



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad
Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Uvidia Herrera, Mabel Alexandra (Orcid: 0000-0001-7103-5479)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, especialmente a mis hijos, que son el impulso en mi vida.

Gracias a ustedes todo esto es posible.

Agradecimiento

Agradezco a todos los que han colaborado con la realización de esta investigación.

De manera especial, agradezco a la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de crecer como profesional, a mi tutor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por la revisión y corrección del informe y recomendar los cambios de acuerdo a su punto de vista como docente.

Además, agradezco a la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil, a sus docentes y personal administrativo. A todos.

Gracias.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1. Gestión del Talento Humano^V2 Desempeño Laboral Docente	30
Tabla 2. V1 Gestión del Talento Humano^D1 Comunicación	31
Tabla 3. V1 Gestión del Talento Humano^D2 Liderazgo	32
Tabla 4. V1 Gestión del Talento Humano^D3 Motivación	33
Tabla 5. V1 Gestión del Talento Humano^D4 Seguridad	34
Tabla 6. V1 Gestión del Talento Humano^D5 Orden y Limpieza	35
Tabla 7. Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y V2 Desempeño Laboral Docente	37
Tabla 8. Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D1 Comunicación	38
Tabla 9. Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D2 Liderazgo	39
Tabla 10. Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D3 Motivación	40
Tabla 11. Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D4 Seguridad	41
Tabla 12. Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D5 Orden y Limpieza	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Tipo y diseño de investigación	23
----------	--------------------------------	----

Resumen

La investigación que se presenta a continuación tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador, durante el primer semestre del 2020. Para tal efecto se diseñó una investigación aplicada con un tipo de investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, evidenciando la relación que existe entre dos variables de estudio como son la administración del capital humano y el desempeño laboral en la institución antes mencionada. Se realizó una recopilación de datos a través de dos cuestionarios de preguntas cerradas, aplicados para cada una de las variables, posteriormente se procedió a determinar la correlación con el Coeficiente de Spearman, logrando concluir: Que, se comprobó que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. El resultado del Rho de Spearman = 0,534 (Sig.=0.05<0.01), que indica que existe una correlación moderada y significativa al nivel 0.01. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel medio con un 53% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar una correlación moderada existente entre ambas variables.

Palabras clave: administración, capital humano, desempeño laboral, docentes.

Abstract

The research presented below had the general objective: to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of teachers in the Abraham Chancay Educational Unit of Ecuador, during the first semester of 2020. For this purpose, designed an applied research with a type of quantitative, non-experimental and correlational research, evidencing the relationship that exists between two study variables such as the administration of human capital and job performance in the aforementioned institution. A data collection was carried out through two questionnaires with closed questions, applied to each of the variables, subsequently the correlation with the Spearman Coefficient was determined, managing to conclude: That, it was found that there is a significant relationship between the variables management of human talent and job performance. The result of Spearman's Rho = 0.534 (Sig. = 0.05 <0.01), which indicates that there is a moderate and significant correlation at the 0.01 level. The results also reveal that there was a predominance of the middle level with 53% in the variables management of human talent and job performance. Using the inferential results, it was possible to determine a moderate correlation between both variables.

Keywords: administration, human capital, job performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En Londres, Reino Unido, en la sexta edición del Informe de Índice de Competitividad del Talento Global (GTCL, 2019) elaborado *por* The Adecco Group (2019) se tuvo como objeto debatir sobre el talento emprendedor y las herramientas de gestión del capital humano en las empresas emergentes, a fin de impulsar las experiencias y habilidades de los trabajadores, así como de equipos de trabajo. En cuanto a los niveles de capacitación del recurso humano se tomó en cuenta aquellos denominados medios o altos, que con su experiencia y formación aportan al caudal de conocimientos que la empresa requiere para hacerse cada vez más competitiva, en un mercado cambiante, globalizado y cada vez más exigente.

Se estudió el impacto de las habilidades, así como los métodos para medirlas, lo que dio como resultado una referencia de la competitividad en cuanto a las habilidades profesionales y la experiencia del capital humano en más de 200 mil pequeñas y medianas empresas en Reino Unido para el año 2019, lo que evidenció una tasa de falencias en cuanto a la medición de las habilidades en un 45% de las mismas, pese a que se pudo comprobar que en un 87% de las empresas que sí evalúan a su personal se lograron las metas trazadas y se aumentó la productividad con respecto a ello (The Adecco Group, 2019).

De igual forma en Madrid, España, *Deloitte* (2019) hizo referencia en el artículo denominado sobre la Gestión del Capital Humano en Latinoamérica en cuanto a las compensaciones salariales, perfiles y retos de todos los países que forman parte de la zona; en referencia a las funciones de la administración de los recursos humanos, a nivel global y del sur de América. En referencia a los avances de la administración del capital humano, considerada como una tarea administrativa de soporte hasta finales del siglo XX, lo que cambió con los nuevos paradigmas de los teóricos del comportamiento organizacional, que han aportado para la generación de nuevas técnicas de gestión que impactan positivamente en la productividad y el clima de las organizaciones modernas.

Según *Deloitte* (2019) el 70% de las empresas de América Latina contienen departamentos de Recursos Humanos que apenas cumplen con la función de soporte, y de ese porcentaje apenas un 20% se encarga de cumplir con las políticas

de recursos humanos en referencia a la planeación estratégica de la organización. Sobre los hallazgos realizados en la administración del capital humano, con respecto a la función de la producción y la productividad en los niveles internacionales y locales, se cumple con las actividades de control para evaluar el desempeño de los trabajadores.

A nivel del Ecuador, de acuerdo a la Revista Ekos (2017) en comparación con América Latina, el empleo promedio establece una estabilidad laboral de 7,6 años, considerando que revisando compañías ecuatorianas la antigüedad promedio asciende a 5,9 años, lo que se comparó también con el promedio mundial que llega a 11 años y con una participación femenina en aumento de un 2,4% anual desde el año 2000.

La revista hace referencia a cifras del Banco Mundial, que indican que, en Ecuador, la antigüedad promedio es más baja en un 3% con respecto a otros países, lo que también contrasta con una evidente rotación de personal en cuanto a que las unidades productivas se consideran en un 95% pequeñas o medianas empresas (PYMES), lo que también indican Vallejo y Portalanza (2017) y Roberto (2016) en sus respectivas investigaciones sobre desempeño laboral en docentes del país.

Tal como lo indica el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019) en el país, la gestión de los recursos humanos va en crecimiento y su fortalecimiento ocupa a los líderes en su rol asesor con respecto a las organizaciones locales, sobre todo aquellas que tienen capital pequeño y pocos empleados, centrándose cada día más en las habilidades y las destrezas de los empleados para mejorar la productividad y hacer las unidades productivas cada vez más eficaces y eficientes.

En este estudio, el resultado evidencia una perspectiva en cifras sobre la satisfacción del talento humano y sobre el desempleo como indicador de la administración de recursos humanos para mejorar la disminución del índice global del desempleo en el país.

En la Provincia del Guayas, específicamente en la ciudad de Guayaquil, se puede hacer referencia a un estudio realizado por Vallejo y Portalanza (2017) que

en su trabajo sobre la importancia de la gestión del talento humano se logró determinar que dentro de las estrategias de atracción y retención de personal docente, las unidades educativas, deben dirigir sus esfuerzos hacia la incorporación y retención de los mejores, con respecto al perfil docente, se diseñaron estrategias y políticas pertinentes para los subsistemas del capital humano que permite generar una metodología de trabajo más atractiva y competitiva en el mercado laboral.

Este aporte se centra en una gestión del recurso humano como manera de retener al personal y evitar la alta rotación, lo que también evidencia una correcta evaluación de las habilidades y destrezas con el de aumentar la productividad en los colaboradores y el equipo de trabajo.

Con respecto al desempeño laboral, en Guayaquil, Zambrano (2018) realizó una investigación denominada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Manuela Cañizales, en Santa Elena, 2017”, este proyecto analizó las variables y se concluyó que la región costera del Ecuador, sobre todo en el cantón Santa Elena, se consideró dentro de una muestra de veintitrés profesores una correlación significativa entre ambas variables, que mejora el desempeño laboral de los docentes con la aplicación de lineamientos adecuados con respecto al manejo de la administración de los recursos de forma productiva y eficaz.

El problema general se planteó con la siguiente pregunta: ¿Existe una correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador 2020?

Se plantearon los siguientes problemas específico: PE1: ¿Qué relación hay entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador 2020?.PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la habilidad liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador 2020?.PE3: ¿Qué relación hay entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador 2020?.PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la destreza seguridad de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador

2020?. PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la destreza orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador 2020?

Esta investigación se considera importante desde un punto de vista teórico porque aporta un conocimiento científico adecuado con respecto al enfoque funcionalista de las variables, así como de la teoría de las relaciones humanas con respecto a la gestión del capital humano, dentro de la tesis del modelo XY, sustentada por Mac Gregor (citado por Chiavenato, 2020). De igual manera realiza una correlación de distintas dimensiones de la variable desempeño laboral en docentes, lo que aplica la teoría expuesta por Marta Alles (2007) correspondiente a distintas habilidades y destrezas necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje, tales como: comunicación, liderazgo, motivación, seguridad, orden y limpieza.

Del mismo modo, se considera que este proyecto está justificado desde una perspectiva práctica porque contribuye a la gestión del talento humano dentro de una organización educativa real, que busca mejorar las relaciones humanas, en cuanto a generar mayor productividad, bienestar corporativo y clima organizacional idóneo para los servicios educativos.

En esta ocasión el lugar donde se desarrolla el proyecto es en la Unidad Educativa Abraham Chancay que sirve de punto de inicio para futuras referencias con respecto al uso adecuado de la gestión del talento humano y la generación de una visión del desempeño laboral con respecto a lo teórico, pero con resultados prácticos que pueden ser replicados a futuro.

Asimismo, el aporte científico de este proyecto lo justifica desde un punto de vista metodológico porque sirve de referente empírico para futuros investigadores con respecto a la administración del recurso humano y la forma de desempeño de los docentes en la unidad educativa, como propuesta válida en cuanto a su aplicabilidad en relación a las ciencias de la administración en un entorno de recursos humanos para las organizaciones educativas de la ciudad de Guayaquil.

Finalmente, en relación al aspecto social, se considera importante y justificado realizar esta investigación, debido al impacto positivo sobre la comunidad donde se vincula la Unidad Educativa

El objetivo general es: Determinar la correlación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador 2020.

Se plantearon los siguientes objetivos específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. OE2: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la habilidad liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. OE3: Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. OE4: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la destreza seguridad de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. OE5: Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la destreza orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador, para el período 2020.

Las hipótesis específicas fueron: HE1: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. HE2: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la habilidad liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. HE3: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. HE4: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la destreza seguridad de los docentes de la Unidad Educativa

Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020. HE5: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la destreza orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para Caycho (2017) en su estudio realizado en Lima, Perú, con respecto a su tesis sobre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del ITS El Buen Pastor del Distrito los Olivos durante el año 2016, se tomó cuenta las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, con el uso de una técnica de encuesta y un instrumento de recolección de datos que se conformó en un cuestionario de preguntas cerradas que se aplicó en 106 trabajadores del ITS, El Buen Pastor del Distrito los Olivos en el periodo de tiempo desde enero hasta diciembre del año 2016; como resultado se pudo evidenciar que existe una correlación significativa entre las variables, que se demostró con un coeficiente *Spearman* del nivel 0,01 ($r=0,798$ y $p=0,000$) con una confiabilidad demostrada por coeficiente *Alpha de Cronbach* de 0,919 (Caycho, 2017).

Esta investigación se considera un antecedente pertinente porque agrupa ambas variables de estudio, además, comprueba una relación significativa entre ambas; lo que se constituye en una referencia válida para el presente estudio de investigación.

Del mismo modo, Suárez (2018) en Lima, Perú; también desarrolló una investigación que trató sobre la gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leoncito SRL de Chiclayo, Perú en el período 2017, las dimensiones con respecto al talento humano: planificación, retención, desarrollo y compensación. Además, para el desempeño laboral, se mantuvo un análisis con respecto a las dimensiones: habilidades y destrezas (Suárez, 2018).

En este antecedente se aplicó un test a 45 trabajadores que evidenció un porcentaje de pre-test que reflejó un desempeño en un nivel medianamente satisfactorio, ese programa de gestión de los recursos humanos, fortalece el desempeño que posteriormente se efectuó como resultado un aumento de la productividad de $x=4,43$; lo que indicó que si fortalece el desempeño laboral con políticas adecuadas de gestión del talento humano. Lo que da un enfoque científico sobre el desempeño, con la ayuda de una buena gestión del capital humano y se

logra proponer una serie de estrategias que aumentan la eficacia, efectividad y eficiencia de los procesos del sistema de recursos humanos.

A su vez Tomalá y Pozo (2019) publicó una tesis de maestría que trató sobre el talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la Escuela Básica Cristóbal Colón en Barcelona durante el 2017; tuvo como variables de estudio la gestión del capital humano y el desempeño de los trabajadores, con subsistemas bien definidos que son: reclutamiento, inducción, desarrollo, relaciones laborales y retención; y como dimensiones del desempeño laboral las habilidades del docente: comunicación eficaz, liderazgo docente, uso de herramientas didácticas, organización, presentación y aseo.

