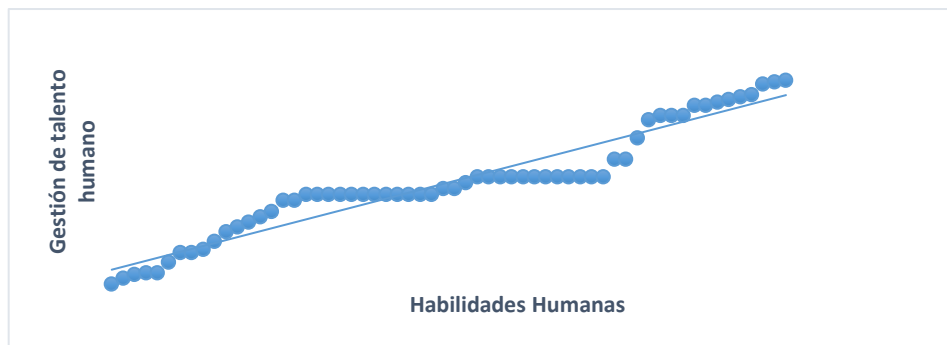


Figura 14: Regresión lineal para la hipótesis específica 6

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: La autora

Descripción: En la tabla 28 y 29 se presentan los resultados del coeficiente de Rho de Spearman en los que se obtuvo un $Rho=0,759$ y un coeficiente de determinación entre las variables de estudio de 60,3% ($R^2=0,603$). Además, en la tabla 30 se muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99% se obtiene una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis alternativa específica 6 en base de los resultados adquiridos, dado que la correlación de Spearman es cercana a 1 por lo que se explica que existe una relación alta.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados en base a los datos tabulados en el capítulo anterior, en lo que respecta al objetivo general determinar la relación existente entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019, se pudo constatar que las dos variables tuvieron el mismo nivel en escala valorativa la primer variable alcanzó un 48% en el nivel de casi nunca el directivo hace uso de las habilidades directivas por lo que la gestión de talento humano en la misma escala obtuvo un 53%, con un coeficiente Rho de Spearman de $Rho= 0,774$ con una significancia de $P=0,000$. Estos resultados concuerdan con el autor Guarnizo (2018) quien realizó un estudio en el que mencionó que los directores que poseen un alto nivel de habilidades directivas son capaces de manejar el capital humano y los ayuda a gestionar el talento humano de cada uno de ellos, por lo que las instituciones que cuentan con estas características alcanzan una ventaja competitiva. Además, Sánchez (2018) conceptualizan a las habilidades directivas como un conjunto de capacidades, competencias y destrezas que tiene un director de una determinada institución y estas habilidades señalan la manera con la que se interactúa con las personas que están bajo su cargo. Con respecto a todo esto se puede acotar que cuando las habilidades del director son las oportunas la institución en general obtienen grandes ventajas tanto así que no solo se consigue una gestión eficiente del talento humano si no que se alcanza estándares educativos de calidad.

Por consiguiente se procede a la discusión del primer objetivo específico determinar la relación entre la planificación y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019, en la que de igual forma se pudo apreciar que la planificación alcanzan tiene una nivel medio representada por el 42% mientras que las habilidades directiva a este nivel tiene un 38%, con un con un coeficiente de Rho de Spearman de $Rho= 0,701$ con una significancia de $P=0,000$, lo que tiene concordancia con lo mencionado por Sánchez (2018) que indica que las habilidades directivas deficientes conllevan a una planificación del trabajo con defectos, evitando un desarrollo profesional oportuno de los colaboradores, dado que estas habilidades están vinculadas con efectividad del liderazgo, por lo que el

director debe ser quien incentive a que se desarrolle el talento humano en cada individuo, ya que en ocasiones es necesario tener un trabajo personal para poder desarrollarlo. Además, Larrosa (2017) define a la planificación como un proceso que permite a los individuos establecer parámetros y una serie de pasos los cuales se deben seguir para realizar las diferentes actividades laborales de una institución, de forma organizada, metódica y estructurada, detallando el tiempo y fecha de entrega de cada tarea, con la finalidad de obtener resultados positivos. También se puede acotar que para que una planificación sea eficaz debe estar supervisada por el director, el con sus habilidades debe promover y concienciar a los docentes del plantel la importancia de la planificación diaria para impartir cada clase.