Este antecedente da un aporte a la investigación con respecto a sus resultados que presentaron tablas de contingencia y estadístico, además, correlación que indicó Rho 0,380, con una significancia de 0,000 alcanzados donde existe una relación del nivel alto; la investigación concluye indicando que si existe correlación entre las variables y se logró notar hallazgos con respecto a la estadística, que evidenció la existencia de una incidencia entre una y otra, comprobando la hipótesis general y negando la hipótesis nula.

En Quito, Ecuador, la autora Alejandra Medina (2017) presentó una tesis de maestría denominada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán de Quito, Ecuador”. En esa ocasión se creó un precedente pertinente para este estudio con respecto a la variable clima organización y el desempeño laboral docente; con las dimensiones para el desempeño laboral que consistía en revisar los aspectos de: experiencia, habilidad, destreza y liderazgo en 50 docentes de la Unidad Educativa en cuestión.

Se aplicó una técnica de encuesta con la fórmula de recolección de datos de cuestionarios con preguntas cerradas, para cada variable de estudio, logrando recopilar información necesaria para tratar los resultados en relación a los objetivos planteados y las hipótesis.

Al finalizar el proceso, el proyecto logró concluir que la variable, estándares del clima organizacional, no tenía tanta incidencia en el desempeño de los

colaboradores docentes, lo que indicó una dimensión del desarrollo organizacional, lo que se consideró positivo, y con los indicadores a medir como: compromiso ético, dominio disciplinario, además se observó la variable flexibilidad, lo que tenía una incidencia positiva muy baja en la sub-variable gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético que tenía relación con el desempeño laboral docente, además se pudo indicar que la dimensión gerencia del aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético del conocimiento, se logró evidenciar que se tenía una incidencia positiva baja en cuanto a las sub-variables de la administración del aprendizaje, el desarrollo profesional y el compromiso ético, con respecto al desempeño laboral de los docentes, además, se logró saber que la variable espíritu de equipo, se tenía de manera positiva, baja o muy baja, en las dimensiones del ámbito de liderazgo del recurso humano así como el crecimiento del desarrollo profesional como docente, con respecto a los hallazgos obtenidos. En tal sentido, se pudo comprobar una incidencia baja, comprobando la hipótesis y negando la hipótesis nula.

En relación a lo anterior, Sarmiento (2017) en la ciudad de Quito, Ecuador, realizó una tesis de maestría que tuvo por tema: “Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área administrativa de la Universidad Central del Ecuador”, con las mismas dimensiones que ocupan este estudio, y que contó con dimensiones para la administración del capital humano, tales como: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y retención; y para el desempeño laboral se tomó en cuenta: atención al usuario, educación continua, educación formal, experiencia.

Como aportes, esta investigación indicó que el 80% de los servidores se sintieron insatisfechos al momento de la recolección de información, además el 70% indica que puede mejorar la gestión del talento humano con respecto a la retención del capital humano. Las conclusiones se centraron en las falencias con respecto al subsistema de retención que se consideró el punto más álgido en las carencias que se diagnosticaron a través del instrumento de recolección de datos.

En la ciudad de Esmeraldas, en Ecuador, el autor Dender (2016) hace referencia a una investigación que tuvo como tema el estudio de la gestión del talento humano por competencias del personal docente de la carrera de ingeniería

eléctrica de la Universidad Técnicas Vargas de Torres, lo que logró una observación en cuanto a las dimensiones gestión del talento humano y competencias; se analizó lo manifestado por 135 sujetos de observación, divididos entre 120 estudiantes y 15 docentes; quienes dieron su perspectiva sobre las dimensiones.

Se logró resultados porcentuales indicando que el 54% de los docentes conocían sobre gestión por competencias en el ámbito académico aspecto importante que centrado en el talento humano podían generar conocimiento innovación y buenas prácticas docentes además que un 46% no tenía conocimiento ni idea de la gestión por competencias en el mundo académico organizacional empresarial y social esta investigación.

En resumen, se concluyó que existe un desconocimiento en la referencia a la gestión por competencias de los docentes afectando los académicos y administrativos impidiendo, generar un servicio educativo de calidad, lo que, además, se formuló un plan de acción mediante una propuesta de intervención, dirigida al fortalecimiento en la gestión del capital humano con respecto a las áreas académicas o administrativas.

En la provincia del Guayas, en la ciudad de Yaguachi en Ecuador, Orejuela (2019) efectuó una investigación publicada que trató sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral docente de la Escuela José Polit Ortiz, en cuyo caso se buscó precisar la relación del clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los educadores de la escuela referida, para ello se determinaron las dimensiones, validando el instrumento de recopilación de datos a través de opinión de expertos y se realizó la descarga de la información en tablas de frecuencias.

Esta investigación sirvió como referente para la dimensión desempeño laboral, con respecto a las dimensiones: comunicación, habilidades y destrezas, educación y aportes. Para luego llegar a una serie de hallazgos, indicando que los aspectos ambientales, influyen significativamente en el desempeño laboral según lo indica la relación de Pearson como 0,971 es decir hay una correlación positiva entre ambas variables entendiendo que a mayor deterioro del clima laboral se tendrá un efecto relativo en el desempeño laboral. Asimismo, la dimensión

comunicación del clima laboral promovió el desempeño laboral al respecto indicando la relación de personas como 0,791 indica indicando una significancia positiva ya que a mayor comunicación mejor será el desempeño laboral.

A continuación, se presentan las teorías que fundamentan la Gestión del Talento Humano, se define considerando el enfoque teórico y la teoría que sustentan la variable, y las diferentes definiciones teóricas de los que autores que a continuación se indican:

La gestión del talento humano se sustenta en el enfoque del conocimiento, Collins y Smith (citados por Uribe, 2017) indicaron el valor que tienen las personas, lo demuestran a través de la información y el conocimiento generando una nueva forma de actuar, ya no es la capital fuente de riqueza, sino el conocimiento que posee una persona que se crea dentro de las organizaciones laborales mediante el intercambio de ideas y toma de decisiones de los empleados.

Yuslena (2020) por su parte, sostiene este aspecto como la gestión del conocimiento que establece una serie de cambios en las habilidades de recursos humanos y gerenciales, que se traduce en la creatividad e innovación que genera el conocimiento.

El modelo teórico que sustenta la variable, según Suarez y Narváez (2018) la teoría de Gell-Mann, 1994; Holland, 1980, la cual tuvo como denominación teoría del sistema adaptativo complejo, debido a que reconoce a la organización como un proceso sistémico donde interviene agentes que interactúan unos a otros, representando individuos, empresas, naciones operando de manera paralela firme y constante y dando respuesta a los que otros realizan o proponen.

La gestión del conocimiento dentro del sistema de recursos humanos, promueve ideas creativas generando innovación mediante procedimientos de mejora, lo cual implica experiencia y aprendizaje, teniendo en cuenta esta concepción fundamental teórica, la capacidad de innovar se relaciona directamente con la gestión del conocimiento (Chávez, 2017).

Evans y Lindsay (2020) manifiestan que la Gestión del talento humano, consiste en diseñar una serie de actividades relacionadas a la organización y planificación de tareas, que sirven para determinar que recursos humanos se

necesitan, además permite ayudar en los sistemas para seleccionar, capacitar, promover competencias de desarrollo profesional en el personal.

Con respecto a la administración del capital humano Dalkir (2017) refiere que es una serie de actividades que se realiza en la organización y la planeación de las necesidades de los recursos humanos, así como la promoción de acuerdo a sus capacidades con respecto a la potencialización de las destrezas profesionales, la experiencia y las habilidades sociales.

Por otro lado, Alvarado (citado por, Pino 2017) sustenta que la gestión del talento humano, de acuerdo a la organización donde se desarrolla, sobre todo en las instituciones educativas, se considera como una actividad principal y de mucha importancia porque se trata del recurso humano indispensable para la consecución de los objetivos y metas institucionales.

En las instituciones educativas es fundamental la gestión del talento humano, porque los directivos tienen que gestionar el talento humano de acuerdo a las habilidades y capacidades de cada trabajador o administrativos, por ejemplo, hay docentes que están capacitados los primeros grados de educación primaria, otros para los grados intermedios, y otros para los últimos grados.

Chiavenato (2020) considera que el talento humano son las habilidades personales del docente demostrado en la realización del mismo proceso educativo en el cual tiene que promover estrategias en función de los objetivos institucionales.

De igual forma Ahmed (2016) sobre la gestión del talento humano indica que es un aspecto de la administración que incluye la gestión del conocimiento que establece una serie de cambios en las habilidades de recursos humanos y gerenciales, que se traduce en la creatividad e innovación que genera el conocimiento. Entendiendo el enfoque del conocimiento, como lo estimó Chávez (2017) es fundamentado en la gestión del talento humano desde el capital intangible, se puede indicar que las personas demuestran su valía no por riquezas materiales si no a través del conocimiento que le permite transformar con el desarrollo de habilidades y capacidades las organizaciones empresariales e institucionales.

Muy bien lo define el autor, que el talento humano quien tiene que gestionarlo es el docente de acuerdo a sus habilidades para generar aprendizajes en sus estudiantes y de esta forma cumpliendo con los objetivos tanto organizacionales, institucionales y pedagógicos de la organización educativa. Al respecto Chiavenato (2020) indica que la gestión del capital humano contiene dimensiones como la provisión, entrenamiento, desarrollo, motivación y mantenimiento.

Sobre la dimensión provisión se puede indicar que Collings, Mellahi y Cascio, (2019) indica que es un sistema, en el cual todas sus procesos son importantes para consecución de los objetivos institucionales y cumplimiento de metas, considera que es importante la realización de todas la etapas en este procedimiento, la cual determinará de manera directa la calidad y la efectividad de los logros, para aplicar la provisión existe diversas técnicas de selección de personal que puede ser a través de un simple volanteo, hasta un proceso sofisticado virtual teniendo en cuenta las características de los colaboradores participantes según el puesto de trabajo.

Para Danilina y otros (2017) los esfuerzos que se hacen por adquirir el mejor talento para aumentar el capital humano. De acuerdo a lo indicado por el autor se infiere que una buena selección de personas, es determinar quiénes son los más capacitados para cubrir un determinado puesto de trabajo en la organización laboral, para esto el trabajador tiene que demostrar, conocimiento, experiencia habilidades proactivas.

Del mismo modo, O'Bryan y Casey (2017) explica que la provisión es el proceso que responde por los insumos humanos que implican todas las actividades que tienen que ver con el mercado laboral, como son: el reclutamiento, la selección y la incorporación de colaboradores para las organizaciones. Se denominan también procesos de aprovisionamiento que son las puertas de entrada del capital humano.

Al-Dalahmeh (2020) por su parte indica que la provisión o aprovisionamiento del personal consiste en la relación que debe mantener toda organización con el mercado laboral, y va más allá que los autores anteriores, pues toma en

consideración los elementos internos y los elementos externos del mercado laboral, con su respectiva oferta y demanda.

Sobre la dimensión entrenamiento, según Jaramillo (citado por, Clemente, 2018) las entidades laborales, tienen que ocuparse del entrenamiento, teniendo en cuenta los objetivos esenciales como es la apertura y conocimiento del jefe inmediato, indicar la estructura de la organización, estimular al docente con cortesía, respeto y sobre ayudarlo a solucionar sus problemas con respuestas asertivas para el desarrollo laboral académico.

Teniendo en cuenta lo indicado por el autor, sobre esta dimensión, el entrenamiento, se vuelve más importante en las instituciones educativas, sobre todo si el profesor no tiene formación pedagógica académica, hay que estar en constante entrenamiento para que pueda desarrollar con eficiencia sus labores educativas con los estudiantes, por eso los directivos tienen que demostrar capacidad organizacional, gestión de emociones y capacidad técnica para poder entrenar a su personal.

Del mismo modo, Collings, Mellahi, y Cascio (2019) refiere que el entrenamiento es el proceso de enseñanza que se planifica y se dirige con el fin de poder adecuar al colaborador con respecto al cargo que va a desempeñar o que ya efectivamente ocupa dentro de la organización.

Asimismo, Al-Dalahmeh, (2020) explica que el entrenamiento es la transmisión de conocimientos que se le proporciona a una persona para que pueda realizar las funciones propias de un puesto de trabajo; esta educación puede ser formal e informal, por tanto, no requiere de mayores complicaciones, si un trabajador con experiencia le transmite lo aprendido a una persona que recién está incorporándose a trabajar, puede sin problema considerarse entrenamiento.

Con respecto a esto, el entrenamiento busca mejorar las habilidades y destrezas de un perfil específico para el cargo que ocupa, tal como indica O'Bryan y Casey, (2017) que el entrenamiento se mezcla con otros subsistemas debido a su carácter integral, por lo que si una persona se entrena debidamente también puede considerarse parte de su desarrollo y genera mayor motivación, así como un impacto positivo en el clima organizacional.

En relación al desarrollo Escobar (citado por Clemente, 2018) indica que el desarrollo en los recursos humanos es el proceso de incremento de oportunidades para las personas que se consideran indispensables para la gestión.

Para Al-Dalahmeh, (2020) el proceso del desarrollo del talento humano, se consigue a través del aprendizaje, por eso los directivos o quienes tienen la responsabilidad de la gestión del talento humano tienen que hacer alianzas estratégicas con instituciones formativas, en este caso con universidades para que capacite el personal y a través de su desarrollo profesional pueda demostrar desarrollo de capacidades, conocimientos, estrategias y actitudes proactivas en las funciones desempeñadas.