En lo que respecta al segundo objetivo específico conocer la relación entre la evaluación del desempeño y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019, las habilidades directivas están en el mismo porcentaje frente a una evaluación de desempeño en la que casi nunca basada en un 53% el director le presta la debida atención o muestra interés, con un con un coeficiente de Rho de Spearman de $Rho= 0,691$ entre la variable y la dimensión, con una significancia de $P=0,000$, lo que tiene afinidad con lo aludido por Sánchez (2018) que menciona que para determinar que las habilidades directivas son eficiente debe existir una excelente planificación del trabajo a realizar, la cual permitirá la evaluación del desempeño de cada colaborador contribuyendo a un desarrollo profesional oportuno. También esta lo mencionado por los autores Martínez & Guevara (2015), que indican que la evaluación del desempeño es un procedimiento sistemático que tiene la finalidad de conocer y dar a conocer la índole de cumplimiento de las responsabilidades encargadas en la institución relacionadas con el desarrollo del talento humano además de la enseñanza y aprendizaje que se propicia en la misma, mediante un constante seguimiento realizado por el director. Por otra parte, es importante mencionar que existe lógica que las habilidades del directivo se relacionen con la evaluación del desempeño ya que el director es el encargado de realizar constantes evaluaciones para conocer el desempeño del personal del plantel para conocer las fortalezas y debilidades de cada uno de ellos, lo que le permita asignarles tareas de forma que se las realice eficientemente.

En este mismo sentido se discute los resultados del tercer objetivo específico determinar la relación entre el desarrollo profesional y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019, en el que los resultados correspondientes a las habilidades directivas son los mismo frente a un desarrollo profesional en el que los docentes indicaron en un 43% que casi nunca el directivo se interesa por gestionar este punto e incentivar a que los profesionales alcancen un máximo desarrollo profesional. Estos resultados tienen coherencia con Civarolo (2016) que alude que el directivo de cada institución tiene mucha responsabilidad en el desarrollo profesional de cada uno de sus colaboradores, ya que este como líder tiene que incentivar a una formación continua y permanente, al desarrollo de recursos humano, a una formación de servicio y un aprendizaje a lo largo de toda su existencia ya que un docente tiene que estar preparándose a diario para poder impartir una enseñanza adecuada y eficiente.

De la misma forma se procede a obtener la discusión del cuarto objetivo conocer la relación entre las habilidades técnicas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019, en los que las habilidades técnicas son aplicada por el directivo a veces en un 42% por el directivo, y lo que concierne a la gestión de talento humano el 53% de los docentes encuestados indicaron que casi nunca es gestionada por el director, resultados que concuerdan con Guarnizo (2018) en su estudio de tipo sustantivo, con un enfoque cuali-cuantitativo, con una muestra de 75 docentes, hace énfasis que las habilidades directivas son consideradas como una ventaja competitiva con una visión futura que va cogiendo fuerzas dentro del plantel educativo. Esta ventaja competitiva se basa en las instituciones que cuentan con directores que poseen un nivel elevado de habilidades directivas por lo que son capaces de manejar un capital humano que no está muy desarrollado. Además, está también lo dicho por Ming-Chang, Didik, & Siti (2016) que conceptualizan a la Gestión del talento humano como una gestión estratégica de cada individuo, incentivada por el director educativo, lo que le da paso a una constante exploración de formas para alcanzar la integración entre las personas de la entidad educativa, de tal forma que se involucren y activen todos sus talentos y capacidades hacia el cumplimiento de los estándares educativos.

También se procede a presentar la discusión del objetivo específico identificar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019 en las que el 45% de los docentes parte de la muestra mencionan que el directivo casi nunca realizada sus funciones basadas en habilidades conceptuales la gestión de talento humano tiene el mismo porcentaje de 53% antes mencionado, estos resultados concuerdan con Siúl (2014) en la que indica estas habilidades están vinculadas a la formulación de ideas, la creatividad con la que cuenta el líder para resolver los problemas que se pueden dar en el medio laboral y a la conexión que genera con la calidad del individuo basado en los valores sociales y la gestión del talento humano de los mismo.

Finalmente se presenta la discusión del objetivo específico identificar la relación entre las habilidades humanas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019, en la que el 43% de los profesionales encuestados mencionaron que casi nunca el directivo se basa en estas habilidades para cumplir con sus funciones, por lo que la gestión de talento humano también se mantiene en el mismo nivel de casi nunca con el 53%, resultados que tienen coherencia con lo puntualizado por Matos (2014) que menciona a las habilidades humanas como la capacidad que existe para trabajar con las personas dentro de una determinada institución, el líder o directivo deben tener la capacidad para incentivar a gestionar los diferentes talentos de los individuos para conseguir un trabajar en equipo efectivo.

VI. CONCLUSIONES

1. De forma general se puede concluir que existe una relación alta entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019, se pudo llegar a esta conclusión por los resultados obtenidos que constan en la tabla 3 en la que las dos variables indican que casi nunca están en un nivel eficiente en el plantel educativo obteniendo el 53% para la gestión de talento humano y el 48% para las habilidades directivas y también en la tabla 10 se muestra el coeficiente de correlación con un $Rho=0,774$ que valida esta conclusión.
2. La planificación y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019, también tiene una alta relación, esto se pudo evidenciar con los resultados obtenidos en la tabla 4 en donde se muestran que las habilidades del directo son escasas por lo que la planificación para el 48% casi nunca es organizada y estructurada, y en la tabla 13 se muestran los valores que establecen el nivel de la relación con un coeficiente $Rho=0,701$ que permiten afirmar lo antes mencionado.
3. Con los resultados obtenidos en la tabla 5 se observa que el nivel de la evaluación del desempeño para el 53% casi nunca es eficiente y en la tabla 16 se pudo conocer que el coeficiente de correlación es de $Rho=0,691$ concluyendo que existe un nivel alto de relación entre la evaluación del desempeño y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019, además se concluyó que como el director cuenta con escasas habilidades la evaluación de desempeño es deficiente.
4. Se determinó que la relación entre el desarrollo profesional y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019 es alta, pero en la institución está en un nivel no muy eficiente, esto se puede apreciar en la tabla 6 en donde se aprecia que para el 43% casi nunca el desarrollo profesional de los docentes es eficiente y en la tabla 19 se presentan la

correlación de Spearman con un $Rho=0,718$ lo que corrobora lo antes mencionado.

5. Se Conoció que la relación entre las habilidades técnicas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019 es alta basado en el coeficiente de Spearman $Rho=0,681$, además se pudo apreciar que en el plantel parte de estudio casi nunca se gestiona el talento humano de los profesionales de la docencia dado que las el directivo cuenta con escasa habilidades técnicas estos resultados se puede apreciar en la tabla 7 en donde el 42% de los encuestados han comentado que a veces el directivo realiza sus funciones en base a estas habilidades.
6. Además, se concluye que existe una alta relación entre las habilidades conceptuales y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019 estos se pueden divisar en la tabla 8 donde se ve que el 45% de los encuestados han comentado que casi nunca las habilidades conceptuales del director son las oportunas y en la tabla 25 se aprecia el valor que permite establecer el nivel de la relación entre la variable 2 y la dimensión obteniendo un $Rho=0,688$.
7. Finalmente se identificó que la relación entre las habilidades humanas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019 es alta basada en el resultado del coeficiente de Spearman $Rho=0,759$ esto se puede apreciar en la tabla 28 y en la tabla 9 se observa el que el nivel de estas habilidades no son las oportunas dado que el 43% han escogido la opción de casi nunca.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la entidad educativa capacitarse sobre las habilidades esenciales para ser un buen líder lo que permitirá darle la debida importancia a las habilidades directivas para alcanzar una óptima gestión del talento humano de sus colaboradores.
2. Se recomienda al directivo y personal docente elaborar una planificación organizada, metódica y estructurada mediante charlar o capacitaciones, lo que les permita alcanzar una ventaja competitiva como institución.
3. Se recomienda al directivo y profesorado del plantel educativo alcanzar una óptima evaluación del desempeño mediante talleres para alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales y se alcance un recomendable fortalecimiento de estrategias didácticas que beneficien a la comunidad estudiantil y a sí mismo como profesionales.
4. Se recomienda al directivo incentivar a sus colaboradores a alcanzar un óptimo desarrollo profesional con la ayuda de reuniones periódicas que permita conocer el profesionalismo de cada uno de los docentes, poniendo énfasis en las falencias más puntales con la finalidad de corregirlas.
5. Se recomienda al directivo a capacitarse sobre las habilidades técnicas que debe aplicar en los diversos procesos y procedimientos a realizar en la función de sus labores diarias para conseguir y colaborar en la gestión de los talentos de los docentes.
6. Se recomienda al directivo a aplicar talleres donde se dé a conocer lo imprescindible que son las habilidades conceptuales de un líder para gestionar el talento humano de los profesionales en la educación.

7. Se recomienda a los directivos y docentes aplicar habilidades humanas para desarrollar con eficacia las funciones encargadas y gestionar el talento de sí mismo.