Por este motivo, el desarrollo y el entrenamiento están íntimamente ligados, aunque se diferencian, porque el desarrollo es propiciado por el trabajador y el entrenamiento depende más de la organización como tal, así lo indica Wu, Nurhadi, y Zahro (2016) que es el adiestramiento que apalanca las actividades de los empleados con respecto a su trabajo, por otro lado, en el desarrollo la responsabilidad futura sobre su plan de vida con respecto al ámbito laboral lo debe afrontar la persona.

De igual forma, Rana (2017) refiere sobre el desarrollo que es el proceso en el cual la persona dirige su plan de carrera con respecto a las habilidades y destrezas que requiere para cumplir su función dentro de la organización o bien para hacerse más competitivo en el mercado laboral.

Con respecto a la motivación, Clemente (2018) indica que en la motivación intervienen: Factores higiénicos y factores motivadores, en cuanto al primero intervienen administración, políticas, condiciones de trabajo, seguridad del servidor. En cuanto al segundo tiene que ver con los logros, reconocimientos, responsabilidad funcional, crecimiento profesional y ascensos que permitan sentirse satisfecho al colaborador y una mejor productividad organizacional.

Para O'Bryan & Casey (2017) la motivación de un colaborador, significa el suministro de estímulos enfocado a la consecución de objetivos, esta motivación tiene que ser permanente con todos los colaboradores, si bien es cierto en las instituciones públicas el sueldo no depende de los directivos, sin embargo, los

directivos tienen que generar condiciones laborales para que los docentes se sientan satisfechos y puedan realizar lo mejor en sus trabajos, docentes motivados - logros alcanzados.

Según Rana (2017) la motivación es el conjunto de aspectos intangibles que influyen en el comportamiento de las personas que forman parte del equipo para impulsar su conducta en relación a las responsabilidades que tiene dentro del cargo que ocupa en la organización.

En cuanto a la motivación, la implicación psicológica entra a formar parte de los indicadores a medir, pues, requiere que existan condiciones que favorezcan la colaboración de la persona dentro de la organización a la que pertenece, así lo indica Ahmed, (2016) que explica sobre factores culturales, éticos y emocionales que afectan el desempeño laboral con respecto a la gestión de la motivación por parte de los líderes de la organización.

En lo referido sobre la dimensión mantenimiento, sostiene Chiavenato (2020) es el procedimiento para promover condiciones ambientales y psicológicas en la satisfacción de los colaboradores en las organizaciones educativas las cuales tienen que garantizar seguridad y calidad en el servicio que se brinda y sobre todo el mantenimiento de las relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la entidad laboral.

De acuerdo a Ahmed (2016) para mantener el personal resulta fundamental que las relaciones interpersonales, que tienen que promover los directivos o quienes tengan la responsabilidad de gestionar el talento humano, además ofrecer las condiciones necesarias para efectuar un buen desempeño laboral, tal como lo describió Romero (2017) cuando describe los objetivos de la retención del personal y su importancia para cualquier tipo de organización.

Según Munasinghe y De-Alwis (2017) la motivación consiste en el liderazgo ejercido por el departamento de talento humano para mantener culturas y valores corporativos en los colaboradores con el fin de unir los esfuerzos en torno a los objetivos organizacionales.

Otra definición de motivación indicada por Balcerzyk y Materac (2019) se trata de una función de la gestión del talento humano que trata de impulsar a través

de estímulos los comportamientos positivos en cuanto a la productividad de cada uno de los cargos que se desempeñan en la organización.

La segunda variable de la investigación es desempeño laboral, se indica el enfoque, teoría que sustenta la variable, los fundamentos teóricos de los autores que sostienen la variable y sus dimensiones. El desempeño laboral en esta investigación está fundamentado en el enfoque de enseñanza basada en competencias (Cano, 2019).

El enfoque basado en competencia propicia que las personas estén en la capacidad de búsqueda de la información necesaria, seleccionándola, procesándola e interpretándola para solucionar los diferentes problemas que se pueda presentar en un determinado momento. Asimismo, es urgente y pertinente dejar el tradicionalismo, el conocimiento no puede estar fragmentado, hay que integrarlo para poder enfrentar al mismo conocimiento complejo, es necesario para formar personas de manera integral biopsicosocial (Cano, 2019).

De acuerdo con la autora Martha Alles (2007) el propósito del enfoque basado en competencias es desarrollar en las personas humanas, conocimientos, habilidades y actitudes, encaminadas a resolver situaciones nuevas que se presentan en un determinado contexto espacial y de tiempo. Por su parte Sosa (2017) en su investigación sobre desempeño laboral docente, incluye los indicadores utilizados por Alles, pero aplicados en el área de las organizaciones educativas, lo que sirve de manera especial al presente estudio, pues se desenvuelve en un ambiente educativo.

Las competencias involucran a las inteligencias múltiples tal como afirman Downes, Crawford, Seibert, Stoverink y Campbell (2020) y aglutinan el conocimiento tanto conceptual, como procedimental y actitudinal para que se aplicar en las soluciones de problemas con toma de decisiones acertadas. Romero (2017) con respecto a la evaluación del desempeño laboral refieren que es un conjunto de procedimientos para determinar los niveles de logros de los colaboradores en sus interacciones dentro del cargo que desempeña. El enfoque basado en competencia propicia que las personas estén en la capacidad de búsqueda de la información necesaria, seleccionándola, procesándola e

interpretándola para solucionar los diferentes problemas que se pueda presentar en un determinado momento. Asimismo, es urgente y pertinente dejar el tradicionalismo, el conocimiento no puede estar fragmentado, hay que integrarlo para poder enfrentar al mismo conocimiento complejo, es necesario para formar personas de manera integral biopsicosocial.

De acuerdo Downes y Otros (2020) el desempeño laboral es el sistema de competencias que tiene como fin desarrollar en las personas humanas, conocimientos, habilidades y actitudes, encaminadas a resolver situaciones nuevas que se presentan en un determinado contexto espacial y de tiempo. Lo que se contrapone con la percepción de Santillán (2015) al referirse al desempeño de los estudiantes en contraste con los desempeños laborales.

A continuación, las teorías que fundamentan el desempeño laboral para Groena y Woutersab (2017) significa el rendimiento que el trabajador o colaborador realiza durante la labor de su puesto de trabajo, conforme a sus capacidades y destrezas.

Para Reeshad, Balca y Filip (2019) el desempeño laboral se traduce a través de indicadores medibles sobre la actuación de una persona en cuanto a las funciones asignadas por los líderes de la organización, con respecto a responsabilidades y autoridad asignada.

Por otra parte, Bakker & Demerouti (2018) indican que el desempeño laboral es un nivel de aplicabilidad de los procesos de apreciación de los resultados obtenidos por los trabajadores en el cumplimiento de su trabajo.

El desempeño laboral tiene otros aspectos intangibles que inciden directamente sobre otras funciones del departamento de recursos humanos, con respecto a lo que se puede medir, se utiliza el enfoque basado en las competencias (Downes et al., 2020).

Asimismo, se puede indicar conforme a lo que indica Bakker y Demerouti (2018) el desempeño laboral es tan importante para el gerente de recursos humanos, que cuando se evalúa de manera adecuada, puede llegar a determinar las políticas y objetivos estratégicos de la empresa.

En relación al desempeño laboral, se eligieron distintas competencias como dimensiones de estudio, la primera es la comunicación que de acuerdo a Alles (2007) se trata de la habilidad de escuchar, expresarse, transmitir sus ideas de manera eficaz, exponer los positivos y saber cuándo preguntar o cuando tomar la iniciativa en una conversación.

Este concepto es importante porque las perspectivas de la autora Alles, es un referente importante en este estudio, en concordancia con el Diccionario de la Real Academia (2020) que refiere que la comunicación es la transmisión de un mensaje con un código en común entre los individuos que se desean relacionar.

Por otra parte, Downes et al. (2020) indican que la comunicación es quizás el aspecto más importante de cualquier desempeño laboral, pues, basándose en la capacidad de transmitir mensajes se puede indicar si una persona está siendo eficaz en su labor.

Para Reeshad, Balca y Filip (2019) la comunicación es uno de los indicadores que normalmente se utiliza más comúnmente en las evaluaciones de desempeño.

En referencia al liderazgo, es un concepto más complejo que Viswesvaran y Onez (2017) es la forma como el trabajador lleva sus labores y tareas, con respecto al compromiso que tenga con su responsabilidad en relación al equipo al cual pertenece. Es una cualidad humana compleja que potencia la capacidad de supervisión de un colaborador y Alles (2007) se refiere al liderazgo como la capacidad que tiene una persona de dirigir acciones dentro de un grupo, que lo puede poner en una posición por encima de sus compañeros en una forma positiva.

Para Chu-Mei y Chou-Kan (2018) el liderazgo es una habilidad que también se puede fomentar a través de la responsabilidad, cuando se coloca a una persona en condición de superioridad con respecto al resto del grupo o equipo de trabajo.

El liderazgo tal como indica Reshad, Balca y Flip (2019) mide la capacidad del individuo de asumir retos, de resolver conflictos en el diario desempeño y generar nuevas ideas que puedan aportar al conocimiento dentro de la gestión, pero de forma particular porque asume un rol que impulsa a los demás a cumplir con los objetivos alentándolos con el ejemplo.

En relación a la motivación, la teoría del desarrollo de competencias, indica según Downes y otros (2020) que es una característica propia de la persona que se dirige desde su interior hacia el exterior como un impulso a realizar comportamientos positivos dentro de la organización con respecto a su cargo o posición. Por su parte Alles (2007) indica que es un concepto que forma parte del desempeño laboral porque genera un interés por vincularse a la organización de acuerdo a las cualidades que se tienen.

De acuerdo a Bakker y Demerouti (2018) la motivación está íntimamente ligada al clima organizacional con respecto a la función que cumple de bienestar en el grupo social que conforma la organización.

Al respecto, los autores citados, indican que la motivación contiene aspectos necesarios para el análisis psicológico y emocional del grupo, pues, a medida que se sienten más a gusto pueden mejorar el rendimiento productivo y aportar nuevas ideas en el proceso.

Del mismo modo, la seguridad, como una dimensión del desempeño laboral, de acuerdo a Yuslena (2020) es una demostración aptitudinal del colaborador con respecto a los conocimientos que tiene sobre su trabajo; sin embargo, para Alles (2007) este concepto puede tener también una interpretación más dirigida a lo externo, es decir, sobre la sensación de seguridad dentro de las instalaciones del lugar de trabajo.

De acuerdo a Yuslena (2020) la seguridad contiene dos aspectos: el aspecto interno que resulta de la sensación de fortaleza que siente el colaborador en cuanto a sus conocimientos y los elementos externos que se traducen en la certeza de mantenerse vinculado al proceso de producción a través de decisiones externas a él.

Para Ahmed (2016) la seguridad es el soporte que requiere todo proceso de gestión del talento humano con respecto al desempeño de cada uno de los actores dentro del sistema empresarial

Uno de los aspectos más olvidados pero que sin duda, representan una carta de presentación de cualquier persona, es su presencia, por ende, se ha considerado pertinente adjuntar a las dimensiones a estudiar la denominada “orden

y limpieza” que según Roberts y David (2019) se trata de los aspectos de organización de su puesto de trabajo así como de la presentación personal que tenga el colaborador para ir a su puesto laboral; Alles (2007) analiza en estos aspectos elementos higiénicos como la pulcritud en el trabajo y la prolijidad de la presentación personal de cada colaborador.

Del mismo modo, Cano (2019) la seguridad debe tomarse en cuenta en la evaluación por competencias de cualquier colaborador que mantenga trato con el público, mucho más en el caso de los docentes.

Finalmente, Chu-Mei y Chou-Kan (2018) refieren que el aspecto higiénico también debe tomarse en cuenta en las evaluaciones de desempeño, que regularmente varían de acuerdo a cada autor, pero que básicamente se traducen en una organización de la estación de trabajo y la presencia del colaborador.

La teoría general de la Gestión del Talento Humano es el enfoque basado en competencias que trata sobre la necesidad que las personas estén en la capacidad de búsqueda de información sobre los colaboradores, seleccionándola, procesándola e interpretándola para solucionar los diferentes problemas que se pueda presentar en un determinado momento. Asimismo, es urgente y pertinente dejar el tradicionalismo, el conocimiento no puede estar fragmentado, hay que integrarlo para poder enfrentar al mismo conocimiento complejo, es necesario para formar personas de manera integral biopsicosocial. Esta teoría fue expuesta por Cano (2019) y por Galaz, Jiménez y Díaz (2019). De acuerdo con la autora, el propósito del enfoque basado en competencias es desarrollar en las personas humanas, conocimientos, habilidades y actitudes, encaminadas a resolver situaciones nuevas que se presentan en un determinado contexto espacial y de tiempo.

Para la teoría de investigación del desempeño laboral, es el modelo por competencias de McClelland (2018) refirió que la competencia laboral es la capacidad de desarrollar de manera eficaz un trabajo empleando las habilidades, destrezas, comprensiones y conocimientos que facilitan la solución de otras contingencias o problemas. Esta habilidad es una fundamentación del enfoque por

competencias, y busca la apreciación del rendimiento que se tiene con respecto a la productividad de cada persona.

La variable desempeño laboral con respecto a los docentes, se sustenta en la teoría general de la gestión por competencias, para Galaz, Jimenez y Díaz (2019) es la capacidad de desarrollar de manera efectiva cada una de las habilidades, destrezas y conocimientos con respecto a la responsabilidad que cada empleado tiene en la estructura organizacional por su cargo. Para este enfoque teórico, es importante el desempeño laboral por competencias como enfoque de los indicadores necesarios para gestionar el capital humano.