REFERENCIAS

- Barceló, J. (2017). *Gestión de Talento*. Madrid, España: IMF Business School.
- Batchelor, R., & Saavedra, A. (2018). Directive leadership in organizational development management. *Revista Científica Olimpia*. , 15(52), pp 35-47.
- Benedito, A. V. (2018). *Enciclopedia practica de pedagogía, técnicas pedagógicas lógica aritmética, geometría y lenguaje*. España: Editorial planeta, S.A.
- Bermudez, E., & Bravo, V. (2016). Management skills and work performance of teachers in primary elementary schools. *Revista Omnia*. ISSN: 1315-8856, 22(3), pp 60-70.
- Caridi, A., Del Otero, S., Savino, H., & Silva, Y. (2018). Managers' transformational leadership and engagement in game rooms at Mar del Plata. *Psychology, Society, & Education*, 10(2).
- Carrera, L. (2015). *Modelo de Gestión de Recursos Humanos para centros educativos de nivel medio*. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay.
- Castañeda, I., & Suluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas* . Colombia: Universidad Católica de Manizales.
- Cervera, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Universidad Complutense.
- Chateau, J. (2018). *Psicología de los juegos infantiles*. . Buenos Aires: Editorial Kapelusz.
- Chircca, G. R. (2014). *Relación del liderazgo del director y la gestión institucional*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Civarolo, M. (2016). *El desarrollo profesional y su incidencia en la tarea del maestro*. Colombia: Magisterio.
- Cohen, E. (2017). *Designing group work: Strategies for heterogeneous classrooms*. . New York: Teachers College Press.
- De Mattos, L. A. (2017). *Compendio de didáctica general*. Buenos Aires: Edit. Kapelusz.

- Diccionario de las ciencias de la educación. (2016). Tomo 1. 3ra.Edición. . En *Diccionario de las ciencias de la educación* (págs. 408,577). México: Ed. Santillana.
- Flick, U. (2016). *Introducción a la investigación cuali-cuantitativa*. . Madrid: Morata.
- Fouad, F., Sarea, A., & Hamdan, A. (2018). A Review Paper on Entrepreneurship Education and Entrepreneurs' Skills. *Journal of Entrepreneurship Education*. ISSN: 1098-8394, 21(2S), pp 67-71.
- Furguerle, J., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educacion primaria. *Revista Telo*, 18(2), pp 208.
- George, D., & Mallerty, P. (2018). SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. Boston: SPSS.
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jonhs, D., & Johnson, R. (2017). *Learning Together and Alone: Cooperation, Competition and Individualization*. New Jearsey: Prentice Hall.
- Larrosa, J. (2017). *Planificación*. Sarmiento, Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.
- Latorre, A. (2018). *The action research. Know and change the educational practice*. 3rd ed. . Barcelona: Graó.
- Martinez, G., & Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Revista Ra Ximhai*. ISSN: 1665-0441, 11(4), pp. 113-124.
- Matos, A. (2014). *Habilidades humanas*. México: SANCTI.
- Mercer, N. (2016). 2001 . *Words and minds: How we use language to think together*. . Spain: Editions Paidós Ibérica.

- Mikedaki, K., & Drosos, N. (2015). Exploring Career Management Skills in Higher Education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, ISSN: 1694-2116, 14(2), pp 23-34.
- Ming-Chang, W., Didik, N., & Siti, Z. (2016). Integrating the talent management program as a new concept to develop a sustainable human resource at higher educational institutions. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), pp 146-160.
- Piaget, J. (2016). *The psychology of the child*. . New York: Basic Books.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*. ISSN 2521-2737, 11(17), pp 23-29.
- Robles, J. (2019). *Aptitudes*. Obtenido de Habilidades técnicas: <https://aptitus.com/blog/sabes-que-habilidades-tecnicas-son-las-que-mas-buscan-los-empleadores/>
- Ruiz, M., Borboa, M., & Rodríguez, J. (2014). El enfoque de la investigación. *Revista Académica de Investigación*. ISSN: 19899300, pp 1- 25.
- Sánchez, J. (2018). *Funciones, competencias y habilidades directivas*. Madrid, España: Unidades Docentes de la Escuela Nacional de Sanidad .
- Siúl, S. (2014). *Habilidades conceptuales*. México: Liderazgo y gestión.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importance of Human Talent Management as a Strategy for the attraction and retention of Teachers in Educational Organizations of Ecuador. *Revista Podium*. ISSN: 1390 - 5473, pp 145-168.
- Viteri, a. (2014). *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión del docentes las una Institución Educativa*. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2015). *Técnicas para investigar*. ISBN 978-987-591-548-0 (Vol. 2). Argentina: Brujas.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: HABILIDADES DIRECTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades técnicas ➤ Habilidades conceptuales ➤ Habilidades humanas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procesos ➤ Técnicas ➤ Herramientas ➤ Formulación de ideas ➤ Creatividad para resolver los problemas ➤ Conexión de la calidad del individuo con valores sociales ➤ Interacción efectiva 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El directivo de la institución efectúa un análisis y manejo de los diversos procesos educativo, permitiendo que se desarrolle el talento de cada educador? 2. ¿El uso de recursos educativo y procedimientos es algo propio del director lo que los motiva a ustedes como docente a seguir procedimientos que les permitan desarrollando sus habilidades técnicas? 3. ¿El director de la institución les motiva hacer uso e integrarse con la tecnología, utilizando las diversas herramientas que disponen dentro de la misma? 	Encuesta dirigida a los docentes	NOMINAL <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo del talento humano ➤ Manejo de conflictos 	<p>4. ¿El director de la institución formula ideas y hace uso del buen juicio con la finalidad de gestionar el talento humano de cada educador?</p> <p>5. ¿El líder directivo analiza los diferentes asuntos que se dan en la institución con la finalidad de resolver los problemas de forma creativa?</p> <p>6. ¿El director de su institución favorece a la conexión de su calidad como docente con los valores sociales con la finalidad de mantener el equilibrio en sus conductas?</p> <p>7. ¿El directivo de la institución donde usted labora mantiene relaciones efectivas con sus colaboradores?</p> <p>8. ¿El director de la institución tiene la habilidad de influir en el desarrollo de sus</p>		
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