Además, el desempeño laboral se sustenta en la teoría específica de la evaluación del desempeño de Alles (2007) que sirve para comprobar el grado de cumplimiento de expectativas y objetivos con respecto a las políticas empresariales y que añaden aspectos importantes medidos a través de habilidades y destrezas que pueden potenciar los procesos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

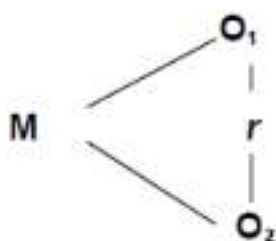
En relación a la metodología, la investigación debe clasificarse en tipos y diseños, con respecto al tipo de investigación Carrasco (2018) diferencia los estudios no experimentales y experimentales; los primeros carecen de manipulación intencional por parte del científico, se empleó para analizar hechos y fenómenos después de la ocurrencia.

De acuerdo a lo manifestado por el autor, la investigación que se asumió se ubicó dentro de los estudios no experimentales porque no se manipuló ninguna variable sujeta a la experimentación. En cuanto a esto, Hernández y otros (2016) indican que los diseños transaccionales correlacionales y causales, se refieren a las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o temas en un momento determinado como estudios correlacionales y causales.

Según lo indicado por el autor el estudio hizo uso del diseño correlacional, porque se pretende determinar que tanto influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador 2020.

Figura 1.

Esquema de diseño correlacional



Donde:

M: Muestra de 29 docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador 2020 y 1 rector.

O1: Gestión del Talento Humano.

O2: Desempeño Laboral Docente

r: relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

En el anexo 1 se presenta la Operacionalización de la variable. Contentiva de los aspectos de las mismas de la siguiente forma:

Variable Independiente: Gestión de Talento Humano

Definición conceptual

Habilidades: personales del docente demostrado en la realización del mismo proceso educativo en el cual tiene que promover estrategias en función de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2020).

Definición operacional

Actitudes: manifestadas en el desarrollo de la gestión del talento humano por los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil – Ecuador a través de un cuestionario de 38 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.

Variable Dependiente: Desempeño Docente

Definición conceptual

Procedimiento: sistemático de obtención de datos fiables y válidos, con la finalidad de constatar y estimar los resultados educativos que demuestran los estudiantes según sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y el tratamiento con la comunidad educativa a través de las relaciones interpersonales (López, Pozo, & Fuentes, 2019).

Definición operacional.

Conjunto de habilidades demostradas por los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil - Ecuador a través de un cuestionario de 25 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.

En el anexo se presenta la Operacionalización de la variable.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

La población, tal como afirma Córdova (2019) es el conjunto de unidades de observación con características similares y observables que se agrupan con fines

de realizar un estudio científico. Se conoce que la población debe ser homogénea para constituirse en un grupo válido de observación en cuanto al tiempo y al espacio. En este caso la población estuvo constituida por 29 docentes y un rector que laboran en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de la ciudad de Guayaquil.

Por otro lado, la muestra es el sub-conjunto de la población objeto de estudio, como afirma Arias (2016) la muestra se extrae de la población de acuerdo a diversas técnicas de muestreo, que puede ser probabilístico o no probabilístico, en este sentido, la muestra se determinó por un censo de toda la población, es decir, un muestreo no probabilístico decisional o por conveniencia, que se constituyó en una fórmula $n=N$, es decir la población es igual a la muestra. Los elementos de la población - muestra de estudio estuvo constituida por 29 docentes y un rector de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador. Para la elección de la población muestra se ha considerado a los profesores y director.

La población muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico decisional, de acuerdo a lo indicado por Münch y Ángeles (2020) “El muestreo no probabilístico se basa en el criterio del investigador. Los investigadores utilizan su propia decisión al seleccionar los elementos de una muestra” Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra porque se ajusta a unos parámetros aceptables a nivel científico con un muestreo no probabilístico.

Por lo tanto, se decidió trabajar como muestra con la misma población de los 29 docentes y el rector que laboran en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador. Se empleó esa técnica de muestreo probabilístico porque se constituía en un método pertinente en cuanto al diseño de investigación aplicada y cuantitativa. Además, se seleccionó esa unidad de análisis porque describe de manera adecuada la realidad que puede ser percibida por ambas perspectivas.

Muestra

UNIDAD EDUCATIVA ABRAHÁN CHANCAY DE GUAYAQUIL – ECUADOR.	N° ENCUESTADOS
Docentes la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil – Ecuador.	
Rector de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador	29
TOTAL	1
	30

Fuente: Elaborado por la autora (2020).

Criterios de inclusión:

- Docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2020.

- Rector de la Unidad Educativa Abrahán Chancay.

Criterios de exclusión:

- Docentes de otras unidades educativas distintas a Abrahán Chancay

- Rectores de otras unidades educativas distintas a Abrahán Chancay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para autores como Hernández et al. (2016) los datos de la población se recopilan a través de una técnica denominada encuesta, aplicando un instrumento como el cuestionario para ambas variables de estudio. Sobre la aplicación de la técnica de la encuesta, Carrasco (2019) define que es la técnica que indaga, explora y recolecta datos a través de interrogantes en forma directa e indirectamente a los participantes involucrados en la investigación.

Para Arias (2016) el estudio que configuró dos instrumentos, un cuestionario para cada una de las variables, esto con el fin de poder realizar la correlación estadística de manera adecuada. De igual forma se buscó establecer la validez del instrumento con respecto al constructo, realizado por expertos en educación y gestión de los recursos humanos, mide las variables conforme a indicadores específicos para cada uno de estos aspectos o subsistemas dentro de los temas elegidos.

El coeficiente alfa de Cronbach, con respecto a la aplicabilidad de la muestra seleccionada en cuanto a lo indicado por Hernández et al. (2016) con el fin de generar un instrumento que se aplique como una muestra y en base de los resultados como el coeficiente de validez, con Alfa de Cronbach de 0,96, que para el caso es adecuado.

3.5. Procedimientos

Habiéndose elaborado los instrumentos para las variables: gestión del talento humano y desempeño laboral, se aplicó una prueba piloto en otra institución

educativa a 10 docentes, estas encuestas se sometieron al alfa de Cronbach para poder determinar el nivel de confiabilidad.

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos realizados, se realizó sobre los profesores de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil, en Ecuador, con la aplicación de un cuestionario contentivo de 38 ítems de la variable gestión del talento humano: sobre provisión (9 ítems), sobre entrenamiento (9 ítems), sobre desarrollo (6 ítems), sobre motivación (8 ítems) y mantenimiento (6 ítems), también contestarán a 25 ítems de la variable desempeño laboral: Comunicación (5), Liderazgo (5), Motivación (5) Seguridad (5), Orden y Limpieza (5). Las cuáles serán respondidas: con tres alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca empleando la escala de Likert (Baró, 2017).

Los instrumentos serán sometidos a la validación de expertos, en este caso por el docente del curso y dos expertos más en metodología de la investigación. Para la aplicación de los cuestionarios se solicitó el permiso correspondiente presentando una solicitud al director de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador (Ver anexo, solicitud y respuesta de la dirección del plantel). Asimismo, se pidió e incorporó al proceso el consentimiento de los sujetos de la investigación en este caso, de los docentes involucrados en el presente estudio (Baró, 2017).

3.4. Método de análisis de datos

En este estudio se aplicó la estadística descriptiva que se representó en tablas de frecuencia y porcentajes (Sarmiento, 2017). Asimismo, los datos se agruparon y se codificaron de acuerdo a las dimensiones que fueron representadas a través de tablas cruzadas teniendo en cuenta los objetivos, donde se obtendrán los resultados en cifras porcentuales; este proceso evidenció los hallazgos (Paniagua, 2015).

De acuerdo a Tamayo (2013) el análisis que permite analizar en forma estadística los datos que se recopilen por los instrumentos de recolección de datos, con el objetivo de ser ordenados y organizados para poder ser aprovechados y analizados de manera tal que sirvan para la toma de decisiones (Nolberto, 2017).

La estadística inferencial, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman validó o rechazó las hipótesis formuladas en el presente estudio: La

gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de la unidad educativa Abrahán Chancay de Ecuador 2020.

3.7. Aspectos éticos

Internacionales

La presente investigación ha respetado los derechos de los autores consultados según normas APA porque contienen los aspectos técnicos de aceptación internacional para la presentación de informes en ciencias sociales. (Gómez-Bastar, 2017). Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado porque se cree conveniente para la investigación que el sujeto dé su aprobación de manera consciente con respecto a la percepción que declara en su cuestionario.

En el Reglamento de los Comités de ética de investigación en seres humanos (Gomez-Bastar, 2017) se presentan los aspectos éticos para las investigaciones en las cuales se realice observación en seres humanos. Así mismo lo indicó Lawson, Faul y Verbist (2019) en su teoría sobre la investigación científica y estadística.

En relación a los comités de ética, Quezada (2016) refiere que deben velar por los aspectos éticos a nivel metodológico, científico y legal, por tal motivo se incluyen elementos éticos como el beneficio social, el consentimiento informado, la idoneidad de la investigación y la justificación de la misma.

Nacionales

En cuanto a los centros de educación superior, en su mayoría tienen reglamento de ética científica y de aprendizaje como el caso de la Universidad Católica del Ecuador con su “Código de la ética de la Investigación y el aprendizaje”, por lo que indican los aspectos necesarios para la realización de investigación en cualquier ámbito del conocimiento.

En este código se hace referencia en su artículo 4, a principios éticos en la investigación como: pertinencia, desarrollo de capacidades y competencias, manejo responsable de la información y la confidencialidad, liderazgo, participación, vinculación con la colectividad y honestidad (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2018).

Se ha respetado la autenticidad de los datos porque se describe fielmente todos los datos recogidos de manera directa. Se consideraron otros aspectos sugeridos por la Universidad César Vallejo como son:

Principio de Beneficencia: que sostiene que las investigaciones siempre están dirigidas a un bien común en la sociedad en la cual se practica y para la cual se espera buscar soluciones factibles.

No maleficencia: es unificada con la beneficencia, pues se debe realizar la investigación sin crear ningún tipo de influencia negativa para los sujetos objeto de estudio ni para el entorno.

Autonomía: el investigador debe mantener una actitud autónoma sin intervenir ni manipular la información de acuerdo a su criterio, eliminando todo sesgo que pudiera distorsionar los resultados.

Justicia: los conocimientos, hallazgos y conclusiones del estudio deben estar guiados por la legalidad y la honestidad, criterios que se unen al valor de la justicia en cuanto al proceso científico (Universidad César Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Abraham Chancay de Guayaquil - Ecuador durante el primer semestre del año 2020.

Tabla 1.

*V1 Gestión del Talento Humano*V2 Desempeño Laboral Docente*

		V2 Desempeño Laboral Docente	
		Alto	Total
V1 Gestión del Talento Humano	Alto	90.0%	90.0%
	Medio	10.0%	10.0%
Total		100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la Tabla 1, el 90,0% de los sujetos que respondieron el cuestionario indicaron que ambas variables tienen un nivel alto. Por lo tanto, el 10,0% de los mismos, evidenciaron que la primera de las variables contiene un rango medio y que la segunda un rango alto. Con estos antecedentes, se infiere la predominancia del nivel de calificación alto en las dos variables.

Objetivo Específico 1:

Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 2.

*V1 Gestión del Talento Humano*D1 Comunicación*

		D1 Comunicación		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión del Talento Humano	Alto	80.0%	10.0%	90.0%
	Medio	3.3%	6.7%	10.0%
	Total	83.3%	16.7%	100.0%

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

De igual forma, en la tabla 2, se puede visualizar que el 80,0% de los sujetos que respondieron el instrumento califican por sus respuestas en rango alto la variable gestión y la primera dimensión de la segunda variable desempeño, con rango alto. Lo que deja un 10,0% para rango medio en la dimensión comunicación, además de y 10,0% para el rango bajo de la misma dimensión.

En cuanto a esto, se comparan ambos resultados infiriendo que existe una predominancia del nivel de calificación alto tanto en la gestión del talento humano como en la dimensión comunicación.

Objetivo Específico 2:

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la habilidad liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 3.

*V1 Gestión del Talento Humano*D2 Liderazgo*

		D2 Liderazgo		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión del Talento Humano	Alto	90.0%		90.0%
	Medio	3.3%	6.7%	10.0%
Total		93.3%	6.7%	100.0%

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

De igual manera, en la tabla 3, se evidencia que el 90,0% de los sujetos que respondieron el instrumento, calificaron la primera variable con respecto a la dimensión liderazgo de la segunda variable con un nivel alto. Además, la dimensión liderazgo dentro de la variable desempeño laboral docente, con un rango medio se estimó en un 10,0%.

Comparando los resultados obtenidos, se puede indicar que predomina el nivel de calificación alto en la variable gestión del talento humano con relación a la dimensión liderazgo de la variable desempeño laboral docente.

Objetivo Específico 3:

Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 4.

*V1 Gestión del Talento Humano*D3 Motivación*

		D3	
		Motivación	Total
		Alto	
V1 Gestión del Talento Humano	Alto	90.0%	90.0%
	Medio	10.0%	10.0%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

Asimismo, se puede ver en la tabla 4, que el 90,0% de los sujetos objeto de estudio calificaron a la variable 1 con respecto a la dimensión motivación de la variable 2, como parte de un nivel alto.