			<p>diferentes habilidades humanas?</p> <p>9. ¿El director de la institución tiene la capacidad de manejar conflictos de tal forma que se genera un ambiente de convivencia equitativa, justa y pacífica?</p>		
<p>VARIABLE 2:</p> <p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación ➤ Evaluación del desempeño ➤ Desarrollo Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizada ➤ Metódica ➤ Estructurada ➤ Cumplimiento de objetivos ➤ Fortalecimiento de las estrategias didácticas ➤ Mejoramiento del desempeño ➤ Trabajo colaborativo ➤ Satisfacción laboral 	<p>10. ¿La planificación estratégica realizada por el directivo permite explorar exhaustivamente y de manera organizada los diferentes parámetros para realizar las actividades?</p> <p>11. ¿La planificación realizada por el director esta previamente definida que los docentes ya conocen la forma de proceder ante la realización de las actividades encargadas?</p> <p>12. ¿La planificación diseñada por el líder directivo está bien estructura que facilita el desarrollo del talento humano según las actividades que se desarrollan?</p>	<p>Encuesta dirigida a los docentes</p>	<p>NOMINAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

		➤ Actitud	<p>13. ¿El directivo de la institución evalúa el desempeño docente en base al cumplimiento de los objetivos?</p> <p>14. ¿La evaluación del desempeño efectuada por el directivo permite el fortalecimiento de las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?</p> <p>15. ¿Usted como docente ha percibido que la evaluación que ejecuta el directivo permite mejorar el desempeño laboral de ustedes?</p> <p>16. ¿El liderazgo del directivo les incentiva a que realicen un trabajo en conjunto con la finalidad de beneficiar a la comunidad educativa de la institución y a su desarrollo como profesional?</p> <p>17. ¿El liderazgo que propicia el director les permite obtener una satisfacción laboral lo que contribuye a su desarrollo como</p>		
--	--	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

			<p>profesional en la docencia?</p> <p>18. ¿El director tiene una buena actitud ante sus colaboradores lo que conlleva a que ustedes como educadores realicen su trabajo de forma eficiente, permitiéndole incrementar su desarrollo profesional dentro de la institución?</p>		
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

A través de esta encuesta se pretende establecer la relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano. A continuación, las debidas instrucciones para desarrollar la encuesta:

Instrucciones: Marque con una (X) según su criterio. A continuación, se muestra la escala de valores entre las cuales deberá escoger:

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

ÍTEMS (Variable 1)	VALORACIÓN				
Habilidades directivas	1	2	3	4	5
Habilidades técnicas					
1. ¿El directivo de la institución efectúa un análisis y manejo de los diversos procesos educativo, permitiendo que se desarrolle el talento de cada educador?					
2. ¿El uso de recursos educativo y procedimientos es algo propio del director lo que los motiva a ustedes como docente a seguir procedimientos que les permitan desarrollando sus habilidades técnicas?					
3. ¿El director de la institución les motiva hacer uso e integrarse con la tecnología, utilizando las diversas herramientas que disponen dentro de la misma?					
Habilidades Conceptuales					
4. ¿El director de la institución formula ideas y hace uso del buen juicio con la finalidad de gestionar el talento humano de cada educador?					
5. ¿El líder directivo analiza los diferentes asuntos que se dan en la institución con la finalidad de resolver los problemas de forma creativa?					