Lo que deja un 10,0% de los docentes entrevistados como parte del rango medio en la dimensión motivación con respecto a la segunda variable y la primera variable en todas sus dimensiones.

Comparando ambos resultados se infiere que existe predominancia del nivel de calificación alto para la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral docente.

Objetivo Específico 4:

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la destreza seguridad de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 5.

*V1 Gestión del Talento Humano*D4 Seguridad*

		D4		
		Seguridad		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión del Talento Humano	Alto	90.0%		90.0%
	Medio	3.3%	6.7%	10.0%
	Total	93.3%	6.7%	100.0%

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

Tal como se visualiza en la tabla 5, el 90,0% de los sujetos que fueron objeto de estudio y respondieron a las preguntas del cuestionario, pudieron evidenciar un nivel alto en la variable gestión con respecto a la dimensión seguridad de la segunda variable.

Esto deja como diferencia un 6,7% de rango medio en la dimensión seguridad de la segunda variable y la primera variable; y un 3,3% de rango medio en los mismos términos.

Comparando estos resultados se puede inferir que existe predominancia del nivel de calificación alto de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión seguridad del desempeño laboral docente.

Objetivo Específico 5:

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la destreza orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 6.

*V1 Gestión del Talento Humano*D5 Orden y Limpieza*

		D5 Orden y Limpieza		Total
		Alto	Medio	
V1 Gestión del Talento Humano	Alto	83.3%	6.7%	90.0%
	Medio	3.3%	6.7%	10.0%
	Total	86.7%	13.3%	100.0%

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

Con respecto a la tabla 6, se pudo notar que el 86,7% de los sujetos calificaron a la variable 1 así como a la dimensión orden y limpieza de la variable 2, en un nivel alto, por lo que el 13,3% calificaron a la variable inicial con respecto a la dimensión quinta de la segunda variable con rango medio.

Para poder someter estos resultados a una comparación, se puede inferir que predomina el nivel alto en la relación entre la variable inicial y la quinta dimensión de la segunda variable.

Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no provienen de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión del Talento Humano	.121	30	.200*	.906	30	.012
V2 Desempeño Laboral Docente	.208	30	.002	.726	30	.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad	
V1 Sig. = 0,012	$< \alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	$< \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados Inferenciales

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil, para el período 2020.

H0: No existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil, para el período 2020.

Tabla 7.

Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y V2 Desempeño Laboral Docente

		V1 Gestión del Talento Humano	V2 Desempeño Laboral Docente
Rho de Spearman	V1 Gestión del Talento Humano	1.000	,534**
		Sig. (bilateral)	.002
		N	30
	V2 Desempeño Laboral Docente	,534**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002
		N	30

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

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

En la tabla 7, se observa un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,534**** y una Sig. = 0,002 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral docente.

Hipótesis Específica 1

HE₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

HE₀₁: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 8.

Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D1 Comunicación

			V1 Gestión del Talento Humano	D1 Comunicación
Rho de Spearman	V1 Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,430*
		Sig. (bilateral)		.018
		N	30	30
	D1 Comunicación	Coeficiente de correlación	,430*	1.000
		Sig. (bilateral)	.018	
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

En la tabla 8, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,430*** y una Sig. = 0,018 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y la dimensión comunicación de la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión comunicación.

Hipótesis Específica 3

HE₃: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

HE₀₃: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 10.

Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D3 Motivación

			V1 Gestión del Talento Humano	D3 Motivación
Rho de Spearman	V1 Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,433*
		Sig. (bilateral)		.017
		N	30	30
	D3 Motivación	Coeficiente de correlación	,433*	1.000
		Sig. (bilateral)	.017	
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,433*** y una Sig. = 0,017 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación.

Hipótesis Específica 4

HE₄: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la destreza seguridad de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

HE₀₄: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la destreza seguridad de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 11.

Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D4 Seguridad

			V1 Gestión del Talento Humano	D4 Seguridad
Rho de Spearman	V1 Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,528**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	30	30
	D4 Seguridad	Coefficiente de correlación	,528**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,528**** y una Sig. = 0,003 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y la dimensión seguridad de la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión seguridad.

Hipótesis Específica 5

HE5: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la destreza orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

HE5o: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la destreza orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Guayaquil-Ecuador para el período 2020.

Tabla 12.

Correlación entre V1 Gestión del Talento Humano y D5 Orden y Limpieza

			V1 Gestión del Talento Humano	D5 Orden y Limpieza
Rho de Spearman	V1 Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,363*
		Sig. (bilateral)		.049
		N	30	30
	D5 Orden y Limpieza	Coeficiente de correlación	,363*	1.000
		Sig. (bilateral)	.049	
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario realizado por la autora (2020).

Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,363*** y una Sig. = 0,049 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y la dimensión orden y limpieza de la variable desempeño laboral docente es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión orden y limpieza.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación ha comprobado los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables de estudio, las mismas que se basan en una teoría denominada capital humano y que contiene un enfoque específico descrito por Vera y Crossan (2004) en lo que respecta a la administración del capital humano referido a las unidades educativas, se puede decir que se fijan las posturas teóricas en referencia a las competencias laborales con la teoría de Alles (2016) así como el enfoque teórico XY de Mc Clelland (2018) en cuanto a esto, se puede sintetizar sobre los objetivos alcanzados de la manera siguiente:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador durante el primer semestre del año 2020.

Para realizar un análisis de los hallazgos conseguidos, se inicia con la tabla 1, que indica un predominio del nivel medio con un 90%, en las dos variables descritas en el proceso de investigación, del mismo modo en la tabla 7, se constata la relación entre ambas variables como moderada, conforme al coeficiente Rho de Spearman, en cuanto a las dos variables elegidas por la investigadora, en tal sentido se considera que esta investigación fue válida y la relación entre ambas variables es significativa para efectos científicos.

Con estos resultados, se pudo diferenciar que lo logrado se diferencia con la tesis de Caycho (2017) en referencia a lo que se describió en el Instituto El Buen Pastor del Distrito Los Olivos, con respecto al periodo del año 2016, cuyo resultado se pudo notar en la correlación significativa entre las variables idénticas a las trabajadas por este proyecto, que demostró con un coeficiente Spearman del 0,01 ($r=0,798$ y $p=0,000$), que además demostró en su instrumento un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,919, lo que es bastante aceptable. En cuanto a las diferencias,

se pudo notar que el autor citado logró resultados menos elevados con respecto a ambas técnicas de la estadística aplicada al campo de las ciencias administrativas.

De igual forma, es necesario comparar además con el autor Suárez (2017) que evidenció una relación significativa entre las mismas variables descritas en este estudio, pero aplicado no a una empresa de servicios educativos, sino a una empresa comercial denominada Leoncito, S.R.L., dedicada a la importación de artículos de bazar, esta serie de hallazgos logrados, destaca que se requiere de manera contundente que se fortalezcan los procesos de evaluación al personal con respecto a su desempeño, haciendo énfasis en las habilidades y destrezas técnicas requeridas para cada cargo.

La técnica para determinar la correlación entre ambas variables se pudo notar en cuanto a un índice de productividad que fue de $x=4,43$; lo que indica que si se fortalece la administración de recursos humanos se podría lograr una mejora en el desempeño de los trabajadores. Se recomendó en este caso que se realice un diagnóstico eficaz sobre el comportamiento de las personas en su rendimiento y que se propongan estrategias para la mejora de los procesos de entrenamiento y desarrollo profesional, lo que generaría un impacto positivo en el desempeño laboral en general.

De acuerdo a lo anterior, en estos casos se evidenció una coincidencia en cuanto a las dos variables elegidas, además, que todos los autores coinciden con la relación directa entre ambas variables, con distintos métodos de comprobación, pero generando resultados similares.

Objetivo Específico 1:

Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad comunicación de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador para el período 2020.

Tal como se muestra en la tabla 2, se pudo comprobar que existe una relación entre la primera variable y la dimensión comunicación de la segunda

variable con un rango del 80%, que se considera alto; además de la tabla 8, que indica un coeficiente Rho de Spearman de 0,40 y una significancia de nivel 0,05 de dos colas, con cifras que además, refieren una relación existente entre lo que se obtuvo de la variable inicial y las dimensiones de la segunda variable en cuando a la comunicación como alta. Por todo esto, el aumento en una comunicación eficaz dentro de lo que es el rol del cargo de docente, se puede decir que repercute de manera directa en el resultado de la productividad de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de la ciudad de Guayaquil.

Los hallazgos del estudio presente con respecto al realizado por Tomalá y Pozo (2019) que tiene similares tratamientos con respecto a las variables de estudio, en la administración del capital humano, con respecto a los subsistemas definidos como el reclutamiento, la selección, la inducción, el desarrollo, las relaciones laborales, la retención; además de dimensiones en cuanto al desempeño de los trabajadores docentes, con respecto a la comunicación eficaz, el liderazgo, el uso de herramientas didácticas, la organización y la presentación personal.

En tal sentido, los resultados obtenidos en el estudio citado contienen una relación significativa Rho 0,380 con 0,000 sig., alcanzados donde existe la relación de rango alto, concluyendo que, si existe una correlación entre ambas variables y que se logró notar con respecto a las estadísticas de ambos estudios, que evidenció la existencia de una incidencia entre una y otra, comprobando la hipótesis general además de negar la hipótesis nula.

En este sentido, se debe indicar que, en el caso presente, la correlación se comprobó con un rango alto, con respecto a la dimensión de comunicación de las variables de desempeño docente.

Objetivo Específico 2:

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la habilidad liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020.

En la tabla 3 se evidencia, que de acuerdo a los sujetos encuestados existe una relación entre la gestión del talento humano y la dimensión liderazgo del desempeño laboral docente en un 90%. Además, de acuerdo a la Tabla 9 se pudo observar que existe un coeficiente de Spearman igual a 0,514 y una significancia de 0,01 valores que señalan que la correlación que se obtuvo entre la variable gestión del talento humano y la dimensión liderazgo es alta.

Estos resultados se diferencian de los hallazgos que se revisaron en la tesis realizada por Caycho (2017) en dos instituciones educativas de Perú, durante el año 2018, sobre las mismas variables, gestión del talento humano y desempeño laboral, coincide a nivel general, pero se distancia con respecto a la relación con la dimensión liderazgo, que mantuvo una significancia media.

Objetivo Específico 3:

Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la habilidad motivación de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020.

En la tabla 4 se evidencia existe predominancia del nivel de calificación alto, en 90% para la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral docente. Además, se observó en la Tabla 10 un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,433*** y una Sig. = 0,017 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral docente es moderada, directa y significativa al nivel 0.05; se obtuvo entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación como alta y significativa en un nivel de 0,433.

Estos resultados se diferencian de los hallazgos que se revisaron en la tesis presentada por Sarmiento (2017) que obtuvo diferentes resultado a la que se presenta en esta ocasión porque sólo trabajó sobre la gestión del talento humano, relacionado a la evaluación del desempeño por competencias, lo que obtuvo como resultado que existe una relación entre ambas variables a través de un coeficiente

de correlación de Pearson, pero con un enfoque cualitativo que refirió que existe una relación significativa pero se concentró en los procedimientos académicos burocráticos como interferencia para la comunicación y lograr la motivación en el personal docente.

Objetivo Específico 4:

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la seguridad de los docentes de la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador para el período 2020.

En la tabla 5 el 90% de los sujetos encuestados calificaron tanto a la variable gestión del talento humano como a la dimensión seguridad de la variable desempeño laboral docente en el nivel alto. Por lo que se puede decir que existe predominancia del nivel de calificación alto de la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión seguridad del desempeño laboral docente.

De igual forma en la Tabla 11, se puede observar que existe un coeficiente de Spearman igual a 0,528** y una significancia de 0,01 valores que señalan que la correlación que se obtuvo entre la variable gestión del talento humano y la dimensión comunicación es moderada y significativa en un nivel de 0,528.

Estos resultados se diferencian de los hallazgos que se revisaron en la tesis publicada por Medina (2017) porque tomó como coeficiente de correlación de Pearson, con un nivel de significancia de 0,971 lo que se aplicó con respecto a la variable gestión del talento humano, pero considerando la seguridad como dimensión dentro de la variable clima organizacional. Asimismo, la dimensión seguridad del clima laboral promueve el desempeño laboral, al respecto indica la relación de Pearson es de 0,791 significando una correlación positiva, es decir que a mayor comunicación mejor es el desempeño laboral.

Objetivo Específico 5:

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la habilidad orden y limpieza de los docentes de la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador para el período 2020.

En la tabla 6 que el 83,3% de los encuestados calificaron tanto a la variable gestión del talento humano como la dimensión orden y limpieza de la variable desempeño laboral docente en un nivel alto. Al comparar los resultados se infiere que existe predominancia del nivel alto en la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión orden y limpieza.

Asimismo, en la Tabla 12, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,363*** y una Sig. = 0,049 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión del talento humano y la dimensión orden y limpieza de la variable desempeño laboral docente es baja, directa y significativa al nivel 0.5; por lo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión orden y limpieza.

Estos resultados se diferencian de los hallazgos que se revisaron en la tesis publicada por Dender (2016) que hizo referencia a una investigación que tuvo como tema el estudio de la gestión del talento humano por competencias del personal docente de la carrera de ingeniería eléctrica de la Universidad Técnicas Vargas de Torres, lo que logró una observación en cuanto a las dimensiones gestión del talento humano y competencias; se analizó lo manifestado por 135 sujetos de observación, divididos entre 120 estudiantes y 15 docentes; quienes dieron su perspectiva sobre las dimensiones.

Esto resultados porcentuales evidenciaron sobre la gestión por competencias en el ámbito académico aspecto importante que centrado en el talento humano podían generar conocimiento innovación y buenas prácticas docentes además que un 46% no tenía conocimiento ni idea de la gestión por competencias en el mundo académico organizacional empresarial y social esta investigación. Lo que en esta ocasión se obtuvo fue una correlación Rho de

Spearman de 0.347 con respecto a la dimensión orden y limpieza con una significancia moderada, cuyo aspecto no fue tomado en cuenta en la investigación de los antecedentes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral docente, en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador durante el primer semestre del año 2020. El resultado del Rho de Spearman = 0,534 (Sig.=0.05<0.01), que indica que existe una correlación moderada y significativa al nivel 0.01. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel medio con un 53% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar que se evidencia una correlación moderada existente entre ambas variables, coincidiendo con los resultados de los antecedentes que se citan en los referentes empíricos. Además, en los resultados descriptivos se comprobó que existe una relación con un nivel alto entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral docente, de acuerdo a los sujetos de observación.
2. De igual manera, se comprobó que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y la dimensión comunicación de la variable desempeño laboral, en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador durante el primer semestre del año 2020. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel alto con un 90% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar que se evidencia una correlación moderada existente entre ambas variables, coincidiendo con los resultados generales.
3. Además, se comprobó que existe una relación significativa entre la variable talento humano y el desempeño laboral en la dimensión liderazgo, en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador, durante el primer semestre del año 2020. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel medio con un 90% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar que se evidencia una correlación moderada existente entre ambas variables, coincidiendo con los resultados generales.

4. Del mismo modo, se comprobó que existe una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la dimensión motivación, en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador, durante el primer semestre del año 2020. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel alto con un 90% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar que se evidencia una correlación moderada existente entre ambas variables, coincidiendo con los resultados generales.
5. Del mismo modo, se comprobó que existe una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la dimensión seguridad, en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador, durante el primer semestre del año 2020. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel alto con un 68% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar que se evidencia una correlación moderada existente entre ambas variables, coincidiendo con los resultados generales.
6. Del mismo modo, se comprobó que existe una relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la dimensión orden y limpieza, en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Ecuador, durante el primer semestre del año 2020. Los resultados también revelan que existió un predominio del nivel alto con un 83% en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en su dimensión orden y limpieza. Mediante los resultados inferenciales, se pudo determinar que se evidencia una correlación moderada existente entre ambas variables, coincidiendo con los resultados generales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Unidad Educativa la Unidad Educativa Particular Abraham Chancay de Guayaquil - Ecuador se apliquen estrategias de la administración del recurso humano que permitan fortalecer a su vez el desempeño en cuanto a lo que exige el rol docente y a las dimensiones propuestas como son: comunicación, liderazgo, seguridad, motivación, así como el orden y limpieza.
2. Es necesario implementar condiciones favorables en para mejorar las competencias y habilidades del perfil docente, con mejoras en sistemas de entrenamiento que aumenten cualidades necesarias para su desenvolvimiento como la comunicación y el liderazgo. Además, con respecto a la administración del recurso humano de la escuela Abraham Chancay, es necesario que se mantenga condiciones óptimas de planificación organización, supervisión y control.
3. Del mismo modo, la inducción de docentes nuevos se complementa con la planificación de actividades que faciliten el desarrollo de un plan de carrera, el avance como personas y su disposición para acumular una cantidad mayor de conocimientos con respecto a la educación y a la materia que imparten a los estudiantes.
4. Finalmente, el desarrollo del personal se logra a través de la generación de un clima organizacional en el cual se favorezca la comunicación, se impulse al docente a tomar el control de su liderazgo, se estimule de manera adecuada con incentivos y se implementen mecanismos para que se mantengan los espacios de trabajo en perfecto orden, así como la presentación del personal.

REFERENCIAS

- Ahmed, M. (2016). The Relationship between Human Resource Management Ambidexterity and Talent Management: The Moderating Role of Electronic Human Resource Management. *International Business Research*, 80-94.
- Al-Dalahmeh, M. (2020). Talent Management: A systematic review. *Oradea Journal of Business and Economics*, 115-123.
- Alles, M. (2017). *Selección por competencias*. Madrid, España: Ediciones Prisma.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Limusa.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: implications for. *Handbook of well-being/ Nova Scholar*, 1-14.
- Balcerzyk, R., & Materac, J. (2019). Talent management as a concept of human capital management. *Scientific papers of Silesian University of Technology*, 7-18.
- Baró, J. (2017). *Estadística Descriptiva*. México: Parramon.
- Cano, E. (2019). Evaluation by Competences in Higher Education: Good practices in the face of current challenges. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5-8.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Caycho, F. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa -Satipo*. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos. 10ma edición*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Chu-Mei, L., & Chou-Kan, C. (2018). Modeling turnover intention and job performance: the moderation of perceived benevolent climate. *Review of Managerial Science*, 611-613.

- Clemente, D. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 14 de la Ugel 07, 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 540-566.
- Dalkir, K. (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Massachusetts, USA: Massachusetts Institute of Technology.
- Danilina, I., Reznikova, O., Verna, & Ganieva, A. (2017). Prospects for introducing the talent management concept into russian companies. *Revistas Espacios*, 1-10.
- Deloitte. (2019). *Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos*. Madrid, España: AndeanEcuador Consultores Estratégicos.
- Downes, P., Crawford, E., Seibert, S., Stoverink, A., & Campbell, E. (2020). Referents or role models? The self-efficacy and job performance effects of perceiving higher performing peers. *Journal of Applied Psychology*, 110-123.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2020). *Administración y Control de la Calidad. 10 ma edición*. México D.F.: Cengage Learning.
- Galaz, A., Jimenez, M., & Díaz, Á. (2019). Evaluation of teaching performance in Chile and Mexico. Background, convergences and consequences of a global standardization policy. *Revista Perfiles Educativos*, 1-11.
- Gómez-Bastar, S. (2017). *Metodología de la Investigación*. México DF: Ediciones Red Tercer Milenio.
- Groena, M., & Woutersab, C. (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, 51-66.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill Interamericana.
- Jaramillo, O. (2015). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña u mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del N*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Lawson, T., Faul, A., & Verbist, A. (2019). *Research and Statistics for Social Workers*. New York: Apex.

- López, J., Pozo, S., & Fuentes, A. (2019). Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español. *Revista Aula Abierta*, 321-330.
- McClelland, D. (2018). *Study of Human Motivation*. Madrid: Marcea.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Munasinghe, M., & De-Alwis, C. (2017). The Impact of Talent Management on Organizational Performance: A Study of Organizations in Apparel Industry in Sri Lanka. *Corpus Review*, 23-34.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huanuco, Perú: Universidad de Huanuco.
- O'Bryan, C., & Casey, A. (2017). Talent Management: Hiring and De alent Management: Hiring and Developing Engaged Emplo eloping Engaged Employees . *Library Leadership & Management*, 32-42.
- Orejuela, P. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortíz de la Parroquia Virgen de Fátima de Yaguachi*. . Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Paniagua, R. (2015). *Metodología para la Validación de una Escala o Instrumento de Medida*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Pino, D. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Quezada, N. (2016). *Metodología de la Investigación. Estadística Aplicada en la Investigación*. Buenos Aires: Macro.
- Rana, N. (2017). Talent Management: An emerging Human Resource Concept . *International Journal of Business Administration and Management*. , 227-234.
- Reeshad, D., Balca, A., & Filip, L. (2019). Within-Person Job Performance Variability Over Short Timeframes: Theory, Empirical Research, and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 421-443.

- Revista Ekos. (2017, Enero 4). *Gestión del Talento Humano en Cifras*. Retrieved from <https://www.ekosnegocios.com/articulo/gestion-del-talento-humano-en-cifras>
- Robert, J., & David, M. (2019). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Revista Elsevier*, 201-220.
- Roberto, D. (2016). *Gestión del talento humano por competencias de los docentes de la carrera de ingeniería eléctrica de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Romero, L. (2017). *Retención del talento humano en las organizaciones*. S/Ciudad: Instituto Universitario Aeronáutico.
- Santillán, J. (2015). *Efectos del método de proyectos en la formación por competencias de los estudiantes del Tecnológico de Cali, 2015*. (Tesis doctoral), Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Sarmiento, J. (2017). *Relationship of Human Talent Management and Labor Performance of the personnel of the Central University area*. Quito, Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- Sosa, G. (2017). *La Gestión Educativa en el Marco del Buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Suárez, F. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa leoncito S.R.L. Chiclayo 2017*. Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Tamayo, M. (2013). *El Proyecto de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- The Addeco Group. (2019). *Índice de Competitividad del Talento Global (GTCL)*. Londres, UK: Addeco.
- Tomalá, J., & Pozo, M. (2019). *La Gestión de Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Docente de la Piura*, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Universidad César Vallejo. (2020). *Guía de Elaboración de Trabajos de Investigación*. Tumbes, Perú: UCV.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de los docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Revista Podium*, 345-352.

- Viswesvaran, C., & Ones, D. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. *The Blackwell*, 2-12.
- Wu, M.-C., Nurhadi, D., & Zahro, S. (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* , 146-160.
- Yuslena, S. (2020). Predictors of Job Performance: Moderating Role of Conscientiousness. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11-23.
- Zambrano, E. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la Escuela de Educación Básica “Manuela Cañizares”, Santa Elena, 2017*. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La Administración del talento humano, son conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la gente o recursos humanos de un puesto administrativo, en la que influyen análisis de puesto, planificación de las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de los candidatos al puesto, selección de los candidatos, orientación y capacitación al puesto, proveer incentivos y prestaciones, evaluación del desempeño y la formación del compromiso del empleado (Much y García, 2016).	Esta definición lleva a indicar que la gestión del talento humano requiere de una serie de procesos que se dan dentro del departamento de recursos humanos y que tienen como objetivo fundamental la retención del talento humano para que forme parte de la identidad empresarial y se forme en cuanto a la cultura de la empresa dentro de un clima laboral adecuado.	Dimensión 1: Provisión (Chiavenato, 2019)	Indicador 1: Proceso de Selección	De intervalo
				Indicador 2: Requerimiento de Personal	
				Indicador 3: Innovación de Personal	
				Indicador 4: Eficacia	
			Dimensión 2: Entrenamiento (Chiavenato, 2019)	Indicador 1: Desarrollo de competencias	
				Indicador 2: Gestión de la calidad	
			Dimensión 3: Desarrollo (Chiavenato, 2019)	Indicador 1: Desarrollo Institucional	
				Indicador 2: Identidad y Cumplimiento de Objetivos	
				Indicador 3: Delegación de Funciones	
			Dimensión 4: Motivación (Chiavenato, 2019)	Indicador 1: Estímulos	
				Indicador 2: Comportamiento	
				Indicador 3: Compensación	
			Dimensión 5: Mantenimiento (Chiavenato, 2019)	Indicador 1: Beneficios	
				Indicador 2: Plan de carrera	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Desempeño Laboral	Son acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para en cuanto al logro de los objetivos. (Chiavenato, 2019)	El desempeño laboral es la manifestación de la calidad de las actuaciones de los colaboradores o empleados de una empresa, lo que incide de manera directa en los resultados organizacionales.	Dimensión 1: Comunicación (Alles, 2007).	Indicador 1: Comunicación eficaz	De intervalo
				Indicador 2: Expresión Temática	
				Indicador 3: Estrategias Comunicativas	
			Dimensión 2: Liderazgo (Alles, 2007).	Indicador 1: Inspiración en el grupo	
				Indicador 2: Efectividad del líder	
			Dimensión 3: Motivación (Alles, 2007).	Indicador 1: Disciplina	
				Indicador 2: Aportes a la gestión	
			Dimensión 4: Seguridad (Alles, 2007)	Indicador 1: Relaciones con el entorno	
				Indicador 2: Percepción de seguridad	
			Dimensión 5: Orden y Limpieza (Alles, 2007)	Indicador 1: Orden	
				Indicador 2: Aseo Presentación	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1: Cuestionario de Gestión del talento humano

Estimado (a) docente opina sobre la **gestión del talento humano** de tu institución.

Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: colorettes79@gmail.com **Sexo:** Masculino ()

Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA		
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
DIMENSIÓN 1: PROVISIÓN				
INDICADOR: SELECCIÓN DE PERSONAL				
1	El rector realiza el proceso de selección del personal docente de acuerdo a las necesidades de la unidad educativa.	1	2	3
2	El rector propone criterios de selección de personal docente a la instancia correspondiente.	1	2	3
INDICADOR: REQUERIMIENTO DE PERSONAL				
3	Evalúa la necesidad del personal docente que le falta para ofertar el servicio educativo.	1	2	3
4	El rector coordina con la instancia correspondiente el perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo que necesita.	1	2	3
5	El rector propone ante su superior los criterios de selección del personal docente que requiere de acuerdo a las normas de contratación de personal.	1	2	3
INDICADOR: INNOVACIÓN DE PERSONAL				
6	El rector identifica personal docente con capacidades innovadoras en la comunidad que podrían brindar un servicio educativo de calidad	1	2	3
7	El rector realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos.	1	2	3
INDICADOR: EFICACIA				
8	El rector logra sus metas en relación a la necesidad de personal docente que requiere.	1	2	3
9	El rector coordina de manera eficaz con las instancias superiores la provisión de personal docente.	1	2	3
DIMENSIÓN 2: ENTRENAMIENTO				
INDICADOR: DESARROLLO DE COMPETENCIAS				
10	El rector evalúa las competencias que los docentes requieren para su desempeño.	1	2	3
11	El rector promueve la capacitación frecuente del personal docente de acuerdo a su nivel educativo.	1	2	3
12	El rector motiva a sus docentes para que continúen formándose constantemente.	1	2	3
13	El rector da el ejemplo con el desarrollo de sus competencias en áreas pertinentes a su liderazgo.	1	2	3
INDICADOR: GESTIÓN DE LA CALIDAD				
14	El rector promueve el trabajo colegiado para promover acciones innovadoras del conocimiento en beneficio de todo el personal docente.	1	2	3
15	El rector promueve una educación de calidad a través de los grupos de inter aprendizaje entre los docentes.	1	2	3
16	El rector después de una supervisión brinda el asesoramiento respectivo para mejorar la calidad del servicio educativo.	1	2	3

17	El rector con el conjunto del profesorado analiza periódicamente los resultados de los logros de aprendizajes	1	2	3
18	El rector después del análisis de resultados, propone sugerencias para mejorarlos o seguirlos fortaleciendo en los logros académicos de los estudiantes.	1	2	3
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO				
INDICADOR: DESARROLLO INSTITUCIONAL				
19	El rector promueve la participación de los docentes en el desarrollo de la institución.	1	2	3
20	El rector genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional.	1	2	3
INDICADOR: IDENTIDAD Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
21	El rector se identifica de manera profesional con la unidad educativa.	1	2	3
22	El rector cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual.	1	2	3
INDICADOR: DELEGACION DE FUNCIONES				
23	El rector delega funciones entorno al desarrollo de la organización educativa.	1	2	3
24	El rector delega funciones considerando las competencias profesionales de sus trabajadores.	1	2	3
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN				
INDICADOR: ESTÍMULOS				
25	El rector estimula la especialización profesional del docente.	1	2	3
26	El rector incentiva la innovación pedagógica.	1	2	3
27	El rector motiva promoviendo el desarrollo integral de los docentes.	1	2	3
INDICADOR: COMPORTAMIENTO				
28	El rector promueve el adecuado comportamiento de los docentes de la unidad educativa.	1	2	3
29	El rector impulsa el respeto a las normas de convivencia escolar en la unidad educativa.	1	2	3
30	El rector fortalece la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes.	1	2	3
INDICADOR: COMPENSACIÓN				
31	El rector realiza actividades de compensación por el trabajo realizado	1	2	3
32	El rector compensa a los docentes que logran resultados exitosos en beneficio de la unidad educativa	1	2	3
DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO				
INDICADOR: BENEFICIOS				
33	El rector reconoce los beneficios sociales acordes a ley.	1	2	3
34	El rector otorga beneficios de reconocimiento a la labor realizada del profesorado en favor del desarrollo institucional.	1	2	3
35	El rector se preocupa por el bienestar del personal docente recompensando sus logros.	1	2	3
INDICADOR: PLAN DE CARRERA				
36	El rector comparte con los docentes el organigrama de la institución para sus futuras promociones.	1	2	3
37	El rector alienta para que sus docentes mejoren su hoja de vida.	1	2	3
38	El rector entrena a los docentes para futuros cargos de trabajo con mayor responsabilidad.	1	2	3

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Gestión del Talento Humano

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del Talento Humano	
2	Autora	Uvidia Herrera, Mabel Alexandra	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la Gestión del Talento Humano mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador 2020.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	38	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Provisión: 9 ítems D2: Entrenamiento: 9 ítems D3: Desarrollo: 6 ítems D4: Motivación: 8 ítems D5: Mantenimiento: 6 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Siempre	3
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	38-63
	Medio	2	64-89
	Alto	3	90-114

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

Cuestionario: Desempeño Laboral

Estimado (a) docente opina sobre el **Desempeño Laboral** de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: colorettes79@gmail.com **Sexo:** Masculino ()

Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA		
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN				
INDICADOR: COMUNICACIÓN EFICAZ				
1	Comunicas en forma clara tus ideas al resto de los trabajadores de tu institución.	1	2	3
2	Trasmites las clases a tus estudiantes de manera motivadora e interesante.	1	2	3
INDICADOR: EXPRESION TEMATICA				
3	Expresas con facilidad la temática en las asignaturas a tu cargo.	1	2	3
4	Comunicas oportunamente los contenidos temáticos de las asignaturas a tus estudiantes.	1	2	3
INDICADOR: ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS				
5	Utilizas diferentes estrategias comunicativas en tus clases para favorecer el aprendizaje significativo.	1	2	3
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO				
INDICADOR: INSPIRACIÓN EN EL GRUPO				
6	Prácticas refuerzos positivos en tus estudiantes para motivarlos a seguir aprendiendo.	1	2	3
7	Generas en los estudiantes interés por construir sus propios aprendizajes.	1	2	3
INDICADOR: EFECTIVIDAD DEL LÍDER				
8	Despiertas emociones positivas en tus estudiantes necesarias para el logro de sus aprendizajes.	1	2	3
9	Fomentas un clima participativo en cada una de tus clases para propiciar la interacción de los estudiantes.	1	2	3
10	Fomentas el desarrollo personal de tus estudiantes de manera permanente.	1	2	3
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN				
INDICADOR: DISCIPLINA				
11	Cumples puntualmente con los horarios de clase establecidos.	1	2	3
12	Motivas a tus estudiantes para realizar proyectos de innovación en cada periodo académico.	1	2	3
13	Motivas la participación activa de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.	1	2	3

INDICADOR: APORTES A LA GESTIÓN				
14	Contribuyes con aportaciones al logro de los objetivos de tu institución.	1	2	3
15	Los trabajadores realizan aportes para mejora constante de la gestión en tu institución	1	2	3
DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD				
INDICADOR: RELACIONES CON EL ENTORNO				
16	Mantienes buenas relaciones humanas con tu grupo de estudiantes.	1	2	3
17	Propicias un ambiente adecuado para el desarrollo de las clases con tus estudiantes considerando sus diversos ritmos como estilos de aprendizaje.	1	2	3
INDICADOR: PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD				
18	La institución te brinda seguridad para trabajar en ella.	1	2	3
19	Demuestras seguridad en el desarrollo de tus actividades con los estudiantes.	1	2	3
20	Alientas a los estudiantes en actividades que los formen para prevenir diversos riesgos.	1	2	3
DIMENSIÓN 5: ORDEN Y LIMPIEZA				
INDICADOR: ORDEN				
21	Ordenas tu salón de clases constantemente.	1	2	3
22	Incentivas a que los estudiantes participen en el ordenamiento permanente del aula.	1	2	3
INDICADOR: ASEO Y PRESENTACIÓN				
23	Promueves que los estudiantes asean diariamente su área de trabajo.	1	2	3
24	Te preocupas por mantener una buena presentación personal ante los estudiantes.	1	2	3
25	Te preocupas por que tus estudiantes cuiden su presentación personal.	1	2	3

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral	
2	Autora	Uvidia Herrera, Mabel Alexandra	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir el Desempeño Laboral mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador 2020	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	N° de ítems	25	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Comunicación: 5 ítems D2: Liderazgo: 5 ítems D3: Motivación: 5 ítems D4: Seguridad: 5 ítems D5: Orden y Limpieza: 5 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		A veces	2
		Siempre	3
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	25-58
	Medio	2	59-92
	Alto	3	93-125

Fuente: Elaboración propia (2020).

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión del talento humano.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Abraham Chancay".

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral docente.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño laboral docente.

Dirigido a: Docentes en la Unidad Educativa "Abraham Chancay".

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión del Talento Humano

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión del Talento Humano.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Anzuategui Macias Keyla

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Tecnica Quevedo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Quevedo, octubre del 2020



Mg. Anzuategui Macias Keyla

Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario Desempeño Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Anzuategui Macias Keyla.

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Técnica Quevedo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Quevedo, octubre del 2020

Mg. ó Dr. Anzuategui Macias Keyla

Experto 2

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión del Talento Humano.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gestión del Talento Humano.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Guevara Santana Freddy Javier

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Técnica Quevedo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 16 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Quevedo, octubre del 2020



Mg. Guevara Santana Freddy Javier

Experto 3

Validación de instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario Desempeño Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Guevara Santana Freddy Javier.

Grado académico del experto evaluador: Master

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (x)

Institución donde labora: Universidad Técnica Quevedo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 16 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Quevedo, octubre del 2020



.....
Mg. Guevara Santana Freddy Javier

Experto 3

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1 Gestión del Talento Humano																																							
		D1 Provisión								D2 Entrenamiento								D3 Desarrollo								D4 Motivación								D5 Mantenimiento							
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
Muestra	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3		
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3		
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
	6	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2		
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
	10	1	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	
	11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
	12	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
	14	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
	15	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	20	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
	23	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
	24	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	27	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	
	28	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	
	29	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	
	30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	

		V2 Desempeño Laboral Docente																								
		D1 Comunicación					D2 Liderazgo					D3 Motivación					D4 Seguridad					D5 Orden y Limpieza				
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Muestra	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
	6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	10	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
	11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	12	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
	13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
	22	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
	27	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
	29	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
	30	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de Constructo V1		V1	D1	D2	D3	D4	D5
V1	Correlación de Pearson	1	,841**	,881**	,809**	,835**	,775**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,841**	1	,683**	,645**	,620**	,456*
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.011
	N	30	30	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,881**	,683**	1	,785**	,582**	,621**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,809**	,645**	,785**	1	,515**	,477**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.004	.008
	N	30	30	30	30	30	30
D4	Correlación de Pearson	,835**	,620**	,582**	,515**	1	,709**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.001	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30
D5	Correlación de Pearson	,775**	,456*	,621**	,477**	,709**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.011	.000	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Validez de Constructo V2		V2	D1	D2	D3	D4	D5
V2	Correlación de Pearson	1	,776**	,859**	,658**	,815**	,764**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,776**	1	,674**	.272	,450*	,502**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.145	.013	.005
	N	30	30	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,859**	,674**	1	,415*	,658**	,561**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.023	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,658**	.272	,415*	1	,650**	.340
	Sig. (bilateral)	.000	.145	.023		.000	.066
	N	30	30	30	30	30	30
D4	Correlación de Pearson	,815**	,450*	,658**	,650**	1	,499**
	Sig. (bilateral)	.000	.013	.000	.000		.005
	N	30	30	30	30	30	30
D5	Correlación de Pearson	,764**	,502**	,561**	.340	,499**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.005	.001	.066	.005	
	N	30	30	30	30	30	30

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

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	99.23	93.426	.581	.933
Ítem 2	99.20	96.028	.396	.935
Ítem 3	99.23	95.426	.391	.935
Ítem 4	99.27	93.857	.609	.933
Ítem 5	99.17	95.385	.481	.934
Ítem 6	99.10	95.266	.540	.934
Ítem 7	99.20	95.269	.414	.935
Ítem 8	99.20	93.752	.560	.934
Ítem 9	99.17	95.247	.497	.934
Ítem 10	99.13	96.326	.391	.935
Ítem 11	99.07	96.616	.400	.935
Ítem 12	99.03	96.309	.474	.935
Ítem 13	99.17	94.420	.590	.933
Ítem 14	99.20	93.752	.646	.933
Ítem 15	99.20	94.372	.577	.934
Ítem 16	99.13	94.464	.608	.933
Ítem 17	99.07	96.064	.470	.935
Ítem 18	99.17	95.040	.520	.934
Ítem 19	99.17	95.523	.466	.935
Ítem 20	99.20	94.855	.524	.934
Ítem 21	99.10	95.334	.531	.934
Ítem 22	99.23	94.668	.532	.934
Ítem 23	99.30	95.872	.391	.935
Ítem 24	99.27	94.409	.550	.934
Ítem 25	99.20	95.131	.494	.934
Ítem 26	99.17	94.006	.637	.933
Ítem 27	99.27	93.926	.601	.933
Ítem 28	99.17	94.695	.559	.934
Ítem 29	99.17	94.351	.598	.933
Ítem 30	99.17	94.351	.598	.933
Ítem 31	99.17	95.937	.419	.935
Ítem 32	99.37	95.275	.392	.936
Ítem 33	99.17	95.109	.440	.935
Ítem 34	99.17	94.420	.507	.934
Ítem 35	99.13	96.189	.407	.935
Ítem 36	99.10	95.472	.514	.934
Ítem 37	99.23	94.116	.592	.933
Ítem 38	99.40	93.559	.552	.934

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	38

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	67.87	24.189	.425	.900
Ítem 2	67.93	23.651	.508	.898
Ítem 3	67.93	23.651	.508	.898
Ítem 4	67.90	24.162	.409	.901
Ítem 5	67.77	24.047	.591	.897
Ítem 6	67.77	24.047	.591	.897
Ítem 7	67.73	24.133	.649	.896
Ítem 8	67.80	23.959	.558	.897
Ítem 9	67.83	23.592	.611	.896
Ítem 10	67.80	24.097	.519	.898
Ítem 11	67.67	24.782	.746	.897
Ítem 12	67.83	24.833	.289	.903
Ítem 13	67.67	24.782	.746	.897
Ítem 14	67.80	24.579	.385	.901
Ítem 15	68.03	24.585	.271	.905
Ítem 16	67.67	24.782	.746	.897
Ítem 17	67.77	24.392	.486	.899
Ítem 18	67.87	24.878	.258	.904
Ítem 19	67.70	24.769	.530	.899
Ítem 20	67.97	23.275	.576	.897
Ítem 21	67.77	24.668	.403	.900
Ítem 22	67.73	24.271	.601	.897
Ítem 23	67.83	23.661	.592	.896
Ítem 24	67.77	23.909	.634	.896
Ítem 25	67.80	23.752	.616	.896

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	25

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

SEÑORA: MSC. MAITTE MORA MARQUEZ

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "Thalia Cortez de Vivar"

La Lcda. Mabel Alexandra Uvidia Herrera con cédula de identidad 0918896994, estudiante de la experiencia curricular de *Diseño de Proyecto de Investigación del programa Maestría en Educación* de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Abrahan Chancay Ecuador 2020" bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumentos, a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterios y la validez del constructo del instrumentos construido para medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, MSC. MAITTE MORA MARQUEZ, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la Escuela bajo su cargo. Por se de justicia

Guayaquil, octubre del 2020

Mabel Uvidia H.