6. ¿El director de su institución favorece a la conexión de su calidad como docente con los valores sociales con la finalidad de mantener el equilibrio en sus conductas?					
Habilidades Humanas					
7. ¿El directivo de la institución donde usted labora mantiene relaciones efectivas con sus colaboradores?					
8. ¿El director de la institución tiene la habilidad de influir en el desarrollo de sus diferentes habilidades humanas?					
9. ¿El director de la institución tiene la capacidad de manejar conflictos de tal forma que se genera un ambiente de convivencia equitativa, justa y pacífica?					
ÍTEMS (Variable 2)	VALORACIÓN				
Gestión de talento humano	1	2	3	4	5
Planificación					
10. ¿La planificación estratégica realizada por el directivo permite explorar exhaustivamente y de manera organizada los diferentes parámetros para realizar las actividades?					
11. ¿La planificación realizada por el director esta previamente definida que los docentes ya conocen la forma de proceder ante la realización de las actividades encargadas?					
12. ¿La planificación diseñada por el líder directivo está bien estructurada que facilita el desarrollo del talento humano según las actividades que se desarrollan?					
Evaluación del desempeño					
13. ¿El directivo de la institución evalúa el desempeño docente en base al cumplimiento de los objetivos?					
14. ¿La evaluación del desempeño efectuada por el directivo permite el fortalecimiento de las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
15. ¿Usted como docente ha percibido que la evaluación que ejecuta el directivo permite mejorar el desempeño laboral de ustedes?					
Desarrollo Profesional					
16. ¿El liderazgo del directivo les incentiva a que realicen un trabajo en conjunto con la finalidad de beneficiar a la comunidad educativa de la institución y a su desarrollo como profesional?					

<p>17. ¿El liderazgo que propicia el director les permite obtener una satisfacción laboral lo que contribuye a su desarrollo como profesional en la docencia?</p>					
<p>18. ¿El director tiene una buena actitud ante sus colaboradores lo que conlleva a que ustedes como educadores realicen su trabajo de forma eficiente, permitiéndole incrementar su desarrollo profesional dentro de la institución?</p>					

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento

HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

NOMBRE: Lcda. Jacinta María Alcívar Zambrano

OBJETIVOS: Establecer los niveles de las habilidades directivas y la gestión de talento humano para determinar la relación existente.

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Jacinta María Alcívar Zambrano

DURACIÓN: 3 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 60 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 4: Validación del instrumento



VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TITULO DE INVESTIGACIÓN: HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El directivo de la institución efectúa un análisis y manejo de los diversos procesos educativo, permitiendo que se desarrolle el talento de cada educador?					✓
02	¿El uso de recursos educativo y procedimientos es algo propio del director lo que los motiva a ustedes como docente a seguir procedimientos que les permitan desarrollando sus habilidades técnicas?					✓
03	¿El director de la institución les motiva hacer uso e integrarse con la tecnología, utilizando las diversas herramientas que disponen dentro de la misma?					✓
04	¿El director de la institución formula ideas y hace uso del buen juicio con la finalidad de gestionar el talento humano de cada educador?					✓
05	¿El líder directivo analiza los diferentes asuntos que se dan en la institución con la finalidad de resolver los problemas de forma creativa?					✓
06	¿El director de su institución favorece a la conexión de su calidad como docente con los valores sociales con la finalidad de mantener el equilibrio en sus conductas?					✓
07	¿El directivo de la institución donde usted labora mantiene relaciones efectivas con sus colaboradores?				✓	
08	¿El director de la institución tiene la habilidad de influir en el desarrollo de sus diferentes habilidades humanas?				✓	
09	¿El director de la institución tiene la capacidad de manejar conflictos de tal forma que se genera un ambiente de convivencia equitativa, justa y pacífica?					✓
10	¿La planificación estratégica realizada por el directivo permite explorar exhaustivamente y de manera organizada los diferentes parámetros para realizar las actividades?				✓	
11	¿La planificación realizada por el director esta previamente definida que los docentes ya conocen la forma de proceder ante la realización de las actividades encargadas?				✓	
12	¿La planificación diseñada por el líder directivo está bien estructura que facilita el desarrollo del talento humano según las actividades que se desarrollan?					✓
13	¿El directivo de la institución evalúa el desempeño docente en base al cumplimiento de los objetivos?					✓
14	¿La evaluación del desempeño efectuada por el directivo permite el fortalecimiento de las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					✓
15	¿Usted como docente ha percibido que la evaluación que ejecuta el directivo permite mejorar el desempeño laboral de ustedes?				✓	

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
---------------------	-----------------	--------------------	----------------------	--------------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El directivo de la institución efectúa un análisis y manejo de los diversos procesos educativo, permitiendo que se desarrolle el talento de cada educador?					✓
02	¿El uso de recursos educativo y procedimientos es algo propio del director lo que los motiva a ustedes como docente a seguir procedimientos que les permitan desarrollando sus habilidades técnicas?					✓
03	¿El director de la institución les motiva hacer uso e integrarse con la tecnología, utilizando las diversas herramientas que disponen dentro de la misma?					✓
04	¿El director de la institución formula ideas y hace uso del buen juicio con la finalidad de gestionar el talento humano de cada educador?					✓
05	¿El líder directivo analiza los diferentes asuntos que se dan en la institución con la finalidad de resolver los problemas de forma creativa?					✓
06	¿El director de su institución favorece a la conexión de su calidad como docente con los valores sociales con la finalidad de mantener el equilibrio en sus conductas?					✓
07	¿El directivo de la institución donde usted labora mantiene relaciones efectivas con sus colaboradores?				✓	
08	¿El director de la institución tiene la habilidad de influir en el desarrollo de sus diferentes habilidades humanas?				✓	
09	¿El director de la institución tiene la capacidad de manejar conflictos de tal forma que se genera un ambiente de convivencia equitativa, justa y pacífica?					✓
10	¿La planificación estratégica realizada por el directivo permite explorar exhaustivamente y de manera organizada los diferentes parámetros para realizar las actividades?				✓	
11	¿La planificación realizada por el director esta previamente definida que los docentes ya conocen la forma de proceder ante la realización de las actividades encargadas?				✓	
12	¿La planificación diseñada por el líder directivo está bien estructura que facilita el desarrollo del talento humano según las actividades que se desarrollan?					✓
13	¿El directivo de la institución evalúa el desempeño docente en base al cumplimiento de los objetivos?					✓
14	¿La evaluación del desempeño efectuada por el directivo permite el fortalecimiento de las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					✓
15	¿Usted como docente ha percibido que la evaluación que ejecuta el directivo permite mejorar el desempeño laboral de ustedes?				✓	

16	¿El liderazgo del directivo les incentiva a que realicen un trabajo en conjunto con la finalidad de beneficiar a la comunidad educativa de la institución y a su desarrollo como profesional?					✓
17	¿El liderazgo que propicia el director les permite obtener una satisfacción laboral lo que contribuye a su desarrollo como profesional en la docencia?					✓
18	¿El director tiene una buena actitud ante sus colaboradores lo que conlleva a que ustedes como educadores realicen su trabajo de forma eficiente, permitiéndole incrementar su desarrollo profesional dentro de la institución?					✓

RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	<i>Merchán Chávez Teonila Frida</i>
Grado Académico	<i>Msc. en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos</i>
Mención	<i>En Diseño y Evaluación de Modelos Educativos</i>

1050-12-86029417



Firma

Anexo 2: Ficha técnica de validación

VALIDEZ DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del presente Instrumento, que le mostraremos, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y exigencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación:

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:


1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	4.- Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
01	¿El directivo de la institución efectúa un análisis y manejo de los diversos procesos educativo, permitiendo que se desarrolle el talento de cada educador?					
02	¿El uso de recursos educativo y procedimientos es algo propio del director lo que los motiva a ustedes como docente a seguir procedimientos que les permitan desarrollando sus habilidades técnicas?					
03	¿El director de la institución les motiva hacer uso e integrarse con la tecnología, utilizando las diversas herramientas que disponen dentro de la misma?					
04	¿El director de la institución formula ideas y hace uso del buen juicio con la finalidad de gestionar el talento humano de cada educador?					
05	¿El líder directivo analiza los diferentes asuntos que se dan en la institución con la finalidad de resolver los problemas de forma creativa?					
06	¿El director de su institución favorece a la conexión de su calidad como docente con los valores sociales con la finalidad de mantener el equilibrio en sus conductas?					
07	¿El directivo de la institución donde usted labora mantiene relaciones efectivas con sus colaboradores?					
08	¿El director de la institución tiene la habilidad de influir en el desarrollo de sus diferentes habilidades humanas?					
09	¿El director de la institución tiene la capacidad de manejar conflictos de tal forma que se genera un ambiente de convivencia equitativa, justa y pacífica?					