Lcda. Mabel Uvidia Herrera
CI# 0918896994



**Unidad Educativa Básica Particular
"THALIA CORTES DE VIVAR"**



AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

MSc. Maitté Mora Márquez
Directora de la Unidad Educativa "Thalia Cortés de Vivar"
Ciudad

AUTORIZA:

A la Lcda. Mabel Alexandra Uvidia Herrera con ci.0918896994 quien es estudiante del programa de Maestría Administración en la Educación de la Universidad Cesar Vallejo-Piura, para que aplique el instrumento que mide sus variables de sus proyecto de investigación titulado "Gestión del Talento Humano en el desempeño Laboral en los Docentes de la Unidad Educativa "Abraham Chancay" de Ecuador 2020 a una muestra de 10 trabajadores (prueba piloto) de la Unidad Educativa "Thalia Cortés de Vivar" – Guayaquil-Ecuador.

Guayaquil, octubre del 2020



SOLICITO: AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE INVESTIGACION Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

SEÑORA: LCDA. Rosa Elena Garcia Ortega

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "Abrahan Chancay"

La Lcda. Mabel Alexandra Uvidia Herrera con cédula de identidad 0918896994, estudiante de la experiencia curricular de **Diseño de Proyecto de Investigación del programa Maestría en Educación** de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Abrahan Chancay Ecuador 2020" bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar los instrumentos, respectivos de pretest y postest, a una muestra de 30 docentes, para medir la variable Dependiente de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señora Rectora, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la pruebas pretest y postest en el grupo de docentes en la Escuela bajo su cargo. Por se de justicia

Guayaquil, Octubre del 2020

Mabel Uvidia H.

Lcda. Mabel Uvidia Herrera
CI# 0918896994



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"ABRAHAN CHANCAY MANRIQUE"
Mabel Uvidia H. 10-12-2020
SECRETARIA GENERAL



AMIE 09H01411

ESCUELA PARTICULAR DE EDUCACIÓN BÁSICA
"Abrahán Chancay Manrique"

Guayaquil, octubre del 2020

Señora
Lcda. Mabel Uvidia Herrera
Docente
Presente

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

SOLICITUD: LCDA MABEL ALEXANDRA UVIDIA HERRERA

De nuestras consideraciones:

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente y en atención a la solicitud presentada por el docente Lcda. Mabel Alexandra Uvidia Herrera, estudiante de la experiencia curricular de Diseño de Investigación del Programa de Maestría Administración en la Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo- filial Piura, quien se encuentra desarrollando su proyecto de investigación Titulado " Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Docentes en la Unidad Educativa " Abrahán Chancay Manrique" de Ecuador 2020, bajo la asesoría del Dr. Francisco Cruz Cisneros.

Por lo antes indicado AUTORIZO brindar las facilidades para aplicar la prueba del Instrumento Y recojo de datos de los Docentes de la Unidad Educativa "Abrahán Chancay Manrique".

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente.


Maricruz Chancay García
SECRETARÍA



"TRABAJANDO POR UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE CALIDAD"
GUAYAQUIL - ECUADOR

Km 7 ½ Vía Daule Coop. Gallegos Lara Mz T 45 S. 25-03 Teléfonos: 2-254225 / 0997329453
Email: abrahanchancay_380@hotmail.com

ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Irene Medeleine Chancay Garcia, identificada con cédula de identidad N° 0914577184, trabajadora de la Unidad Educativa "Abraham Chancay", he sido informada sobre la investigación titulada: **Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral docente de la unidad educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020** ; conducida por la Lcda. Mabel Alexandra Uvidia Herrera, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los items propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de items que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Guayaquil, 20 de octubre del 2020.



Lic. Irene Medeleine Chancay Garcia

CI N° 0914577184

ANEXO 6. BASE DE DATOS

		V1 Gestión del Talento Humano																																																	
		D1 Provisión									D2 Entrenamiento									D3 Desarrollo									D4 Motivación									D5 Mantenimiento									V1 Nivel				
Items		1	2	3	4	5	6	7	8	9	D1	Nivel	10	11	12	13	14	15	16	17	18	D2	Nivel	19	20	21	22	23	24	D3	Nivel	25	26	27	28	29	30	31	32	D4	Nivel	33	34	35	36	37	38	D5	Nivel		
Muestra	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Alto	3	3	3	3	3	2	2	22	Alto	3	2	2	3	3	3	16	Alto	106	Alto		
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	2	2	22	Alto	2	3	2	3	3	3	16	Alto	110	Alto		
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	114	Alto		
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	114	Alto		
	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	23	Alto	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	Alto	3	3	3	2	2	15	Alto	2	2	2	2	3	3	3	20	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	102	Alto		
	6	2	2	3	3	2	3	3	3	3	23	Alto	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	Alto	2	2	3	2	3	15	Alto	2	2	3	2	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	2	2	16	Alto	95	Alto		
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	114	Alto		
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	2	3	3	3	17	Alto	113	Alto		
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	2	23	Alto	3	2	3	3	3	3	17	Alto	111	Alto		
	10	1	3	2	2	3	3	3	1	2	20	Medio	3	3	3	2	2	2	3	3	3	23	Alto	3	2	3	3	2	16	Alto	3	2	2	2	3	3	2	19	Medio	2	1	2	2	2	2	11	Medio	89	Medio		
	11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	Alto	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	Alto	3	2	3	3	2	16	Alto	3	3	3	3	3	3	2	23	Alto	3	3	3	2	3	3	17	Alto	108	Alto		
	12	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	2	3	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	110	Alto		
	13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	Alto	2	3	3	3	2	3	3	3	3	24	Alto	2	3	3	2	2	14	Medio	3	3	2	3	3	3	2	21	Alto	3	3	3	2	3	2	16	Alto	100	Alto		
	14	2	3	2	2	3	2	2	3	3	22	Alto	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	Alto	3	2	3	2	2	14	Medio	2	3	3	2	3	3	3	22	Alto	3	2	3	3	3	2	16	Alto	99	Alto		
	15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	Medio	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	Alto	3	3	3	2	2	15	Alto	2	2	2	2	2	3	3	18	Medio	3	3	2	3	3	3	17	Alto	94	Alto		
	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	76	Medio		
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	2	3	2	3	2	3	3	3	23	Alto	3	3	2	3	2	16	Alto	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	1	11	Medio	93	Alto		
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Alto	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	2	2	16	Alto	2	3	3	3	3	3	3	23	Alto	3	3	3	3	2	17	Alto	108	Alto			
	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	76	Medio		
	20	2	2	3	2	2	3	2	2	3	21	Medio	2	3	3	3	2	2	3	2	2	22	Alto	3	2	2	2	2	13	Medio	2	2	3	3	3	3	2	20	Alto	3	2	3	3	3	3	17	Alto	93	Alto		
	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	114	Alto		
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Alto	2	2	2	3	3	3	2	2	2	22	Alto	2	2	2	3	14	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	2	16	Alto	102	Alto				
	23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	Medio	3	3	3	3	3	2	2	2	2	24	Alto	2	2	2	3	14	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	2	17	Alto	100	Alto			
	24	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23	Alto	2	2	2	2	3	3	3	3	3	22	Alto	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	105	Alto			
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	2	2	2	2	2	23	Alto	2	2	2	3	14	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	3	3	3	2	2	15	Alto	103	Alto				
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	17	Alto	2	2	2	2	3	3	3	20	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	109	Alto			
	27	3	3	3	2	3	2	1	3	3	23	Alto	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	2	16	Alto	3	3	2	2	2	3	3	20	Alto	1	3	3	3	2	14	Medio	99	Alto				
	28	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	Alto	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Alto	3	3	3	2	17	Alto	3	3	2	3	2	2	3	20	Alto	2	3	3	3	2	15	Alto	102	Alto				
	29	2	3	2	2	3	2	3	2	3	22	Alto	3	3	3	2	3	3	3	2	2	25	Alto	2	3	3	2	16	Alto	3	3	2	3	2	2	3	20	Alto	2	3	3	3	2	15	Alto	98	Alto				
	30	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22	Alto	3	3	3	2	2	3	3	2	2	24	Alto	2	3	3	3	17	Alto	3	3	3	3	2	2	3	1	20	Alto	3	3	3	3	2	16	Alto	99	Alto			

		V2 Desempeño Laboral Docente																												
		D1 Comunicación						D2 Liderazgo						D3 Motivación						D4 Seguridad										
		Ítems	1	2	3	4	5	D1	Nivel	6	7	8	9	10	D2	Nivel	11	12	13	14	15	D3	Nivel	16	17	18	19	20	D4	Nivel
Muestra	1	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	2	3	2	2	30	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	2	3	2	2	3	3	13	Alto	3	2	2	3	3	13	Alto	3	3	3	2	3	30	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	3	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	4	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	5	2	3	2	2	2	11	Medio	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	2	32	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	
	6	3	3	3	3	2	14	Alto	2	3	3	3	3	14	Alto	3	3	3	3	2	31	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	
	7	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	8	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	9	2	3	3	3	3	14	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	10	3	2	2	3	3	13	Alto	3	3	3	2	3	14	Alto	3	3	3	2	2	30	Alto	3	2	2	3	2	12	Medio	
	11	3	3	2	3	3	14	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	2	32	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	12	2	3	3	2	3	13	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	3	2	3	3	2	29	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	
	13	3	3	3	2	3	14	Alto	3	3	3	2	3	14	Alto	3	2	3	3	2	30	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	
	14	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	3	2	3	3	3	30	Alto	3	3	3	2	2	13	Alto	
	15	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	2	2	31	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	
	16	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	3	3	3	3	3	27	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	
	17	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	18	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	19	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	22	Alto	2	2	2	2	2	10	Medio	
	20	3	3	3	2	3	14	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	21	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	2	32	Alto	3	2	3	3	2	13	Alto	
	22	2	2	2	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	23	3	3	3	3	3	15	Alto	2	3	3	3	3	14	Alto	3	3	3	3	3	32	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	
	24	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	25	2	2	2	3	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	26	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	2	3	3	2	31	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	
	27	3	2	2	3	3	13	Alto	3	3	2	2	3	13	Alto	3	3	3	3	2	30	Alto	3	2	3	3	2	13	Alto	
	28	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	33	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	
	29	3	2	3	2	3	13	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	3	3	3	3	3	31	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	
	30	3	2	3	2	3	13	Alto	3	3	3	3	2	14	Alto	3	3	3	3	3	31	Alto	3	3	2	3	3	14	Alto	

ANEXO 7. FOTOS



ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral docentes en la Unidad Educativa "Abrahán Chancay" Ecuador 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe una correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Abraham Chancay de Ecuador 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el Gestión del Talento Humano y la Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre el Gestión del Talento Humano y la Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el Gestión del Talento Humano y la Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p>	<p>Teórica:</p> <p>Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques: "funcionalista" y "de las relaciones humanas", y en la teoría XY de Mc Gregor (citado por Chiavenato, 2020).</p> <p>Práctica:</p> <p>Porque contribuye a de la escuela clásica funcionalista y la teoría Y de las relaciones humanas, que busca un incremento de las relaciones entre los seres humanos, como objetivo para generar mayor bienestar y motivación en el personal.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Gestión del Talento Humano y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020?</p> <p>PE2:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Gestión del Talento Humano y la gestión institucional en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020?</p> <p>PE3:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Gestión del Talento Humano y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1:</p> <p>Establecer la relación entre el Gestión del Talento Humano y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p> <p>OE2:</p> <p>Establecer la relación entre el Gestión del Talento Humano y la gestión institucional en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p> <p>OE3:</p> <p>Establecer la relación entre el Gestión del Talento Humano y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1:</p> <p>Existe relación significativa entre el Gestión del Talento Humano y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p> <p>H2:</p> <p>Existe relación significativa entre el Gestión del Talento Humano y la gestión institucional en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p> <p>H3:</p> <p>Existe relación significativa entre el Gestión del Talento Humano y la gestión pedagógica en la Unidad Educativa Abrahán Chancay de Guayaquil-Ecuador 2020.</p>	<p>Metodológica:</p> <p>Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que ratifican la existencia de una relación entre la buena gestión del talento humano y el desempeño laboral exitoso.</p> <p>Social:</p> <p>Porque beneficia a la comunidad educativa de la institución indicando una forma de administración del talento humano que evalúe el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque se constituye en un referente científico para estudiantes, investigadores y futuros profesionales de la gestión de organizaciones educativas.</p>

Fuente: Elaboración Propia (2020).