10	¿La planificación estratégica realizada por el directivo permite explorar exhaustivamente y de manera organizada los diferentes parámetros para realizar las actividades?				
11	¿La planificación realizada por el director está previamente definida que los docentes ya conocen la forma de proceder ante la realización de las actividades encargadas?				
12	¿La planificación diseñada por el líder directivo está bien estructurada que facilita el desarrollo del talento humano según las actividades que se desarrollan?				
13	¿El directivo de la institución evalúa el desempeño docente en base al cumplimiento de los objetivos?				
14	¿La evaluación del desempeño efectuada por el directivo permite el fortalecimiento de las estrategias didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje?				
15	¿Usted como docente ha percibido que la evaluación que ejecuta el directivo permite mejorar el desempeño laboral de ustedes?				
16	¿El liderazgo del directivo les incentiva a que realicen un trabajo en conjunto con la finalidad de beneficiar a la comunidad educativa de la institución y a su desarrollo como profesional?				
17	¿El liderazgo que propicia el director les permite obtener una satisfacción laboral lo que contribuye a su desarrollo como profesional en la docencia?				
18	¿El director tiene una buena actitud ante sus colaboradores lo que conlleva a que ustedes como educadores realicen su trabajo de forma eficiente, permitiéndole incrementar su desarrollo profesional dentro de la institución?				

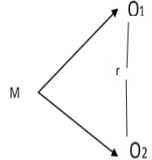
RECOMENDACIONES: _____

Apellidos y Nombres	ULLCA PARRAVICINI, CÉSAR EDUARDO
Grado Académico	DOCTOR
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Firma

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades directivas y la planificación en una institución educativa de Guayaquil– 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades directivas y la evaluación del</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación existente entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Ha: Existe relación entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H₀: No existe relación entre las habilidades directivas y la gestión de talento humano en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>HABILIDADES DIRECTIVAS</p>	<p>El tipo de diseño de la presente investigación es Correlacional – No experimental.</p> 	<p>POBLACIÓN</p> <p>60 docentes de la institución educativa objeto de estudio</p>

<p>desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019?</p>					
<p>¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en una institución educativa de Guayaquil – 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar la relación de la planificación y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019. ✓ Conocer la relación de la evaluación del desempeño y las habilidades directivas en una institución educativa de 	<p>ESPECÍFICAS:</p> <p>HaE1: Existe relación entre las habilidades directivas y la planificación en una institución educativa de Guayaquil– 2019.</p> <p>H0E1: No existe relación entre las habilidades directivas y la planificación en una institución educativa de Guayaquil– 2019.</p> <p>HaE2: Existe relación entre las habilidades directivas y la evaluación del desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>		<p>MUESTRA</p> <p>60 docentes</p> <p>La población se convierte en muestra, dado que es una población específica y no pasa los 100 individuos.</p>

<p>¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano y las habilidades humanas en una institución educativa de Guayaquil – 2019?</p>	<p>Guayaquil – 2019. ✓ Determinar la relación del desarrollo profesional y las habilidades directivas en una institución educativa de Guayaquil – 2019</p>	<p>H0E2: No existe relación entre las habilidades directivas y la evaluación del desempeño en una institución educativa de Guayaquil – 2019. HaE3: Existe relación entre las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019. H0E3: No existe relación entre las habilidades directivas y el desarrollo profesional en una institución educativa de Guayaquil– 2019. HaE4: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en una institución educativa de Guayaquil – 2019. H0E4: No existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades técnicas en</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{aE5}: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{oE5}: No existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades conceptuales en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{aE6}: Existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades humanas en una institución educativa de Guayaquil – 2019.</p> <p>H_{oE6}: No existe relación entre la gestión de talento humano y las habilidades humanas en</p>			
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		una institución educativa de Guayaquil – 2019.			
--	--	---------------------------------------------------	--	--	--

Elaborado por: La autora

1	2	1	1	1	1	1	2	2	12	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2
3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2	2	2	2	2	2	1	1	2	16	2
2	1	1	1	1	2	2	2	2	14	2
1	2	2	2	1	1	1	2	2	14	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2
4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2
3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	3

3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	2
2	2	1	2	1	2	1	2	2	15	2
2	2	3	2	3	2	2	2	2	20	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	4
2	1	2	3	3	3	3	3	3	23	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
3	3	3	2	2	3	3	2	2	23	3
1	1	2	2	1	1	1	1	1	11	1
1	1	1	3	2	3	2	2	2	17	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
2	1	1	1	2	2	2	1	1	13	1
2	1	1	2	2	1	1	2	2	14	2
2	1	1	1	2	2	2	2	2	15	2
3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
3	3	3	2	2	2	2	2	3	22	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
2	2	1	2	2	3	3	3	3	21	2
3	3	2	2	2	2	1	1	1	17	2